



Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima

Nabila, Mistar*

Program Studi Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: ¹nabila.16stiebima@gmail.com, ²*mistar.stiebima@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: mistar.stiebima@gmail.com

Submitted: **06 Juni 2020**; Accepted: **14 Juli 2020**; Published: **15 Agustus 2020**

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima sebanyak 77 orang yang terdiri dari 48 PNS, 10 orang honorer dan 19 orang sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, pembaggian angket berupa kuesioner dan study pustaka untuk mencari referensi terbaru dan terkait yang berhubungan dengan judul artikel ini, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, uji parsial dan uji simultan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima,

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Pegawai

Abstract—This study aims to determine the effect of individual characteristics and job characteristics on employee performance partially at the Department of Youth and Sports of Bima Regency, the type of research used is associative research. 48 civil servants, 10 honorary people and 19 volunteers. The sample in this study were as many as 65 people. The sampling technique used was simple random sampling with the Slovin formula. Data collection techniques in this study are observation, questionnaire sharing in the form of questionnaires and literature study to find the latest and related references related to the title of this article, data analysis used is validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, correlation coefficient test and determination, partial test and simultaneous test. The results in this study indicate that the variable individual characteristics and job characteristics together have an influence on the performance of employees at the Department of Education and Sport, Bima Regency.

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan), meskipun canggihnya alat-alat yang dimiliki suatu perusahaan, tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut jika tidak ada peran aktif dari karyawan. Setiap perusahaan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu untuk mengatur karyawannya, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Peran penting seorang pimpinan adalah bagaimana karyawan yang memiliki kepribadian berbeda-beda tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi berjalannya roda bisnis perusahaan dan sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Untuk mendorong berkembangnya suatu organisasi dan untuk meningkatkan kualitas organisasi, maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tanpa peran sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatannya untuk pencapaian tujuan. Tentunya tujuan akan mudah dicapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan (Handoko, 2015:82).

Menurut Handoko (2015:63), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2014) karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing karyawan sehingga mempengaruhi dalam perilaku kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kinerjanya pun berbeda-beda.

Hasibuan (2016:147) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Mangkunegara (2014:127) kinerja adalah prestasi kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu.

Pada observasi awal di Dinas Dikpora Kabupaten Bima memperlihatkan masih belum profesionalnya pegawai dalam memberikan informasi maupun pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih lemahnya karakter yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Dikpora Kabupaten Bima, baik dalam bentuk karakter individu, maupun karakter pekerjaan sehingga akan berimbas pada rendahnya tingkat pencapaian tujuan organisasi, selain itu minimnya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai karena ketidakmampuan pegawai dalam bekerja, tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai maupun kurang pemahannya pegawai pada tupoksi yang ada.



Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai baik secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima, mengetahui pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima dan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima

2. KERANGKA TEORI

2.1 Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Ardana, 2012:95). Indikator dari karakteristik individu adalah :

1. Kemampuan (*Ability*) adalah Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2003). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*),
2. Nilai (*Value*) adalah nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan uang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*Attitude*) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
4. Minat (*Interest*) adalah ikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya

2.2 Karakteristik Pekerjaan

Hasibuan (2016:47) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan. Indikator dari karakteristik pekerjaan adalah :

1. Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan
2. Variasi pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan
3. Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan
4. Signifikansi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.
5. Umpan balik adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan

2.3 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014:127) kinerja adalah prestasi kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu. Indikator dari kinerja pegawai adalah :

1. Hasil kerja sesuai kualitas adalah ketelitian karyawan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang bermutu serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditentukan oleh kantor.
2. Hasil kerja sesuai kuantitas adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan dan menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan bahkan melebihi target yang diberikan oleh kantor
3. Hasil kerja sesuai ketepatan waktu kerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta kesediaan karyawan untuk melakukan tugas tambahan atau pekerjaan lembur sesuai dengan waktu yang ditentukan kantor.
4. Hasil kerja sesuai penggunaan biaya adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan disesuaikan dengan biaya yang dikeluarkan serta menghasilkan pekerjaan yang optimal dan maksimal.
5. Hasil kerja sesuai disiplin adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan sesuai dengan target dan aturan yang telah ditetapkan kantor.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian



Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif (pengaruh). Penelitian asosiatif adalah pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2016:88). Penelitian ini mencari pengaruh pengaruh gaya hidup dan harga terhadap keputusan pembelian pada kantin umum kota Bima.

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai. Setiap pernyataan memiliki bobot jawaban yang berbeda, yaitu : Sangat Baik diberi skor 5, Baik diberi skor 4, Kurang Baik diberi skor 3, Tidak Baik diberi skor 2, dan Sangat Tidak Baik diberi skor 1.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*quisioner*)
Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Wawancara
Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada responden.
3. Observasi
Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subyek penelitian terhadap subjek penelitian yang diteliti untuk mendapat gambaran mengenai perusahaan sehingga diperoleh jawaban yang sebenarnya.
4. Studi pustaka
Teknik yang dilakukan dengan membaca buku-buku literatur atau jurnal-jurnal dalam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian berkaitan dengan peneliti.

