

KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PANCA RIJANG

Lukman¹, Muhammad Ikbal², Abdul Jabbar³

^{1,3}Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Sidrap

²Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Sidrap.

Abstrak

Karakteristik biografis dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Panca Rijang serta faktor-faktor yang mempengaruhi Kerakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Panca Rijang. Adapun tehnik pengumpulan data dengan menggunakan Observasi, Kuesioner, Penelitian pustaka (library research). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 7996 orang sedangkan sampelnya berjumlah 99 orang, adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk Pengaruh Kerakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Panca Rijang di peroleh hasil skor 3,88 dengan dinilai baik sedangkan untuk faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya Faktor kemampuan kerjasama mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Baik dengan skor 3,99 dengan hasil persentase 79,8%.

Kata Kunci: Karakteristik Biografis, Kinerja dan Pegawai.

PENDAHULUAN

Kurangnya minat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu merupakan masalah yang di temukan pada observasi awal pada tanggal 05 Maret 2018 di Kantor Kecamatan Panca Rijang. Dari 26 orang pegawai di kantor ada 2-5 orang yang lebih asyik main handphone dan cerita dengan pegawai lainnya dan ada pula pegawai yang tidak ada di ruangnya saat ada masyarakat yang ingin mengurus surat-menyurat ataupun ingin mengambil data penduduk di kantor tersebut. Dugaan sementara karakteristik biografis sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja para pegawai. Di lihat dari segi perbedaan usia, gender, ras, masa jabatan, dan banyaknya tanggungan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan wewenang yang telah di berikan. Terkadang bagi

pegawai yang masih mudah lebih cekatan dalam menyelesaikan tugas yang di kerjakannya dan sebaliknya bagi yang usia tua atau lanjut lebih lambat dalam menyelesaikan tugasnya. Mungkin umur yang semakin tua dan fungsi otak yang semakin menurun serta daya tahan tubuh yang mudah lelah membuat sebagian orang yang sudah lanjut usia sangat lambat dalam menyelesaikan tugasnya.

Begitu pun dengan rnsa jabatan mungkin semakin lama seseorang menekuni sebuah propesi dalam sebuah instansi semakin banyak pula pengalaman yang telah mereka dapat daripada pegawai pemula. Mungkin yang sudah lama bekerja lebih mengerti dan paham betul cara- cara dalam menyelesaikan tugasnya sedangkan bagi para pemula masih harus banyak belajar dari senior-seniornya untuk tidak terjadi kesalahan-kasalahan dalam menyelesaikan

tugasnya, dalam menyelesaikan tugas mereka harus teliti tidak hanya menyelesaikan saja, akan tetapi mereka punya ketentuan-ketentuan yang telah ada sehingga visi dan misi sebuah instansi dapat tercapai dengan baik seperti yang telah di tentukan sebelumnya.

Inti administrasi melingkupi seluruh kegiatan, dari pengaturan hingga pengurusan sekelompok orang yang memiliki diferensiasi pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan bersama (Aria Mulyapradana, 2018). Kebutuhan individu, didasarkan pada Teori Maslow, teori ini mengungkap bahwa kebutuhan manusia di bagi menjadi 5, yaitu Kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan otonomi serta kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan keamanan diantaranya mengungkap bahwa individu membutuhkan kepastian dalam segala hal, misalnya: dalam bekerja, kedudukan pekerjaan, dan keamana terhadap ancaman yang disebabkan karena perubahan. Kebutuhan sosial, mengungkap bahwa individu membutuhkan untuk bertukar pikiran dengan teman, kesempatan bertemu dengan orang lain, memberikan bantuan. Kebutuhan harga diri mengungkap bahwa individu memerlukan rasa keberterimaan di lingkungan internal dan eksternal organisasi. Kebutuhan otonomi merupakan kesempatan untuk berpartisipasi, wewenang untuk dalam posisi, kesempatan bertindak dan berpikir mandiri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kesempatan untuk mengembangkan pribadi, kesempatan untuk berkreasi dan perasaan bangga (Wahyudin, 2009). Setiap karyawan memiliki karakteristik biografis yang berbeda-beda. Usia, jenis kelamin, dan masa kerja termasuk dalam karakteristik biografis

karyawan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan Robbins & Judge dalam (Farla, Zen, & Diah, 2017).

