



**ANTESEDEN KEPUASAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
APARATUR BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI ACEH**

Mohammad Nasir¹, Marbawi², Ibrahim Qamarius³

muhammad.191100410071@mhs.unimal.ac¹, marbawi@unimal.ac.id^{2*}, iqindo@gmail.com³

^{1,2,3} Program Magister Ilmu Manajemen, FEB, Universitas Malikussaleh Lhokseumaw, Indonesia

***Corresponding Author**

Keywords

Individual Characteristics
Job Characteristics
Job Satisfaction
Officers Performance

Abstract

This study aims to determine two antecedent variables of job satisfaction and the impact on personil performance of National Narcotics Agency Aceh Province. The data used is the data by distributing questionnaires to 175 respondent of personil National Narcotics Agency Aceh Province. To analyze the data, the statistical analysis used structure equation modeling (SEM) and processed with the help of the application Amos. The variables measured include individual characterstic and work characteristic effect toward job satisfaction and then analysis of statistical test is individual characterstic, work characteristic and job satisfaction effect toward of Personil Performance of National Narcotics Agency Aceh Province. The result job satisfaction variable effect of partial mediated on individual characterstic and work characteristic toward to Personil Performance of National Narcotics Agency Aceh Province.

PENDAHULUAN

Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh membutuhkan sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai dalam rangka pelayanan masyarakat, tantangan utama yang sesungguhnya dihadapi Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang optimal untuk mencapai tujuan suatu institusi.

Organisasi dan institusi pengamanan seperti Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama antar personil Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh dengan stake holders, institusi ini menjadi sangat menentukan bagi personil Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh dalam berkarya untuk kehidupan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga. Keberhasilan suatu institusi Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dan karakteristik pekerjaannya, setiap organisasi atau instansi pemerintah selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja personil, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai sesuai visi dan misi organisasi.

Berbagai cara akan ditempuh oleh sebuah institusi dalam meningkatkan kinerja dan

kepuasan kerja aparatur pada organisasi bagi pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja, kualitas dan kuantitas kerja yang kondusif dan loyalitas dan integritas.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh memiliki sumber daya organisasi sangat penting bagi kelangsungan kehidupan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh sumber daya manusia merupakan modal utama organisasi, sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya keuangan, sumber daya waktu, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia, tidak perlu dipertanyakan lagi karena merupakan modal utama organisasi karena merupakan kekuatan manajemen dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya pada institusi Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh, berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Aparatur Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh”.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil telaah banyak peneliti telah menggunakan karakteristik individu sebagai anteseden baik terhadap kepuasan kerja, Lock dan Crawford (2001 dan 2003), Sopiah (2008), Noor (2013) dan Marbawi (2018) menggunakan variabel demografi antara lain : umur, gender, pengalaman, pendidikan dan masa kerja untuk melihat kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Lumbanraja (2007) ditemukan hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu, berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai, berdasarkan teori dan pendapat para ahli dan pakar maka hipotesis penelitian adalah :

H₁: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.

Hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Dalam penelitian Chandra (2017), Sopiah (2008) dan Marbawi (2008) variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai dan indikator yang mengukur karakteristik pekerjaan bahwa semakin baik variabel karakteristik pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan. Karakteristik pekerjaan memiliki aspek-aspek tertentu yang menyertai karakteristik individu dalam melakukan pekerjaan pada sebuah organisasi aspek-aspek tersebut dapat membuat individu bekerja dengan baik. Pendapat Mangku Prawira (2010) mengatakan karakteristik pekerjaan sebagai identifikasi dari berbagai macam dimensi yang terkandung dalam suatu rancangan pekerjaan untuk memperbaiki efisiensi dan kepuasan karyawan.

Spector (2008) menyatakan bahwa “ *Job characteristics refer to the content and nature of job tasks*” pernyataan tersebut yaitu karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan sifat dasar dari tugas pekerjaan, karakteristik pekerjaan yang terdapat dalam rancangan suatu pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan pendapat Gomes (2015), berdasarkan teori dan pendapat para ahli dan pakar maka hipotesis penelitian adalah :

H₂: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.