3.4 Populasi dan sampel penelitian

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima sebanyak 77 orang yang terdiri dari 48 PNS, 10 orang honorer dan 19 orang sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan rumus slovin.

3.5 Jenis data dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung dan diukur. Data Kuantitatif ini berasal jawaban angket yang diberi skor kemudian dihitung dengan alat analisis yang digunakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6 Teknik analisis data

Adapun teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji koefisien korelasi, uji parsial dan uji simultan.

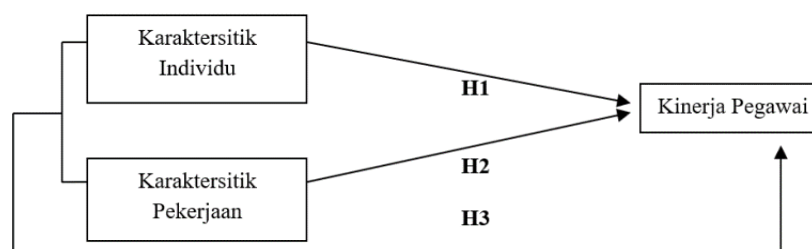
3.7 Kerangka Pemikiran

a. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam teorinya Gibson (2011) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga dan demografi seperti umur, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jenis kelamin.

b. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Gitasudarmo (2011), karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi tingkat kinerja dan produktivitas kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan yang mampu memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja sehingga organisasi dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.



Gambar 1. Kerangka berpikir

3.8 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:



- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data SPSS maka diperoleh :

4.1 Uji Validitas Data

Tabel 1. Validitas Data Variabel Karakteristik Individu (X1)

No. butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,656	0,300	Valid
2	0,642	0,300	Valid
3	0,359	0,300	Valid
4	0,532	0,300	Valid
5	0,627	0,300	Valid
6	0,548	0,300	Valid
7	0,511	0,300	Valid
8	0,615	0,300	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel Karakteristik Individu (X1) pada 8 instrumen pernyataan kuisioner semuanya dinyatakan Valid karena berada diatas standar koefisien pembanding.

Tabel 2. Validitas Data Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

No. butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,669	0,300	Valid
2	0,697	0,300	Valid
3	0,518	0,300	Valid
4	0,615	0,300	Valid
5	0,872	0,300	Valid
6	0,733	0,300	Valid
7	0,697	0,300	Valid
8	0,805	0,300	Valid
9	0,478	0,300	Valid
10	0,590	0,300	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) pada 10 instrumen pernyataan kuisioner semuanya dinyatakan Valid karena berada diatas standar koefisien pembanding.

Tabel 3. Validitas Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,698	0,300	Valid
2	0,775	0,300	Valid
3	0,600	0,300	Valid
4	0,740	0,300	Valid
5	0,696	0,300	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada 5 instrumen pernyataan kuisioner semuanya dinyatakan Valid karena berada diatas standar koefisien pembanding.

4.2 Uji Reliabilitas Data



Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Cronbach's Alpha	N of Items
0,674	8

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Karakteristik Individu (X1) diperoleh nilai cronbach's Alfa sebesar 0,721 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih besar dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Cronbach's Alpha	N of Items
0,865	10

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) diperoleh nilai cronbach's Alfa sebesar 0,847 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih besar dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
0,709	5

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai cronbach's Alfa sebesar 0,726 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih besar dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat.

4.3 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Pengujian kenormalan terhadap sisaan regresi dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dapat dilihat berdasarkan pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Sesuai syarat dan ketentuan, dimana :

Jika nilai Asymp. Sig. (2 – tailed) \geq 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika nilai Asymp. Sig. (2 – tailed) $<$ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 7. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	20,8461538	18,4333333
	1,22081362	,90778263
	,145	,103
Most Extreme Differences	,145	,095
	-,108	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		1,168
Asymp. Sig. (2-tailed)		,030

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,030 dan nilai ini lebih besar dari 0,05 artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat dilihat ketentuan sebagai berikut:

Tolerance value $<$ 0,10 atau *VIF* $>$ 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value $>$ 0,10 atau *VIF* $<$ 10 maka tidak terjadi multikolenearitas



Dari hasil olah data dengan SPSS diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 8. hasil uji multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,923	2,350		,393	,696		
	Karakteristik Individu	,513	,071	,676	7,265	,000	,845	1,184
	Karakteristik Pekerjaan	,063	,044	,135	1,446	,153	,845	1,184

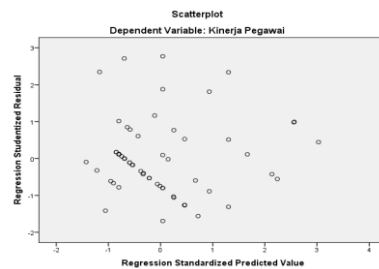
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance untuk variabel Karakteristik Individu dan Karakteristik pekerjaan sebesar $0,845 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,184 < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatter plot