Karakteristik individu merupakan ciri khas khusus yang terdapat dalam diri seseorang. Robin dalam (Wahyudin, 2009) menjelaskan bahwa secara teoritis terdapat beberapa jenis karakteristik, misalnya karakteristik biografis dan karakteristik yang diperolehnya selama seseorang berkarya. Karakteristik biografis meliputi jenis kelamin, status kawin, banyaknya tanggungan, masa kerja. Karakteristik yang diperoleh selama seseorang berkarya dapat berupa kemampuan, kesesuaian pekerjaan kemampuan, pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Usia misalnya, selama ini dianggap bahwa kinerja karyawan dengan usia di atas 50 tahun menunjukkan kinerja yang rendah, akan tetapi hasil riset membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan kinerja. Menurut Haryatmoko dalam (Edyanto, 2017) sikap dan perilaku adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap suatu keadaan atau suatu objek. Secara lengkap sikap merupakan kecenderungan, pandangan, pendapat atau pendirian seseorang untuk menilai sesuatu objek atau persoalan dan bertindak sesuai dengan penilaiannya dengan menyadari perasaan positif dan negatif dalam menghadapi suatu objek.

Kemampuan teknis dalam pekerjaan juga merupakan karakteristik yang dimiliki oleh sumber daya manusia di organisasi (Wahyudin, 2009). Karakteristik biografis merupakan salah satu variabel perilaku individual yang paling nampak. Jenis kelamin (gender) dapat menentukan

efektivitas organisasi. Studi tentang jenis kelamin terhadap produktivitas organisasi menunjukkan tidak ada perbedaan. Beberapa hasil penelitian yang mengkaitkan antara perbedaan jenis kelamin kinerja menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten pria-wanita dalam memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibilitas atau kemampuan belajar (Muhammad, n.d.)

Pengukuran kinerja mencakup berbagai aspek sehingga dapat memberikan informasi yang efisien dan efektif dalam pencapaian kinerja tersebut (Restu Agusti, 2012). Kompleksitas layanan yang semakin tinggi membawa pada suatu implikasi lanjutan terhadap tuntutan peningkatan kinerja dan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah (Sesotyanyingtyas, 2012). Lebih lanjut, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen pemerintahan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Maria, 2013). Menurut Umam dalam (Kurnia Riyantini dan Agus Triyono, 2016) kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Kantor di kantor Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah

sebanyak 7996 orang, serta yang dijadikan sampel sebanyak 99 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, study kepustakaan (Library Research), dan menggunakan kuesioner.

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tabel frekuensi dan persentase berdasarkan hasil skala likert dengan Pemberian skor dimulai dari nilai tertinggi dengan skor 4 hingga terendah skor 1 (Sugiyono 2003:107) yaitu:

Sangat Berpengaruh = 4

Berpengaruh = 3

Kurang Berpengaruh = 2

Tidak Berpengaruh = 1

Dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panca Rijang

a. Kinerja Pegawai dilihat dari masa kerja di kantor Kecamatan Panca Rijang.

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk tujuan dalam bidang tertentu. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Dari hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan Baik sebanyak 57 orang atau 57,58 % sedangkan responden yang menyatakan Cukup Baik sebanyak 42 orang

42,42 %. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Baik dengan skor 3,57 dengan nilai persentase 71,4.

Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup trampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

b. Kinerja Pegawai dilihat dari umur yang bekerja di Kantor Kecamatan Panca Rijang.

Umur merupakan salah satu yang menjadi indikator instansi pemerintah dalam merekrut pegawai, pegawai yang berproduktiflah yang akan direkrut untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Dari hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan baik sebanyak 72 orang atau 72,73 % sedangkan responden yang menyatakan cukup Baik sebanyak 27 orang atau 27,27 %. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Baik dengan skor 3,72 dengan persentase 74,4%. Penduduk berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang tidak begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga. Bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok umur 22-55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk ikut mencari nafkah dan oleh sebab itu TPK relatif besar. Sedangkan penduduk diatas usia 55 tahun kemampuan bekerja sudah menurun, dan TPK umumnya rendah.

c. Kinerja Pegawai dilihat dari kematangan usia yang bekerja di Kantor Kecamatan Panca Rijang.

Semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan teknisnya, demikian pula psikologis serta menunjukkan kematangan jiwa. Dari hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat Baik sebanyak 34 orang atau 34,34 % sedangkan responden yang menyatakan Baik sebanyak 37 orang 37,38 %. Dan responden yang menyatakan cukup Baik sebanyak 28 orang atau 28,28 %. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Sangat Baik dengan skor 4,06 dengan persentase 81,2%. Semakin tua usia pegawai semakin tidak ada keinginan untuk pindah atau berhenti Pegawai usia tua semakin sering absen untuk kondisi yang tidak direncanakan tetapi semakin sedikit absen untuk yang direncanakan. Untuk beberapa pekerjaan terutama dibidang penjualan, produktifitas pegawai usia tua lebih tinggi. Semakin tua usia bagi pegawai profesional, semakin memuaskan hasil kerjanya. Semakin tua usia bagi pegawai non profesional, semakin tidak memuaskan hasil kerjanya.

d. Kinerja pegawai dilihat dari jenis kelamin yang bekerja di kantor Kecamatan Panca Rijang.

Satu pendekatan untuk mendobrak glass ceiling tersebut adalah pembimbingan. Sebagian besar literatur mengenai wanita yang sukses, menyarankan bahwa mendobrak glass ceiling membutuhkan adanya pengembangan pengalaman politik, pembangunan kredibilitas, perbaikan gaya manajemen, dan pemikulan tanggung jawab. Dari hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat Baik sebanyak 27 orang atau 27,27 % sedangkan responden yang menyatakan Baik sebanyak

39 orang 39,39 %. Dan responden yang menyatakan cukup Baik sebanyak 33 orang atau 33,34 %. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Sangat Baik dengan skor 4,12 dengan persentase 82,4%. Penelitian-penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang sedangkan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar untuk memiliki harapan atas keberhasilan daripada wanita, namun perbedaan-perbedaan itu tidak besar.

e. Kinerja pegawai dilihat dari hubungan sosial yang bekerja di Kantor Kecamatan Panca Rijang.

Dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan dan moril. Dari hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat Baik sebanyak 17 orang atau 85,86 % sedangkan responden yang menyatakan Baik sebanyak 54 orang 54,55 %. Dan responden yang menyatakan cukup Baik sebanyak 28 orang atau 28,29 %. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Baik dengan skor 3,89 dengan hasil persentase 77,8%. Pada dasarnya seorang pegawai merasa diakui keberadaannya oleh pegawai lain dan juga atasannya apabila mendapatkan suatu dukungan sosial, pegawai tersebut merasa diperhatikan oleh yang lainnya. Dalam mereka bekerja terkadang merasa beban pekerjaannya terlalu berat yang tidak bisa mereka selesaikan sendiri tanpa bantuan orang lain.

f. Kinerja pegawai dilihat dari perkawinan yang bekerja di kantor Kecamatan Panca Rijang.

Perkawinan dikenali sebagai hubungan antara pria dan wanita yang memberikan hubungan seksual, keturunan, membagi peran antara suami-istri. Dalam undang No.1 tahun 1974 (Undang-undang perkawinan, Bab I pasal 1, perkawinan diartikan sebagai : “Perkawinan adalah ikatan batin antara laki-laki dan perempuan sebagai suami-istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan ketuhanan Yang Maha Esa.” Dari hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat Baik sebanyak 30 orang atau 30,30% sedangkan responden yang menyatakan Baik sebanyak 36 orang atau 36,36%. Dan responden yang menyatakan cukup Baik sebanyak 33 orang atau 36,34%. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Baik dengan skor 39,7 dengan hasil persentasi 79,4%. Turnover pegawai yang telah menikah lebih sedikit dibanding pegawai yang belum menikah. Pegawai menikah lebih sedikit absen dibanding pegawai yang belum menikah. Belum ada riset mengenai perbedaan tingkat produktifitas pegawai menikah dengan pegawai belum menikah. Penelitian menyebutkan bahwa tingkat kepuasan terhadap hasil kerja pegawai telah menikah lebih tinggi dari pegawai yang belum menikah.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panca Rijang

a. Faktor kemampuan kerjasama mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang

Kekuatan suatu tim akan hilang apabila orang-orang yang ada di dalam tim tersebut bersikap egois, mau menang sendiri,

dan tidak menyelaraskan tindakan mereka kepada tujuan tim. Oleh sebab itu, mulailah membangun sebuah kerja sama tim yang baik agar tujuan yang telah disepakati bersama dapat tercapai dengan baik. Dari hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat Baik sebanyak 34 orang atau 34,33% sedangkan responden yang menyatakan Baik sebanyak 36 orang 36,34%. Dan responden yang menyatakan Baik sebanyak 23 orang atau 23,22 % serta responden yang menyatakan Tidak Baik sebanyak 6 orang atau 6,61%. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Baik dengan skor 3,99 dengan hasil persentase 79,8%. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan.

b. Faktor kemampuan keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang

Setiap orang memiliki keterampilan yang merupakan suatu talenta dari yang maha kuasa. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari keterampilan bisa saja dengan pikiran, akal dan kreatifitas. Dari hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat Baik sebanyak 20 orang atau 20,20% sedangkan responden yang menyatakan Baik sebanyak 37 orang 37,38%. Dan responden yang menyatakan cukup Baik sebanyak 30 orang atau 30,30% serta responden yang menyatakan Tidak Baik sebanyak 12 orang atau 12,12%. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Baik dengan skor 3,57 dengan hasil persentase 71,4%. Keterampilan berarti

mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

c. Faktor penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang

Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Dari hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat Baik sebanyak 24 orang atau 24,24 % sedangkan responden yang menyatakan Baik sebanyak 36 orang 36,36%. Dan responden yang menyatakan cukup Baik sebanyak 23 orang atau 23,23% serta responden yang menyatakan Tidak Baik sebanyak 16 orang atau 16,16%. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Baik dengan skor 3,87 dengan hasil persentase 77,4%.

d. Faktor pujian mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang

Manajer yang cerdas pasti akan menggunakan kekuatan pujian untuk membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai. Bila manajer tulus memberikan pujian selalu menghargai hasil kerja pegawai, maka pegawai akan selalu patuh dan taat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif. Dari

hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat Baik sebanyak 30 orang atau 30,30% sedangkan responden yang menyatakan Baik sebanyak 36 orang 36,36%. Dan responden yang menyatakan cukup Baik sebanyak 33 orang atau 33,34%. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Baik dengan skor 3,97 dengan hasil persentase 79,4%.

e. Faktor menggunakan peralatan kantor mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Dari hasil analisis data diketahui bahwa responden yang menyatakan faktor Sumber Daya Memengaruhi Implementasi Kebijakan sangat Baik sebanyak 41 orang atau 41,41% sedangkan responden yang menyatakan Baik sebanyak 31 orang 31,31%. Dan responden yang menyatakan cukup Baik sebanyak 27 orang atau 27,28%. Dari hasil rata-rata skor yang diperoleh hal ini dikategorikan Sangat Baik dengan skor 4,14 dengan hasil persentase 82,2%. Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tinggi juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panca Rijang;
 - a. Kinerja Pegawai dilihat dari masa kerja di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Baik dengan skor 3,57 dengan nilai persentase 71,4.
 - b. Kinerja pegawai dilihat dari usia yang bekerja di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Baik dengan skor 3,72 dengan persentase 74,4%.
 - c. Kinerja pegawai dilihat dari kematangan usia yang bekerja di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Sangat Baik dengan skor 4,06 dengan persentase 81,2%.
 - d. Kinerja pegawai dilihat dari jenis kelamin yang bekerja di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Sangat Baik dengan skor 4,12 dengan persentase 82,4%.
 - e. Kinerja pegawai dilihat dari hubungan sosial yang bekerja di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Baik dengan skor 3,89 dengan hasil persentase 77,8%.
 - f. Kinerja pegawai dilihat dari perkawinan yang bekerja di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Baik dengan skor 39,7 dengan hasil persentasi 79,4%.
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panca Rijang;
 - a. Faktor kemampuan kerjasama mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Baik dengan skor 3,99 dengan hasil persentase 79,8%.
 - b. Faktor kemampuan keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang

- dikategorikan Baik dengan skor 3,57 dengan hasil persentase 71,4%.
- c. Faktor penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Baik dengan skor 3,87 dengan hasil persentase 77,4%.
 - d. Faktor pujian mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Baik dengan skor 3,97 dengan hasil persentase 79,4%.
 - e. Faktor menggunakan peralatan kantor mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Sangat Baik dengan skor 4,14 dengan hasil persentase 82,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aria Mulyapradana, A. I. L. (2018). Tata Kelola Administrasi untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi di PT . BAM Kabupaten Tegal. *Juripol*, 1(1), 14–24.
- Edyanto. (2017). Integritas Birokrat Garis Depan (Street Level Bureucrats) dalam Pelayanan Kesehatan Gratis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) ANDI MAKKASAU Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2(April).
- Farla, W., Zen, K., & Diah, Y. (2017). Karakteristik Biografis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 15(2).
- Kurnia Riyantini dan Agus Triyono. (2016). Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang. *Informasi*, 46(2).
- Maria, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 1(1), 95–104.
- Muhammad, S. (n.d.). Analisis Sikap Kerja Karyawan Perbankan Syariah Berdasarkan Karakteristik Biografis.
- Restu Agusti. (2012). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Dimoderasi Oleh Variabel Desentralisasi Dan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Ekonomi*, 20(3), 1–15.
- Sesotyaningtyas, M. (2012). Pengaruh Leverage, Ukuran Legislatif, Intergovernmental Revenue dan Pendapatan Pajak Daerah terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Accounting Analysis Journa*, 1(1).
- Wahyudin, A. (2009). Analisis Hubungan Motivasi, Good Governance Terhadap Kinerja Institusi Pendidikan Yang Dimoderasi Karakteristik Biografi. *Dinamika Akuntansi*, 1(1), 14–22.