Hubungan karakteristik individu terhadap kinerja aparatur

Berdasarkan hasil penelitian Lumbanraja (2019), Marbawi (2018) dan Robbins (2015), Jika hasil penelitian ini dihubungkan dengan dukungan teori yang ada, maka pada dasarnya karakteristik individu secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam penelitian ini pengaruh karakteristik individu diuji secara langsung terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu diperkirakan hal inilah yang menyebabkan variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja aparatur, berdasarkan hal tersebut jika hasil penelitian ini dihubungkan dengan kondisi atau realita yang sebenarnya pada instansi pemerintah, maka jika karakteristik individu para pegawai secara umum dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi pendapat ini didukung teori Robbins (2015), Luthans (2013) dan Bangun (2012), berdasarkan teori dan pendapat para ahli dan pakar maka hipotesis penelitian adalah :

H₃: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.

Hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja aparatur

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian sebelumnya bahwa ternyata karakteristik pekerjaan terhadap kinerja aparatur, hasil penelitian mendukung penelitian Budi (2020) dan Lumbanraja (2007) dan Siahaan (2018), jika hasil penelitian ini dihubungkan dengan realita atau kondisi yang sebenarnya pada instansi dan organisasi, maka hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi kinerja pegawai atau aparatur. Kondisi ini dapat terjadi karena memang pada level organisasi, instansi ini tidak memiliki program yang sifatnya strategis yang bertujuan memperkuat cara kerja aparatur dengan rincian tugas yang berat dan menantang, misalnya program sosialisasi dan tindakan dilakukan untuk mengurangi dan membatasi beredarnya narkoba di Provinsi Aceh, berdasarkan teori dan pendapat para ahli dan pakar maka hipotesis penelitian adalah :

H₄: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur

Berdasarkan penelitian sebelumnya, hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja, hasil penelitian ini mendukung penelitian Lumbanraja (2009), Marbawi (2018), Siahaan (2017), Robbins (2015) dan Luthan (2013). Kondisi ini dapat dijelaskan sebagai berikut: seorang pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, rekan sekerja serta imbalan yang layak, maka kondisi tersebut akan memberikan jaminan rasa aman terhadap pegawai yang bersangkutan.

Dengan demikian, pegawai tersebut akan merasa bahwa organisasi dimana dia bekerja sangat sesuai dan mendukung baginya untuk mengembangkan karirnya, sehingga dia akan memutuskan untuk berkarir di organisasi tersebut. Pada gilirannya hal ini akan menimbulkan rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi, oleh karenanya mereka ingin menghabiskan sisa karir mereka dalam organisasi tersebut, kepuasan kerja erat hubungan dengan kinerja, maka kondisi ini akan menimbulkan suatu ikatan emosional yang kuat antara para pegawai dengan organisasi, sehingga jika pegawai memiliki tingkat kepuasan dengan lingkungan pekerjaan mereka maka kinerja pegawai dan organisasi akan terus meningkat sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja pada sebuah organisasi, berdasarkan teori dan pendapat para ahli dan pakar maka hipotesis penelitian adalah :

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.

Kepuasan kerja memediasi hubungan karakteristik individu terhadap kinerja aparatur

Untuk mendukung hubungan mediasi dalam penelitian ini, penulis merujuk pada kuatnya hubungan karakteristik individu mempunyai terhadap kinerja, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dikemukakan oleh Lumbanraja (2019), Marbawi (2018) dan Robbins (2015), Jika hasil penelitian ini dihubungkan dengan dukungan teori yang ada, maka pada dasarnya karakteristik individu secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, dalam penelitian ini pengaruh karakteristik individu diuji secara langsung terhadap kinerja.

Hasil analisis variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hal tersebut jika hasil penelitian ini dihubungkan dengan kondisi atau realita yang sebenarnya pada instansi pemerintah, maka karakteristik individu para pegawai tidak benar benar diseleksi dan direkrut sesuai karakteristik individu dengan tepat untuk mengidentifikasi tingkat kesesuaiannya dengan kinerja organisasi, maka hal tersebut akan mengakibatkan karakteristik individu yang dimiliki para pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sebuah organisasi, berdasarkan teori dan pendapat para ahli dan pakar maka hipotesis penelitian adalah :

H₆: Kepuasan kerja memediasi hubungan karakteristik individu terhadap kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.

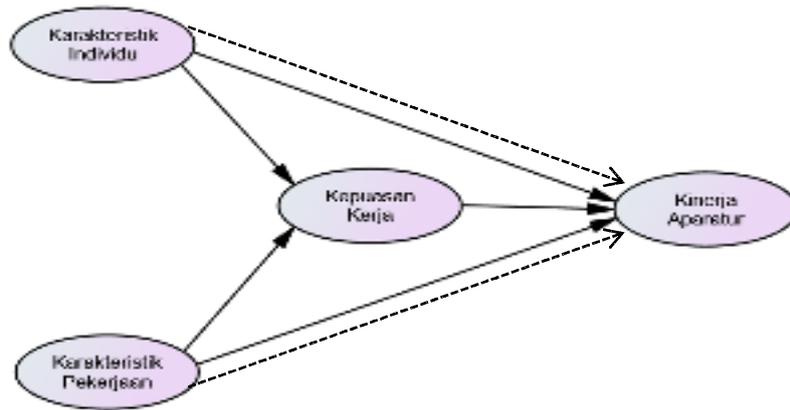
Kepuasan kerja memediasi hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja aparatur.

Untuk mendukung hubungan mediasi dalam pengujian pada penelitian ini, dapat penulis telaah pada hasil analisis karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Mulia (2020) dan Lumbanraja (2009), Majid (2019), jika hasil penelitian ini dihubungkan dengan realita atau kondisi yang sebenarnya pada instansi pemerintah, maka hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi kinerja aparatur.

Kondisi ini dapat terjadi karena memang pada level organisasi, instansi ini tidak memiliki program yang sifatnya strategis yang bertujuan memperkuat kinerja organisasi, misalnya program sosialisasi dan promosi pegawai mendukung proses internalisasi pengembangan karir pegawai dan untuk peningkatan kinerja, hal ini mengakibatkan perilaku pekerjaan pegawai dalam hal ini integritas, kedisiplinan dan kreativitas harus lebih baik dalam pelaksanaannya, karena selalu mendapat dukungan dan motivasi yang kuat dari pihak pimpinan organisasi. Berdasarkan teori dan pendapat para ahli dan pakar maka hipotesis penelitian adalah :

H₇: Kepuasan kerja memediasi hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.

Berdasarkan pengembangan hipotesis, maka kerangka konsep penelitian dapat disusun sebagai berikut, seperti pada Gambar 1 dibawah ini :



Gambar 1: Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Ferdinand (2014) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh aparatur Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh sebanyak 227 orang.

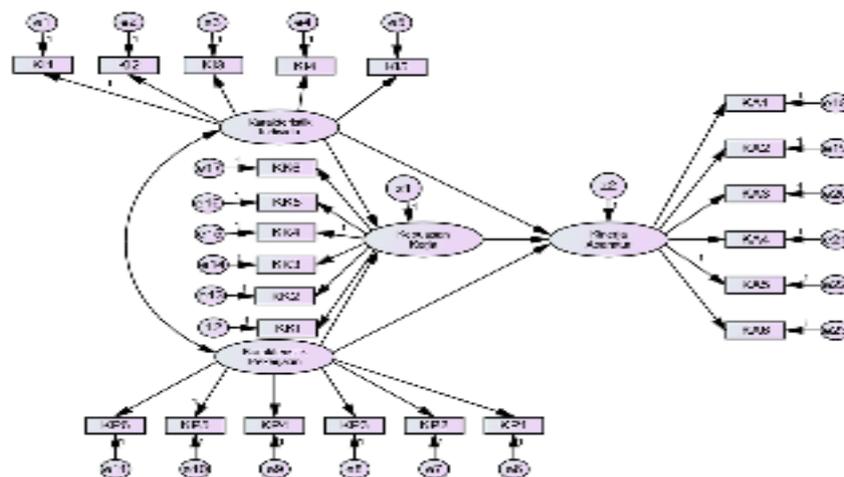
Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, teknik penarikan sampel ini dilakukan apabila populasi yang ada dalam penelitian ini sama dengan target sampel yaitu sebanyak 184 responden (23 indikator x 8 observasi) sesuai persyaratan model SEM (Ferdinand, 2014) dalam penelitian ini sample diambil hanya 184 responden pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh.

**Tabel 1
Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Karakteristik Individu (KI)	Ciri-ciri tertentu yang dimiliki oleh pribadi personil Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.	1. Kemampuan 2. Sikap 3. Nilai 4. Kepribadian 5. Pembelajaran (Marbawi, 2018)	Likert
2	Karakteristik Pekerjaan (KP)	Jenis pekerjaan itu sendiri yang berkaitan dengan cara bagaimana aparatur menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.	1. Keterampilan 2. Identitas tugas 3. Signifikansi tugas 4. Otonomi 5. Umpan balik 6. Rincian tugas (Mulia, 2020)	Likert
3.	Kepuasan Kerja (KK)	Perasaan menyenangkan yang dirasakan dalam bekerja personil Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.	1. Sifat pekerjaan 2. Rekan kerja 3. Supervisor 4. Gaji/upah 5. Promosi 6. Kerjasama (Luthans, 2015)	Likert

4	Kinerja Aparatur (KA)	Hasil pekerjaan yang dicapai dalam satu periode oleh Aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama 6. Efektif dan efisiensi (Suparyadi, 2015)	Likert
---	-----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Dalam penelitian ini menggunakan model *analisis Structural Equation Modeling (SEM)* didasarkan pada evaluasi atas adanya hubungan saling ketergantungan, Ferdinand (2014) path diagram yang disusun akan mempermudah untuk melihat hubungan kausalitas konstruk yang akan diuji, berdasarkan kajian teori dan kerangka teoritis yang ada kemudian dibuat gambar diagram jalur hubungan kausalitas antar konstruk beserta indikatornya, adapun bentuk diagram alur full model dengan variabel mediasi penelitian ini adalah seperti pada Gambar 2 berikut ini :



Gambar 2 Full Model Penelitian

Structural Equation Modeling atau persamaan structural dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk, rumus yang dikembangkan adalah seperti terlihat di bawah ini:

$$KK = b_1KI + b_2KP + Z_1 \dots \dots \dots (1.1)$$

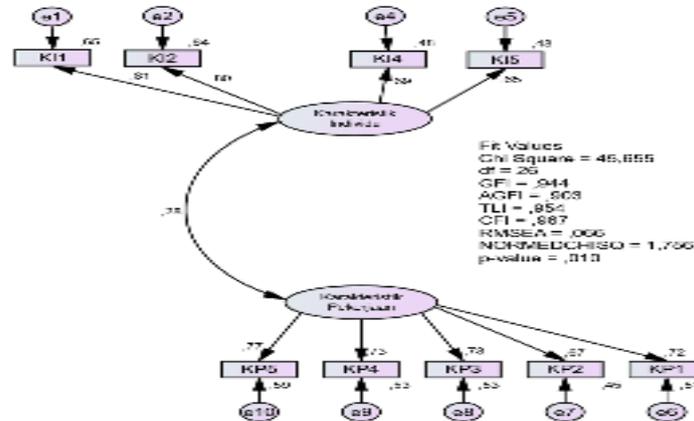
$$KA = b_1KPI + b_2KP + b_3KK + Z_2 \dots \dots \dots (1.2)$$

Keterangan:

- KK = Kepuasan Kerja
- KA = Kinerja Aparatur
- KI = Karakteristik Individu
- KP = Karakteristik Pekerjaan
- b₁-b₂ = Koefisien Estimasi
- Z₁-Z₂ = Nilai residual

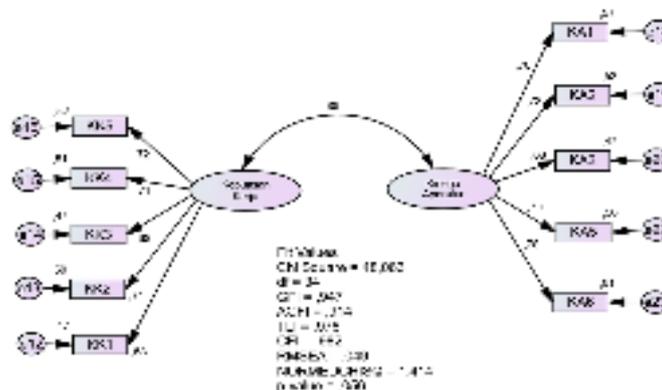
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis konfirmatori faktor kontruk eksogen dapat disimpulkan bahwa nilai *loading factor* indikator kompetensi dan motivasi intrinsik *loading factor* >0.60 sehingga semua indikator sudah sesuai model CFA, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini :



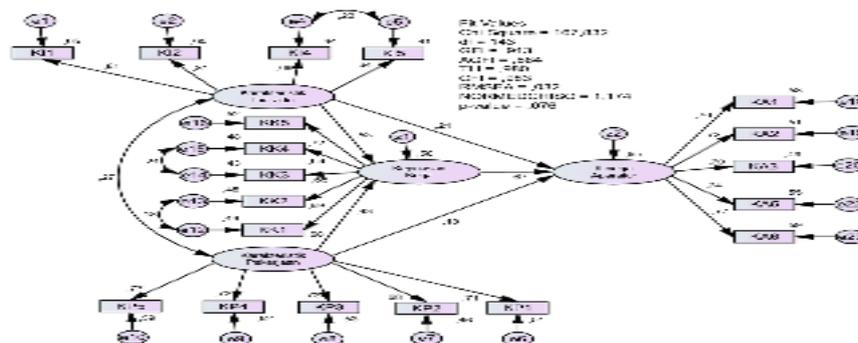
Gambar 3 Analisis Konfirmatori Kontruk Eksogen

Analisis konfirmatori faktor kontruk endogen dapat disimpulkan bahwa nilai *loading factor* indikator kompetensi dan motivasi intrinsik semua *loading factor* >0.60 sehingga indikator tersebut sudah sesuai persyaratan model CFA, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4 berikut ini :



Gambar 4 Analisis Konfirmatori Kontruk Endogen

Berdasarkan Gambar 5 dapat dijelaskan bahwa *goodness of fit* sesuai dipersyaratkan dalam model SEM selanjutnya hasil analisis modifikasi model SEM seperti terlihat pada Gambar 5 dibawah ini, dapat dijelaskan bahwa semua variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen sehingga model ini sudah dapat untuk menguji hipotesis penelitian.



Gambar 5 Model Struktural Setelah Modifikasi

Tabel 1
 Hasil Uji Kesesuaian Model Full Model

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
X ² -Chi-Square	Diharapkan Kecil	167,821	Baik
Probability	≥ 0.05	0.076	Baik
GFI	≥ 0.90	0.913	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.884	Marginal
CFI	≥ 0.95	0.983	Baik
TLI	≥ 0.95	0.980	Baik
CMIN/DF	≤ 2	1.174	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.032	Baik

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis amos, maka dapat dijelaskan bahwa semua variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, hasil penelitian ini sudah dapat dapat menguji hipotesis penelitian.

Tabel 2
 Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

Endogen Variabel	Exogen Variabel	Std.Est.	Est	S.E.	C.R.	P
Kepuasan Kerja	<--- Karak. Individu	,451	,525	,079	5,709	***
Kepuasan Kerja	<--- Karak. Pekerjaan	,402	,427	,083	4,850	***
Kinerja Aparatur	<--- Karak. Individu	,193	,206	,085	2,277	,023
Kinerja Aparatur	<--- Kepuasan Kerja	,726	,668	,145	5,010	***
Kinerja Aparatur	<--- Karak. Pekerjaan	,182	,178	,081	2,253	,024

Sumber : Data Primer diolah (2021)

PEMBAHASAN

Setelah menganalisis berdasarkan data primer sebagai mana tersebut diatas, maka pembahasan ini akan dijelaskan lebih terperinci terhadap hasil penelitian yang telah diperoleh melalui analisis model SEM, selanjutnya pada pembahasan ini akan dikaitkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta juga menekankan pada pengujian hipotesis yang telah dibuat pada bab sebelumnya dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban atas pernyataan hipotesis penelitian ini.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, terbukti karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil Analisis membuktikan bahwa nilai P_{value} yang dihasilkan dari model adalah 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki

aparatur dan perilakunya sesuai indikator yang di kaji dalam penelitian ini, baik sikap, kemampuan dan nilai-nilai yang dianut personil personi Aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh merupakan sikap yang kepribadian yang baik sehingga dapat meningkat juga kepuasan kerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lumbanraja (2007), Zulfikar (20020) dan Marbawi (2018), menyimpulkan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini terbukti karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis membuktikan bahwa nilai P_{value} yang dihasilkan dari model SEM adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa semakin baik dan sesuai karakteristik pekerjaan yang dilakukan aparatur maka semakin puas aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2017), Prawira (2010), (Hackman & Oldham, 1980) dan Spector (2008) menemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja dimana ketrampilan aparatur, signisifikansi tugas yang dilakukan dan rincian tugas sangat baik dan dapat dilaksanakan dengan lancar dapat memberikan kepuasan aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja aparatur BNN Provinsi Aceh.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja aparatur

Berdasarkan hasil penelitian terbukti karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja aparatur, hasil analisis membuktikan bahwa nilai P_{value} yang dihasilkan dari model adalah $0,023 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh, hal ini berarti bahwa karakteristik individu aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh berdampak terhadap kinerja aparatur BNN Provinsi Aceh, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dikemukakan oleh Lumbanraja (2019), Marbawi (2018), Sheridan (1994), Zulfikar (2020) dan Robbins (2015), Jika hasil penelitian ini dihubungkan dengan dukungan teori yang ada, maka pada dasarnya karakteristik individu secara langsung mempengaruhi kinerja.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja aparatur

Berdasarkan hasil penelitian terbukti karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh, hasil analisis membuktikan bahwa nilai P_{value} yang dihasilkan dari model adalah $0,024 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat baik dan sesuai karakteristik pekerjaan yang dilakukan aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh maka semakin meningkat kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dimana hasil analisis membuktikan bahwa ternyata gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hasil penelitian ini mendukung penelitian Budi (2010), Lumbanraja (2009) dan Siahaan (2018) jika hasil penelitian ini dihubungkan dengan realita atau kondisi yang sebenarnya pada instansi atau organisasi, maka hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi kinerja, kondisi ini dapat terjadi karena memang pada sebuah organisasi, institusi ini yang memiliki karakteristik pekerjaan seperti ketrampilan, indentitas tugas, signifikansi tugas, unpan balik dan rincian tugas dan sanga sesuai dengan

pekerjaan Aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur

Berdasarkan hasil penelitian terbukti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh, hasil analisis membuktikan bahwa nilai P_{value} yang dihasilkan dari model adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh. Hal ini berarti bahwa semakin puas aparatur terhadap organisasi juga akan meningkatkan kinerja aparatur Badan Narkotika Nasional Provinsi Aceh. Penelitian ini mendukung hasil mendukung penelitian Marbawi (2018), Muzakir (2019), Siahaan (2018) dan Lumbanraja (2009), Robbins (2015) dan Luthans (2013), kondisi ini dapat dijelaskan sebagai berikut seorang pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, rekan sekerja serta imbalan yang layak, maka kondisi tersebut akan meningkatkan kinerja aparatur dan kinerja organisasi.

Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji efek mediasi yang dilakukan dengan metode *sobel test an interactive calculation tool for mediation tests* dimana nilai *test statistic* diperoleh nilai sebesar $3.786 > 2.00$. nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *standar error* sebesar $0,092$. Berdasarkan hasil perhitungan nilai P_{value} dengan nilai $0,000$ untuk jalur c' dan koefisien dengan nilai $0,351$ sig 0.000 jalur c dengan koefisien $0,206$ dengan sig 0.023 , dari hasil perhitungan dan analisis data disimpulkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel memediasi parsial hubungan karakteristik individu terhadap kinerja aparatur BNN Provinsi Aceh.

Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Motivasi Intrinsit Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji efek mediasi yang dilakukan dengan metode *sobel test an interactive calculation tool for mediation tests* dimana nilai *test statistic* diperoleh nilai sebesar $3.431 > 2.00$. nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *standar error* sebesar $0,083$. Berdasarkan hasil perhitungan nilai P_{value} dengan nilai $0,000$ untuk jalur c' dan koefisien dengan nilai $0,286 < 0,178$ jalur c, perhitungan dan analisis data menggunakan *Sobel Test* seperti pada Gambar 5.17, maka nilai signifikansi untuk kesemua jalur (A, B, C, dan C') maka dapat disimpulkan kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja aparatur BNN Provinsi Aceh.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur BNN Provinsi Aceh.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur BNN Provinsi Aceh.
3. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur BNN Provinsi Aceh.
4. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur BNN Provinsi Aceh.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur BNN Provinsi Aceh.
6. Kepuasan kerja memediasi secara parsial maupun secara penuh hubungan karakteristik individu dengan kinerja Aparatur BNN Provinsi Aceh.

7. Kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi Aparatur BNN Provinsi Aceh.

REFERENSI

- Ardara, Mujiati, Utama (2012), Manajemen sumber daya manusia. Cetakan pertama. Penerbit PT.Graha Ilmu Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. (2012) manajemen Sumber Daya Manusia. PT Erlangga, Jakarta.
- Bernadin H. John and Joyce E.A. Russel (1993). Human Resources Management An. Expriental Approach. New York; Mc Graw. Hill.
- Baron and Kenny (1986), Asymptotic confidence intervals for indirect effect in S.Leinhard (Ed).
- Bernadin, H. John and Joyce. A. Russell, (1993). Human Resource Management : An Experiential Approach, Boston : Mc.Graw Hill.
- E.Sikula. (2012). *Personel Administration And Human Resources Management*. New York. A. Wiley Trans edition, by Jhon Wiley & Sons.Inc
- Ferdinand, Augusty,(2014). Metode Penelitian Manajen, Podoman Penelitian Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen, Edisi kelima, Semarang : BP-UNDIP.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rineka Cipta
- Ghozali, Imam,(2016). Konsep dan Aplikasi Dengan Progran AMOS 22.0, Cetakan ke 6, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan e-empat, Andy Offset,Yogyakarta.
- Lotunani, Alamsyah, 2014, The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi), International Journal of Business and Management Invention Volume 3 Issue 2, February, 18-25
- Lumbanraja, Prihatin., (2007). Desertasi: *Pengaruh Kateristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*, Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya Malang.
- Luthans, Fred., (2011). *Organizational Behavior*, Tweltf Edition, McGraw-Hill Companies Inc. New York.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Manajemen). Edisi pertama. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ke tiga). PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.

- Noor, Juliansyah., (2013). "*Penelitian Manajemen*" Tinjauan Filosofis dan Praktis Edisi Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan E.J. Sagala., (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P dan Timothy A. Judge., (2015). *Organizational Behavior*, Edisi 15th. Prentice Hall International Inc, New Jersey.
- Susilaningsih, Nur. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Tesis STIE AUB*. Surakarta.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.