Gambar 2. Hasil uji heterokedastitas

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas. Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 9. Kriteria Uji *Durbin Watson*

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
$1,21 < DW < 1,65$	Tidak dapat disimpulkan
$2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
$DW < 1,21$	Terjadi autokorelasi
$DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

Sumber: Sulaiman, 2004:89

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,827. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

$1,65 < 1,827 < 2,35$. Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut :

Tabel 10. Uji autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,739 ^a	,547	,532	1,12935	1,827



a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2020

4.4 Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil uji linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,923	2,350		,393	,696		
1 Karakteristik Individu	,513	,071	,676	7,265	,000	,845	1,184
Karakteristik Pekerjaan	,063	,044	,135	1,446	,153	,845	1,184

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari hasil olah data SPSS diatas maka dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 0,923 + 0,513X1 + 0,063X2$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

Y = nilai yang diprediksikan yaitu variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta atau bila harga X1 dan X2 = 0 maka nilai variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,923

b1 = koefisien regresi Karakteristik Individu, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,513

b2 = koefisien regresi Karakteristik pekerjaan, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,063

X1 = Variabel Karakteristik Individu

X2 = Variabel Karakteristik pekerjaan

4.5 Korelasi Berganda

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai untuk korelasi berganda sebesar 0,739.

Tabel 12. Hasil uji korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,739 ^a	,547	,532	1,12935	1,827

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 13. Pembanding Tingkat Pengaruh Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai sebesar 0,786 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat pengaruh kuat.

4.6 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab rumusan masalah serta hipotesis dalam penelitian.



Tabel 14. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	,923	2,350		,393	,696		
1 Karakteristik Individu	,513	,071	,676	7,265	,000	,845	1,184
Karakteristik Pekerjaan	,063	,044	,135	1,446	,153	,845	1,184

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t hitung untuk variabel Karakteristik Individu sebesar 7,265 dengan nilai Sig 0,000 dan nilai t hitung untuk variabel Karakteristik Pekerjaan diperoleh sebesar 1,446 dengan nilai Sig 0,153. Selanjutnya nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel untuk $dk=n-2 = 65-2 = 63$ dan taraf kesalahan 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,998.

Ketentuan :

- a. $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak begitu pula sebaliknya.
- b. $Sig < 0,05$ maka korelasinya dinyatakan signifikan

Hipotesis statistik pertama yang diajukan adalah :

$H_{01} ; \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima.

$H_{a1} ; \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima.

Jadi nilai t hitung untuk variabel Karakteristik Individu (X1) sebesar 7,265 lebih besar dari t tabel 1,998 ($7,265 > 1,998$) maka **H_a diterima dan H_0 ditolak**. Kemudian nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka korelasinya signifikan. Sehingga hipotesis alternatif yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima dapat diterima.

Hipotesis statistik kedua yang diajukan adalah :

$H_{02} ; \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima.

$H_{a2} ; \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima.

Jadi nilai t hitung untuk variabel karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 1,446 lebih kecil dari t tabel 1,998 ($1,446 < 1,998$) maka **H_0 diterima dan H_a ditolak**. Kemudian nilai Sig $> 0,05$ ($0,153 > 0,05$) maka korelasinya tidak signifikan. Sehingga hipotesis no yang berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima dapat diterima.

4.7 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan) dan juga menjawab rumusan masalah serta hipotesis dalam penelitian.

Tabel 15. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	95,385	2	47,692	37,393	,000 ^b
1 Residual	79,077	62	1,275		
Total	174,462	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Jadi diperoleh nilai uji F hitung (F_h) sebesar 37,393 dan nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan F tabel (F_t), dengan $dk \text{ pembilang} = k = 2$ dan $dk \text{ penyebut} = (n-k-1) = 65 - 2 - 1 = 62$ dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%. Maka $F_t = 3,15$. Dalam hal ini berlaku ketentuan, bila F_h lebih besar dari F_t ($F_h > F_t$) maka terdapat signifikansi pengaruh secara simultan atau dengan kata lain H_a diterima dan H_0 ditolak begitu pula sebaliknya.

Hipotesis statistik ketiga yang diajukan adalah :

$H_{03} ; \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima.



H_{a3} ; $\beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima.

Dari perhitungan diatas ternyata $F_h > F_t$ atau $37,393 > 3,15$ maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh secara simultan yang diuji adalah signifikans. Hal ini menjawab dan membuktikan hipotesis nol (H_0) pada hipotesis statistik ketiga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima atau dengan kata lain

H_a diterima dan H_0 ditolak

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan pengujian secara parsial maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu sebesar 7,265 dimana variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima
2. Berdasarkan pengujian secara parsial maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu sebesar 1,998 dimana variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima
3. Berdasarkan pengujian secara simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya hidup dan harga sama-sama berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada kantin yunak kota bima

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Gibson, J. L. 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Jilid 1. Jakarta : Binapura Aksara.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2014. *Manajemen Operasi*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat