

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS**

**DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA (DISPORAPAR) KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Krisna Bagus Hadi Pratama**

**NPM: 4120600133**

Diajukan Kepada

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS**

**DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA (DISPORAPAR) KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Krisna Bagus Hadi Pratama**

**NPM: 4120600133**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

|  |
| --- |
|  |

# DAFTAR ISI

[PENGESAHAN SKRIPSI IV](#_Toc172580958)

[MOTTO V](#_Toc172580959)

[PERSEMBAHAN VI](#_Toc172580960)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI VII](#_Toc172580961)

[ABSTRAK VIII](#_Toc172580962)

[KATA PENGANTAR X](#_Toc172580963)

[DAFTAR ISI XII](#_Toc172580964)

[DAFTAR TABEL XV](#_Toc172580965)

[DAFTAR GAMBAR XVII](#_Toc172580966)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc172580967)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc172580968)

[B. Rumusan Masalah 8](#_Toc172580969)

[C. Tujuan Penelitian 9](#_Toc172580970)

[D. Manfaat Penelitian 9](#_Toc172580971)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11](#_Toc172580972)

[A. Landasan Teori 11](#_Toc172580973)

[1. Kinerja 11](#_Toc172580974)

[2. Karakteristik individu 14](#_Toc172580975)

[3. Karakteristik Pekerjaan 19](#_Toc172580976)

[4. Karakteristik Organisasi 26](#_Toc172580977)

[B. Penelitian Terdahulu: 30](#_Toc172580978)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 41](#_Toc172580979)

[D. Hipotesis 44](#_Toc172580980)

[BAB III METODE PENELITIAN 46](#_Toc172580981)

[A. Jenis Penelitian 46](#_Toc172580982)

[B. Populasi dan Sampel 46](#_Toc172580983)

[1. Populasi 46](#_Toc172580984)

[2. Sampel 47](#_Toc172580985)

[C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 47](#_Toc172580986)

[1. Definisi Konseptual 47](#_Toc172580987)

[2. Definisi Operasional 48](#_Toc172580988)

[D. Teknik Pengumpulan Data 51](#_Toc172580989)

[E. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian 52](#_Toc172580990)

[1. Uji Validitas 52](#_Toc172580991)

[2. Uji Realibilitas 53](#_Toc172580992)

[F. Teknik Analisis Data 54](#_Toc172580993)

[1. Metode Succesive Interval (MSI) 54](#_Toc172580994)

[2. Uji Asumsi Klasik 56](#_Toc172580995)

[3. Analisis Regresi Linier Berganda 57](#_Toc172580996)

[4. Uji Hipotesis 58](#_Toc172580997)

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 65](#_Toc172580998)

[A. Gambaran Umum . 65](#_Toc172580999)

[B. Hasil Penelitian 72](#_Toc172581001)

[1. Deskripsi Responden 72](#_Toc172581002)

[2. Uji Validitas dan Reliabilitas 75](#_Toc172581003)

[3. Teknik Analisis Data 79](#_Toc172581004)

[4. Analisis Regresi Linier Berganda 85](#_Toc172581008)

[1. Uji Hipotesis 87](#_Toc172581009)

[2. Analisis Koefisien Determinasi (R2) 89](#_Toc172581010)

[C. Pembahasan 90](#_Toc172581013)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 96](#_Toc172581014)

[A. Kesimpulan 96](#_Toc172581015)

[B. Saran 97](#_Toc172581016)

[DAFTAR PUSTAKA 99](#_Toc172581017)

[LAMPIRAN 101](#_Toc172581018)

# DAFTAR TABEL

[**Tabel 1** Hasil Presentase Pra Survei Pada Dinas Pemuda dan Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal 4](#_Toc172393882)

[**Tabel 2** Data Kinerja karyawan Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal **6**](#_Toc172393883)

[**Tabel 3** Data Rekapitulasi keterlambatan Tenaga Harian lepas Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal **7**](#_Toc172393884)

[**Tabel 4** Penelitian Terdahulu 38](#_Toc172393885)

[**Tabel 5** Data Bagian Karyawan tenaga harian lepas Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal 47](#_Toc172393886)

[**Tabel 6** Operasionalisasi Variabel 49](#_Toc172393887)

[**Tabel 7** Skala Likert 52](#_Toc172393888)

[**Tabel 8** Data penyebaran kuisioner dan data pengembalian kuisioner 72](#_Toc172393889)

[**Tabel 9** Data Karakteristik responden berdasarkan umur 73](#_Toc172393890)

[**Tabel 10** Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan 74](#_Toc172393891)

[**Tabel 11** Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin 74](#_Toc172393892)

[**Tabel 12** Hasil Uji Validitas 76](#_Toc172393893)

[**Tabel 13** Hasil Uji Reliabilitas 78](#_Toc172393894)

[**Tabel 14** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov 82](#_Toc172393895)

[**Tabel 15** Hasil Uji Multikolinearitas 83](#_Toc172393896)

[**Tabel 16** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 85](#_Toc172393897)

[**Tabel 17** Hasil Uji Parsial (Uji T) 87](#_Toc172393898)

[**Tabel 18** Hasil Uji Simultan (Uji F) 89](#_Toc172393899)

[**Tabel 19** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 90](#_Toc172393900)

# DAFTAR GAMBAR

[**Gambar 1 Model Karakteristik Pekerjaan** 24](#_Toc172395010)

[**Gambar 2 Kerangka Pemikiran Konseptual**  44](#_Toc172395011)

[**Gambar 3 Hasil Grafis Histogram** 80](#_Toc172395012)

[**Gambar 4 Hasil Uji Normalitas P-P Plot** 81](#_Toc172395013)

[**Gambar 5 Hasil Uji Heterokedastisitas** 84](#_Toc172395014)

# BAB I

**PENDAHULUAN**

## Latar Belakang

Menurut Mangkunegara (2008:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, prngorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam kompetenisi baik jangka pendek maupun jangka panjang, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, karena organisasi berfungsi sebagai wadah bagi beberapa orang dengan tujuan yang sama. Salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif untuk membantu organisasi mencapai tujuan atau visinya. Selain itu, keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi di masa depan juga dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia.

Maka dari itu suatu organisasi harus mengelola suatu sumber daya manusia dengan baik. Karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai, perasaan, akal, pengetahuan, keterampilan, keinginan dan dorongan. Ada beberapa faktor yang mendorong dan mempengaruhi sumber daya manusia supaya menuju ke

arah yang positif. Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang besar bagi suatu instansi pemeritahan dimasa yang akan datang,karena sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda beda dan kemampuan untuk menjalankan pekerjaan yang telah di tugaskan.

Menurut Mangkunegara (2008:67). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Keterampilan, pengetahuan, pemahaman, umur, sikap, dan jenis kelamin, membuat kinerja individu sangat berbeda dari individu lain. Kinerja diartikan sebagai pencapaian suatu tugas, yang dimana seseorang karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan apa yang telah di tetapkan dalam suatu program kerja organisasi untuk menunjukan tingkat kinerja organisasi untuk mencapai visi,misi dan tujuan organisasi. Untuk menentukan kecendrungan kinerja pemimpin harus menetapkan aturan dan standar untuk diikuti oleh setiap pegawai.

Kinerja pegawai digunakan untuk menentukan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi tertentu. Salah satu faktor yang mempenaruhi kinerja suatu karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu dapat di ukur dengan kebutuhan sikap, dan minat (Robbins & Judge, 2014:57). Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk karena lingkungan tempat mereka tinggal dimana kebiasaan tersebut terbawa ke dunia kerja.

Tidak hanya karakeristik individu, karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi kinerja suatu karyawan termotivasi atau tidak, jadi jika karyawan termotivasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Karateristik pekerjaan sangat tergantung pada perencanaan pekerjaan (*job design)* karena didalam perancangan diperlukan kemampuan khusus yang kemudian bisa di sebut dengan karakteristik pekerjaan. Menurut Simamora (2004) mengungkapkan bahwa model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models)* adalah suatu pendekatan terhadap pemerkaya pekerjaan (*job enrichment)*

Karakteristik Organisasi juga memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Karakteristik Organisasi merupakan faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestiasi kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Haryono et al., 2016). Karakteristik organisasi salah satunya yaitu kepemimpinan. Pimpinan organisasi pada umumnya dipandang sebagai orang yang berusaha menguasai dan mempengaruhi orang atau kelompok agar dapat melakukan dan mengerjakan sesuatu sebagai bagian dari usaha mencapai kebaikan organisasi. Karakteristik Organisasi membutuhkan sturktur yang tersusun agar dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal adalah sebuah organisasi pemerintahan yang tugas utamannya bertujuan untuk meningkatkan prestasi di bidang Kepemudaan dan olahraga, melestarikan kebudayaan, serta melakukan kegiatan promosi pariwisata untuk memperkenalkan budaya dan objek wisata yang ada di wilayah kota Tegal. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata kota Tegal perlu sumber daya manusia yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, profesional dan adil. Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal Jl. Melati No. 30A, Kejambon Kec. Tegal timur, Kota Tegal, Jawa Tengah 52124.

Masih kurang optimalnya Kinerja Tenaga Harian Lepas. bisa dilihat berdasarkan hasil pra survei yang telah saya lakukan sebelumnya. Berikut merupakan hasil rekapan pra survei kepada Tenaga Harial Lepas Dinas Pemuda dan Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal sejumlah 33 orang.

**Tabel 1**

Hasil Presentase Pra Survei Pada Dinas Pemuda dan Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **pertanyaan** | **Jawaban responden** | | **Jumlah Responden** |
| **Ya** | **Tidak** |
| 1 | Apakah usia anda mempengaruhi pekerjaan yang dihasilkan? | 70% | 30% | 33 |
| 2 | Apakah menurut anda jenis kelamin mempengaruhi pekerjaan dan cara mengatasi masalah? | 70% | 30% | 33 |
| 3 | Apakah anda diberikan proses pembelajaran agar pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang di inginkan instansi? | 55% | 45% | 33 |
| 4 | Menurut anda apakah hasil kerja yang dapat terselesaikan sesuai dengan standar yang di tetapkan instansi? | 64% | 36% | 33 |
| 5 | Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan? | 64% | 36% | 33 |
| 6 | Apakah kualitas pekerjaan yang ada sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi? | 64% | 36% | 33 |
| 7 | Apakah menurut anda mutu pekerjaan yang dihasilkan baik? | 61% | 39% | 33 |
| 8 | Apakah menurut anda masa kerja mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan? | 85% | 15% | 33 |

**Sumber Data**: Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal 2024

Berdasarkan tabel data diatas hasil wawancara pada Tenaga Harian Lepas Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Tegal, diperoleh hasil yang menjawab “YA” sebesar 85% masa kerja mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan menjawab 15% “TIDAK” dengan alasan karena semakin tidak memiliki kemampuan yang rendah maka kinerja juga akan menurun, 70% Usia mempengaruhi pekerjaan yang dihasilkan dan 30% menjawab “TIDAK” dengan alasan karena semakin bertambahnya umur maka akan menurunkan tingkat kinerja suatu karyawan. Adapun data pendukung lain mengenai penurunan kinerja berdasarkan karyawan yang kurang disiplin dalam kehadiran ketika bekerja

**Tabel 2**

Data kinerja karyawan Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal

Tahun 2023

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Penilaian Kuantitas Dan Kualitas Kinerja Karyawan | | | | | | |
| Bulan | Standar Minimum Nilai | Kinerja Karyawan | | | **Rata-Rata penilaian** | Keterangan |
| Prilaku kerja | Ketepatan waktu | Efektivitas kerjan |
| Januari-maret | 75 | 83 | 77 | 75 | **78** | Sedang |
| April-Juni | 75 | 77 | 85 | 83 | **81** | Sedang |
| Juli-September | 75 | 87 | 81 | 77 | **82** | Sedang |
| Oktober-Desember | 75 | 75 | 80 | 82 | **80** | Sedang |
| **Total** |  | **80** | **81** | **79** | **80** | **Sedang** |

Sumber: Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal

Keterangan Kategori Penilaian:

< 75 = Rendah

75 s/d 90 = Sedang

> 90 = Tinggi

Pada tabel diatas pada periode bulan januari-desember mengalam fluktuatif kinerja karyawan Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal. Penilaian kinerja Tenaga Harian Lepas yang dimana Perilaku Kerja pada bulan januari-maret yaitu **“83”** dan bulan Oktober-Desember **“75”**  mengalami penurunan, begitu pula dengan Ketepatan Waktu pada bulan Januari-maret terjadi penurunan dengan **“77”** dan bulan Oktober-Desember mengalami kenaikan **“80”.** Terjadi penurunanEfektivitas kerja di bulan Januari-Maret **“75”** dan mengalami peningkatan pada Oktober-Desember **“82”.**  Dalam Hal ini Instansi perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja hingga memenuhi target sesuai dengan standar yang telah di tetapkan.

**Tabel 3**

Data Rekapitulasi keterlambatan Tenaga Harian lepas Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Jumlah Hari Kerja** | **Jumlah Pegawai** | **Presentase keterlambatan** |
|
| 1 | Januari | 23 | 96 | 60% |
| 2 | Februari | 19 | 96 | 56% |
| 3 | Maret | 20 | 96 | 50% |
| 4 | April | 24 | 96 | 48% |
| 5 | Mei | 22 | 96 | 44% |
| 6 | Juni | 21 | 96 | 35% |
| 7 | Juli | 20 | 96 | 40% |
| 8 | Agustus | 22 | 96 | 42% |
| 9 | September | 24 | 96 | 48% |
| 10 | Oktober | 23 | 96 | 55% |
| 11 | November | 22 | 96 | 59% |
| 12 | Desember | 19 | 96 | 63% |

Sumber: Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal

Berdasarkan tabel diatas tingkat keterlambatan THL cukup tinggi, dapat dilihat pada bulan januari presentasi keterlambatan 60% namun terjadi penurunan hingga bulan juni hingga 25%. Pada bulan juli terjadi peningkatan keterlambatan sebesar 40% dan seterusnya hingga bulan desember. Hal ini sangat tidak baik bagi THL yang bisa mengakibatkan kurangnya disiplin dalam kinerja pegawai.

Fenomena lain yang diduga penyebab turunnya kinerja karyawan dikarenakan adanya masalah karakteristik pekerjaan terjadi karyawan yang kurang memiliki rencana dalam mengerjakan pekerjaan, kurang menangani tugas yang telah ditentukan, kurang keterampilan yang tugas diberikan. Karyawan kurang bertanggung jawab sehingga tugas pekerjaan tidak mencapai keberhasilan dan kesesuian yang telah ditentukan.

Fenomena lain yang diduga penyebab turunnya kinerja karyawan dikarenakan adanya masalah karakteristik organisasi terjadi pada karakter organisasi juga masih ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan seperti masih kurang keseragamannya cara berfikir karyawan ketika berhadapan dengan persoalan yang sama ketika bekerja, sehingaa hal tersebut tentunya mempengaruhi kinerja karyawan yang dibutuhkan perusahaan.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kepemudaan dan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Tegal?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kepemudaan dan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Tegal?
3. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kepemudaan dan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Tegal?
4. Apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kepemudaan dan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Tegal?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kepemudaan dan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Tegal
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kepemudaan dan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Tegal?
3. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kepemudaan dan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Tegal?
4. Apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kepemudaan dan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Tegal?

## Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penilitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi refrensi untuk penelitian mendatang tentang karakteristik individu,karakteristik pekerjaan, Dan karakteristik organisasi. Selain itu juga dapat membantu mengembangkan teori ilmu manajemen yang perfokus pada sumber daya manusia

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Peneliti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal menerima gelar sarjana dari penelitian ini sebagai tugas akhir skripsi. Dalam hal Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tambahan.

1. Bagi Pegawai

Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi tambahan tentang cara karyawan dapat meningkatkan kinerja tenaga harian lepas. Membantu memahami karakteristik setiap individu, memahami karakteristik setiap pekerjaan dan karakteristik suatu organisasi.

1. Bagi Instansi

Diharapkan Instansi pemerintah dapat menggunakan penelitian ini untuk mendapatkan lebih banyak informasi tentang Karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Kinerja.

# BAB II

**TINJUAN PUSTAKA**

## Landasan Teori

### Kinerja

1. **Pengertian Kinerja**

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*perfomance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement)*. Persyaratan pekerjaan memiliki tujuan tertentu yang harus dipenuhi untuk mencapainya, yang akan dikenal sebagai standar pekerjaan (*job standard).*

Menurut (Marbawi, 2021:108) kinerja (*Performence)* merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsu-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam hal ini pelkelrjaan melrulpakan aktivitas melnyellelsaikan sulatul ataul melmbulat selsulatul yang hanya melmelrlulkan telnaga dan keltelrapilan telrtelntul ataul selpelrti yang dilakulkan olelh pelkelrja kasar

Seldangkan melnulrult Mangkulnelgara (2008:87) kinelrja didelfinisikan selbagai julmlah pelkelrjaan yang dilakulkan olelh selorang karyawan ulntulk melncapai tuljulan yang diharapkan. Kinelrja dapat digulnakan ulngkulm melnggambarkan aspelk yang belrbelda selpelrti kinelrja sosial, kinelrja organisasis, kinelrja karyawan, dan kinelrja individul. Kinelrja melrulpakan istilah popullelr di dalam manajelmeln, yang mana istilah kinelrja didelfinisikan selbagai hasil kelrja, prelstasi kelrja dan *pelrformelncel* Rahadi dan deldi dalam (Khaelnlman elt al., 2021:7)

Karelna kinelrja sulatul organisasi belrgantulng pada kinelrja karyawannya, seltiap pelkelrja di wajibkan ulntulk melmbelrikan kontribulsi positif. Kinelrja adalah hasil kelrja selcara kulalitas dan kulantitas yang dicapai olelh karyawan dalam mellaksanakan tulgas selsulai delngan tanggulng jawab (Yulsulf, 2020).

(Fattah, 2017:10) melnyatakan bahwa kinelrja tidak belrkaitan delngan apa yang dilakulkan olelh karyawan, teltapi delngan apa yang dihasilkan dari pelkelrjaan melrelka. Pelndapat selbellulmnya telntang kinelrja melnulnjulkan bahwa kinelrja belrkaitan delngan cara selselorang mellakulkan tulgas selsulai delngan tanggulng jawab yang tellah dibelrikan. Kinelrja diulkulr selbagai kelmandirian, konsistelnsi delngan nilai organisasi, pelmahaman tanggulng jawab,disiplin dan komulnikasi yang baik.Prelstasi kelrja, yaitul pelrbandingan antara hasil kelrja yang tellah di teltapkan olelh organisasi, diselbult kinelrja pelgawai. melnulrult (Banguln, 2012:231) kinelrja adalah sulatul pelkelrjaan yang di capai olelh selselorang selsulai delngan pelrsyaratan ataul keltelntulan yang tellah diteltapkan olelh sulatul organisasi gulna satul tuljulan telrtelntul.

Selcara teloritis kinelrja dapat diulkulr mellaluli kinelrja individul dan organisasi. Kinelrja organisasi adalah totalitas hasil kelrja yang dicapai olelh sulatul organisasi, seldangkan kinelrja karyawan adalah hasil kelrja di dalam organisasi.

Dari kelsimpullan diatas kinelrja adalah sulatul tindakan yang akan dilakulkan dan dapat belrulbah selcara maksimal ataul tidak maksimal dalam jangka waktul telrtelntul di sulatul organisasi.

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Melnulrult Banguln (2012:235), ada elmpat faktor yang melmpelngarulhi kinelrja yaitul:

1. ELfelktifitas dan elfisielnsi

Jika sulatul tuljulan telcapai ataul dikatakan kelgiatan telrselbult elfelktif, teltapi jika tidak dicarikan konselkulelnsinya. Kelgiatan telrselbult melnilai pelntingnya hasil yang dicapai selhingga melnciptakan kelpulasan yang elfelktif melskipuln tidak elfisieln. Dan belgitulpulla selbaliknya, jika yang dihasilkan tidak pelnting maka kelgiatan itul elfisieln.

1. Otoritas (welwelnang)

Otoritas melrulpakan sulatul sifat komulnikasi ataul pelrintah yang dibelrikan olelh sulatul anggota kelpada anggota lainnya ulntulk mellakulkan tulgas telrtelntul dalam organisasi formal

1. Disiplin , melrulpakan patulh telrhadap atulran yang suldah diteltapkan dan belrlakul disulatul organisasi. Disiplin karyawan adalah melnjaga pelrjanjian kelrja delngan sulatul organisasi.
2. Inisiatif

Inisiatif yaitu memerlukan kreativitas dan daya pikir untuk menghasilkan gagasan dan merencanakan sesuatu yang terkait dengan suatu organisasi.

1. **Dimensi dan indikator Kinerja pegawai**

Terdapat beberapa indikator kinerja (Fattah, 2017) yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja dapat diukur dari prestasi karyawan dibanding dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas dibandingkan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas adalah sesuatu yang ditunjukan dalam bentuk jumalah unit dan aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, Merupakan suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang tepat.
4. Efektivitas, adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi, yang mencakup uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku, dengan tujuan untuk meningkatkan hasil utama.
5. Kemandirian adalah ketika karyawan memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab terhadap organisasi.

### Karakteristik individu

#### Pengertian Karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri yang membedakan seseorang dengan orang yang lainnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi, mereka adalah individu yang memberikan tenaga,bakat,kreativitas, dan usaha mereka untuk memastikan organisasi tetap berjalan di masa depan.

Menurut Panggabean (2013) Karakteristik Individu adalah karakter seorang yang mempunyai ciri khas dengan perwatakan dari setiap masing-masing individu. Menurut (P. S. Robbins, 2016:29) Karakteristik Individu merupakan cara pandang seseorang untuk menafsirkan suatu obyek tertentu yang dilihatnya. (Winardi, 2013:77) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah karakteristik yang menunjukkan bagaimana seseorang berbeda dalam motivasi, inisiatif, kemampuan untuk menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang berkaitan dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut beberapa pendapat ahli, faktor *individual characteristics* atau karakteristik individu adalah sifat seseorang yang menggambarkan keadaan sebenarnya seseorang dan membedakannya dari orang lain.

#### Komponen Krakteristik individu

Menurut Robbins & Judge (2014:46) Karkateristik individu mencakup usia,jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan,dan masa kerja dalam suatu organisasi

1. Umur

Ada kepercayaan umum bahwa kinerja seseorang akan menurun seiring meningkatnya usia. Namun sebaliknya, di sisi lain menunjukan bahwa pegawai yang lebih tua memiliki banyak kualitas positif, seperti pengalaman,pertimbangan,etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap standar yang telah ditetapkan. Pegawai muda biasanya kuat secara fisik, sehingga diharapkan dapat bekerja lebih, dan biasanya belum memiliki keluarga atau anak yang relatif sedikit

1. Jenis Kelamin

Kemampuan memcahkan masalah, kemampuan, analisis , dorongan kompetitif, motivasi, kesetiaan, dan kemampuan belajar tidak menunjukan perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita. Namun, penelitian psikologi telah meunjukan bahwa wanita lebih siap untuk mengikuti perintah, dan pria lebih agresif dan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai kesuksesan dari pada wanita

1. Masa Kerja

Masa kerja dan kinerja saling berkaitan porsitif , jika usia dan masa kerja dipisahkan , tampaknya ,masa kerja akan menjadi indikator kinerja yang lebih akurat dan konsisten daripada ausia kronologis. Masa kerja yang lama cenderung membuat karyawan merasa betah di suatu perusahaan karena telah beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka selama waktu yang cukup lama.

1. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin kuat pola pikirnya dan akan berdampak pada kinerja individu tersebut. Menurut pendapat lain juga, tuntutan terhadap elemen kinerja di tempat kerja akan meningkat seiring dengan tingkat pendidikan seseorang.

1. Status perkawinan

Pernikahan membuat lebih banyak tugas yang harus di lakukan, yang membuat pekerjaan tetap menjadi lebih berharga dan penting bagi suatu individu.

Berdasakran penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah proses psikologi yang mempengaruhi seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu termasuk, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam suatu perusahaan

#### Dimensi dan idikator Karakteristik individu

semua orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan mempengaruhi kinerja di tempat kerja, yang akan berbeda-beda sesuai dengan individu tersebut. Dimensi dan Indikator Karakteristik individu menurut S. Robbins & Judge (2014:59) yaitu:

1. Kemampuan

*Ability* (kemampuan) mereka yang menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kemampuan adalah fungsi dari pengetahuan dan keterampilan yang terdiri dari pengetahuan kerja dan keterampilan kerja.

1. Nilai

Nilai seseorang bergantung pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan sosial, pengembangan intelektual dan waktu keluarga yang terdiri dari pekerjaan yang memuaskan serta hubungan antara lingkungan pekerjaan dan keluarga.

1. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif tentang sesuatu, orang atau peristiwa, baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan. Dalam penelitian ini, sikap akan difokuskan pada bagai mana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka, kelompok mereka, penyedia dan organisasi mereka.

1. Minat

(*Interest)* Minat merupakan sikap seseorang senang dengan suatu objek, situasi atau ide-ide tertentu. Dimana seseorang mengikuti perasaan senang dan cenderung mencari suatu objek yang disenanginya. Salah satu faktor seseorang memiliki minat adalah dengan menentukan kesesuaian pada pekerjan sesuai dengan keinginannya. Setiap individu juga mempunyai minat yang berbeda-beda terhadap suatu pekerjaan. Dengan melihat ide-ide tertentu dan kesukaan terhadap suatu pekerjaan minat seseorang dapat dilihat

Setiap individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda. Perbedaan ini yang akan dibawa kedalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kinerja seseorang berbeda dengan yang lainnya.

### Karakteristik Pekerjaan

Program pemerkaya pekerjaan, yang merupakan bagian dari program desain ulang pekerjaan, dapat menetapkan konsep karakteristik pekerjaan. Pmerkaya pekerjaan adalah peningkatan tanggung jawab secara vertikal yang akan dilakukan oleh seorang pejabat.

#### Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki aspek atau elemen tertentu yanag mendukung setiap karyawan saat bekerja, faktor-faktor ini dapat membuat orang bekerja dengan baik atau justru sebaliknya. (Stone, 2012:23) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri dari jumlah tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kinerja yang dihasilkan dari kerakteristik pekerjaan itu sendiri. Sebuah pekerjaan yang memuaskan secara internal akan membuat kebanyakan orang lebih semangat daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Menurut S. Robbins & Judge (2014:112) Menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah bagian internal dari pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur pekerjaan, kejelasan, kewenangan dan tanggung jawab, tingkat kepentingan, dan umpan balik atas tugas. Pekerjaan yang terlalu monoton memiliki lingkup yang kecil, tidak membutuhkan banyak keahlian dalam penyelesaianya akan menciptakan rasa jenuh yang diikuti dengan turunnya kinerja. Waklker dan Guest menemukan sebuah fakta bahwa pegawai pada umumnya tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, terlalu terspesialisasi, dan bersifat mekanistik. Oleh sebab itu keadaan seperti ini harus mampu diantisipasi oleh setiap manajer misalnya melakukan rotasi pekerjaan atau perluasan cakupan pekerjaan (Akbar, 2014:184).

Menurut Indrasari (2017:35) lima definisi karakteristik pekerjaan, yaitu:

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety)*
2. Identitas tugas (*identity taks)*
3. Arti tugas *(taks significance)*
4. Otonomi *(autonomy)*
5. Umpan balik *(feedback)*

Keadaan Psikologis karyawan dapat dipengaruji oleh lima Karakteristik Pekerjaan ini: Persepsi makna pekerjaan, Memikul tanggung jawab atas hasil kerja, dan pengaetahuan tentang hasil kerja. Kondisi psikologis seperti ini dapat mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kepuasan kerja, kualitas kerja, ketidak hadiran, dan perputaran keryawan (S. Robbins & Judge, 2014:114)

Karakteristik pekerjaan mencakup jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan tingkat kinerja yang dihasilkan dari pekerjaan. Menurut (P. S. Robbins, 2016:219) mengenai karakteristik pekerjaan merupakan upaya untuk menentukan karakteristik pekerjaan, tugas pekerjaan,bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk berbagai jenis pekerjaan, dan hubunganya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan adalah jenis tugas yang dilakukan oleh pegawai dan meliputi jumlah tanggung jawab, variasi tugas, dan tingkat kinerja yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan. kinerja pegawai sangat terkait dengan Karakteristik pekerjaan.

#### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi karakteristik Pekerjaan

Menurut S. Robbins & Judge (2014:117) menjelaskan bahwa setuap pekerjaan memiliki evaluasi yaitu:

1. Otonomi, adalah kebebasan untuk melaksanakan dan merencanakan tugasnya sendiri berdasarkan spesifikasi tugas yang diberikan kepadanya.
2. Variasi pekerjaan, adalah cara atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Identitas Tugas, adalah kumpulan tindakan yang dilakukan oleh pegawai utmuk merencanakan dan melaksanakan tugas, yang di ukur melalui tingkat pemahaman dan keterlibatan mereka dalam prosedur kerja.
4. Signifikansi Tugas, yaitu yang menunjukan seberapa penting pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dan bagaimana pekrjaan tersebut berdampak pada karyawan lain di departemen tertentu.
5. Umpan Balik, merupakan informasi atau tanggapan mengenai hasil pekerjaan yang digunakan oleh pekerja, dengan indikator yang menunjukan bahwa orang menerima informasi tentang kelbelrhasilan dan bahwa orang melnelrima informasi telntang apakah pellaksanaan tulgas selsulai delngan kelinginan pimpinan.
6. **Tujuan Karakteristik Pekerjaan**

Masing-masing Karaktelristik Pelkelrjaan melmpulnyai manfaat telrhadap kelsellulrulhan dari sulatul pelkelrjaan. pelkelrjaan yang melmelnulhi keltiga kreltelria telrselbult selcara otomatis melmiliki kelmulngkinan belsar ulntulk melnciptakan pelrasaan bahwa pelkelrjaan yang dibelrikan kelpadanya melmiliki signifikansi selcara pribadi (P. S. Robbins, 2016:120).

1. Pelngalaman yang belrtanggulng jawab

Otonomi dimelnsi pelkelrjaan inti kelelmpat, jellas melnulnjulkan bahwa seltiap pelkelrja dibelri kelselmpatan ulntulk melmultulskan selndiri, mandiri dan lellulasa (dalam batasan telrtelntul) kapan dan bagaimana melrelka akan melnyellelsaikan pelkelrjaan melrelka selndiri. Pelkelrjaan yang melmiliki tingkat otonomi tinggi melnyadari bahwa melrelka selpelnulhnya belrtanggulng jawab atas pelkelrjaan melrelka. Melnulrult Hackman, pelngelrtian yang lelbih lulas dari pelkelrjaan delngan tingkat otonomi yang tinggi adalah bahwa pelnyellelsaian pelkelrjaan akan lelbih banyak belrgantulng pada ulsaha dan insiatif pelkelrja selndiri daripada intrulksi deltail dari atasan ataul proseldulr tulgas yang tellah diteltapkan.

#### Hasil Pelngalaman

Dimelnsi pelkelrjaan yang kellima ataul yang telrakhir diulngkapkan olelh Mathis & Jackson (2001:94) dalam Hackman dan Oldham adalah (*feleld back*) ataul ulmpan balik. didelfinisikan selbagai tingkat dimana pelkelrja melmiliki kelselmpatan ulntulk melndapatkan informasi langsulng dan jellas telntang selbarapa elfelktif melrka mellakulkan tulgas melrelka delnhan melnyelsulaikan aktivitas kelrja yang dibultulhakan olelh pelkelrjaan telrselbult. Olelh karelna itul, ulmpan balik lelbih dibelrikan ulntulk melningkatkan pelngeltahulan pelkelrja telntang pelkelrjaan yang tellah disellelsaikan, yang diharapkan akan belrdampak pada pellaksanaan pelkelrjaan dan kulalitas pelkelrjaan itul selndiri.

#### Model Karakteristik Pekerjaan

Peldoman khulsuls ulntulk melndelsain pelkelrjaan dibelrikan olelh modell Karaktelrisik Pelkelrjaan; jelnis pelrulbahan yang paling ulmulm manghasilkan pelningkatan lima dimelnsi pelkelrjaan inti, selpelrti yang ditulnjulkan olelh keldula sulara yang melnggabulngkan pelmelkaran pelkelrjaan delngan melnyanggah pelkelrjaan, melskipuln relkomelndasi lain melncakulp lelbih dari melmpelrlulas pelkelrjaan selcara horizontal dan velrtikal

**Tindakan yang disarankan**  **Dimensi pekerjaan inti**

Variasi Keterampilan

Mengkombinasikan tugas-tugas

Identitas tugas

Menciptakan unit kerja yang alami

Signifikasi tugas

Membangun hubungan dengan klien

Otonomi

Memperluas pekerjaan secara vertikal

Umpan balik pekerjaan

Membangun saluran umpan balik

Sulnbelr: (P. S. Robbins, 2016:120)

**Gambar 1**

**Model Karakteristik Pekerjaan**

1. Melngkombinasikan tulgas-tulgas

Langkah yang dilakulkan melrulpakan melngulmpullkan tulgas-tulgas yang tellah telrbagi ulntulk melmbelntulk modull pelkelrjaan yang lelbih belsar (pelmelkaran pelkelrjaan), ulntulk melningkatkan kelragaman, keltelrampilan dan idelntitas tulgas.

1. Melnciptakan ulnit kelrja yang alami

Melndelsain tulgas-tulgas yang melmbelntulk sulatul kelsatulan yang dapat diidelntifikasi dan belrmakna ulntulk melningkatkan “kelpelmilikan” pelgawai telrhadap pelkelrjaan.

1. Melmbanguln hulbulngan delngan klieln

Bila melmulngkinkan melmbanguln hulbulngan langsulng antara pelkelrja delngan klieln melrelk ulntulk melningkatkan kelragaman keltelrampilan, otonomi, dan ulmpan balik.

1. Melmpelrlulas pelkelrjaan selcara velrtikal

Pelrlulasan selcara velrtikal melmbelrikan tanggulngjawab dan kelndali kelpada pelgawai hal-hal yang dilakulkan olelh managelr selhingga dapat melningkatkan otonomi pelgawai.

1. Melmbulka salulran ulmpan balik

ULmpan balik yang langsulng melmulngkinkan pelgawai melngeltahuli selbelrapa baik melrelka mellaksanakan pelkelrjaan melrelka dan apakah kinelrja pelgawai melmbaik.

### Karakteristik Organisasi

1. **Pengertian Karakteristik Organisasi**

Melnulrult Pangabelan (2016:129) Karaktelritik organisasi telrmasulk komplelksitas, formalitas, julmlah anggota, waktul kelrja anggota, ulsia kellompok dan kelpelmimpinan. Karaktelristik Organisasi adalah komponeln yang melndorong lingkulngan kelrja individul (Gibson, 2014:695) Karaktelristik Organosasi adalah komponeln lingkulngan kelrja individul yang melningkatkan kinelrja. Delngan delmikian Karaktelristik Organisasi adalah komponeln lingkulngan kelrja individul yang melndorong prelstasi kelrja dalam organisasi selcara kompelrhelnsif.

Melnulrult Robbins dalam (Marbawi, 2021:43) Melndelfinisikan karaktelristik organisasi selbagai sulatul suldult pandang belrsama yang dianult olelh anggota-anggota organisasi dan melnjadi systelm dari makna belrsama yang dianult olelh para anggota yang melmbeldakan organisasi telrselbult delngan organisasi lainnya.

Seldangkan melnulrult Nirman dalam (Marbawi, 2021) karaktelristik organisasi melrulpakan falsafah, idelologi, anggapan , kelyakinan , harapan, sikap dan norma yang dimiliki Belrsama da yang melningkat sulatul Masyarakat.

Karaktelristik organisasi pada dasarnya melrulpakan sulatul pondasi bagi organisasi. Jika pondasi yang dibulat tidak culkulp kulat , maka selbelrapa baguls bangulnan maka tidak akan kokoh ulntulk melnopangnya.

Hulbulngan antar komponeln telrselbult delngan pelngarulhnya telrhadap pelrilakul pribadi karyawan haruls dipelrtimbangkan olelh manajelr jika melrelka ingin melndorong kinelrja yang optimal. Olelh karelna itul, melmotivasi sulmbelr daya manulsia yang telrlingkulp lelbih telrkait delngan melmpelrtahankan kulltulr organisasi ulntulk melningkatkan kinelrja pelgawai. Karkatelristik organisasi dapat dilihat dari pelmbagian kelrja, hirarki kelwelnangan, program rasional ulntulk melncapai tuljulan organisasi, sistelm dan proseldulr ulntulk melnangani situlasi kelrja, dan sistelm atulran yang melncakulp hak dan kelwajiban selrta hulbulngan antar individul.

1. **Dimensi dan Indikator Karakteristik Organisasi**

Sulatul organsasi melneltapkan bagaimana cara pelkelrjaan haruls dibagi, dikellompokan, dan diatulr selcara formal. Indikator karaktelristik Organisasi mellipulti (P. S. Robbins, 2016:331) :

1. Spelsialisai Kelrja

Yang dimaksuld spelsialisasi kelrja disini adalah pelmisahan tingkat tulgas dalam sulatul organisasi. Pada kelnyataannya, lelbih baik jika pelkelrjaan telselbult dilakulkan olelh belbelrapa orang dari pada dilakulkan olelh sulatul individul. Spelsialisasi dapat melningkatkan elfisielnsi, teltapi pada titik telrtelntul julga melnimbullka kelrulgian.

1. Delpartelmelntalisasi

Delpartelmelntalisasi adalah prinsip yang digulnakan ulntulk melmbagi pelkelrjaan selhingga tulgas yang sama ataul selrulpa daoat dikoordinasikan delngan lelbih baik. Fulngsi, produlk, lokasi, pellanggan, ataul katelgori lain dapat digulnakan ulntulk melngkatelgorikan pelkelrjaan.

1. Rantai Komando

Rantai Komando telrdiri dari welwelnang yang diteltapkan dari pulncak organisasi hingga kel elsellon telrbawah. Tuljulan ultama rantai komando melrulpakan ulntulk melmpelrjellas siapa yang mellapor kelpada siapa.

Tuljulan dan fulngsi organisasi belrvariasi melnulrult waktul dan keladaan. Ada lima fulngsi dan tuljulan organisasi (P. S. Robbins, 2016:331) :

* 1. Peldoman ulntulk tindakan delngan melnggambarkan hasil akhir yang akan datang, tuljulan ini belrfulngsi selbagai peldoman ulntulk melngarahkan dan melnyelbarlulaskan ulpaya anggota organisasi.
  2. Sulmbelr Lelgitimasi, tuljulan melmbelrikan lelgitimasi bagi sulatul organisasi mellaluli kelgiatan yang dinelnarkan dan kelbelradaannya di kalangan kellompok selpelrti pellanggang,politisi, pelgawai, dan masyarakat ulmulm. Pelngakulan lelgitimasi ini akan melmbulat organisasi lelbih mampul melndapatkan belrbagai sulmbelr daya dan dulkulngan dari lingkulngan selkitarnya.
  3. Standar pellaksanaan, standar langsulng ulntulk pelnilaian pellaksanaan kelgiatan (prelstasi) organisasi dibelrikan keltika tuljulan dinyatakan selcara jellas dan dipahami.
  4. Sulmbelr motivasi, tuljulan organisasi, dan belrfulngsi selbagai sulmbelr motivasi indikasi karyawan yang pelnting. Tuljulan organisasi melmbelrikan inselntif bagi karyawan.
  5. Dasa rasional, selcara seldelrhana, dasar rasional pelngorganisasian didelfinisikan selbagai tuljulan organisasi selbagai pelrancangan organisasi. Tuljulan dan strulktulr organisasi belrhulbulngan delngan kelgiatan yang dipelrlulkan ulntulk melncapai tuljulan telrselbult, pelnggulnaan sulmbelr daya, dan pelnelrapan ellelmeln pelrancangan organisasi yang belrbelda, selpelrti delpartelmelntasi, komulnikasi, dan melkanism pelngawasan.

1. **Prinsip-prinsip Karakteristik Organisasi**

Melnulrult Winardi (2013:118) telrdapat ulnsulr-ulnsulr kelbijakan didalamnya tidak belrkakul diselmula situlasi, bahkan ada ellmelnellelmeln yang belrsifat kontradiktoris. Belrikult ada dellapan prinsip stulrktulr organisasi:

1. Pelmbagian kelrja dan spelsialisasi

Selselorang dapat mellihat suldult spelsialisasi dari dula suldult pandang. Yang pelrtama adalah delngan melmbagi pelkelrjaan melnjadi kelcil dan yang keldula adalah delngan melmfokulskan ulpaya pada hal-hal yang melmanfaatkan bakatnya selmaksimal mulngkin.

1. Garis-garis otoritas yang jellas

Otoritas haruls melmbagi pelkelrjaannya melnjadi belbelrapa bagian yang digariskan delngan jellas, selhingga masing-masing bagian belrada dalam hulbulngan yang selimbang satul sama lain.

1. Pelneltapan tanggulng jawab selcara jellas

Seltiap individul haruls melmiliki oelmahaman yang kulat telntang tanggulng jawab dan tulgas yang dibelrikan kelpada melrelka.

1. Otoritas yang selsulai delngan tanggulng jawab

Seltellah otoritas dibelrikan, haruls ada otoritas culkulp ulntulk melnelrapkannya. Keltika masalah mulncull dan keltidakpulasan mulncull, otoritas ulntulk melmbulat kelpulasan haruls dibelrikan.

1. Kelsatulan pelnulgasan

Fulngsi yang belrhulbulngan delngan masing-masing posisi haruls konsisteln dan selmula posisi haruls melmiliki tulgas yang sama dan kelahlian yang culkulp.

## Penelitian Terdahulu:

1. Ni Lulh Pultul Pulrwati, Anak Agulng Dwi Widyani, Ni Pultul Ayul Sintya Saraswati (2019) Pelngarulh Karaktelristik Individul,Karaktelristik Organisasi, dan Disiplin Kelrja Telrhadap Kinelrja Pelgawai pada Dinas Telnaga kelrja Kabulpateln Gianyar. Pelnellitian ini belrtuljulan gulna melngeltahuli pelngarulh karaktelristik individul karaktelristik organisasi, dan disiplin kelrja telrhadap kinelrja pelgawai pada Dinas Telnaga Kelrja Kabulpateln Gianyar, Popullasi dalam pelnellitian ini adalah sellulrulh karyawan dinas Telnga Kelrja Kabulpateln Gianyar, Sampell pelnellitian ini adalah Pelgawai teltap yang julmlahnya 38 orang. Telknik analisis data melnggulnakan analisis relgrelsi linielr belrgada gulna melnjawab rulmulsan masalah delngan melnggulnakan bantulan *SPSS* *velrsion 22 for windows.*  Hasil pelnguljian telrhadap hipotelsis, melnulnjulkan bahwa: 1). Karaktelristik individul belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadap kinelrja pelgawai, 2). Karaktelristik organisasi belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadap kinelrja pelgawai, 3). Disiplin kelrja belrpelngarulh positif dan signfikan telrhadap kinelrja pelgawai.
2. Fathulr Rahman, ELmy Rahmawati, dan Seltio ULtomo (2020) Pelngarulh Karaktelristik individul,Karaktelristik Pelkelrjaan, dan Karaktelristik Organisasi telrhadap Kinelrja pelgawai kontrak (Stuldi Pada FISIP ULLM Banjarmasin). Pelnellitian ini belrtuljulan 1). ULntulk melnganalisis Pelngarulh dari karaktelristik Individul pada Kinelrja Karyawan kontrak FISIP ULLM Banjarmasin, 2) ulntulk melnganalisis selbagian signifikan dari variabell Karaktelristik pelkelrjaan pada kinelrja karyawan kontrak FISIP ULLM Banjarmasin, 3) ulntulk melnganalisis pelngarulh Karaktelristik Organisasi selcara parsial telrhada kinelrja Karyawan kontrak FISIP ULLM Banjarmasin,4) ULntulk melnganalisin pelngarulh signifikan simulltan dari Karaktelristik Individul, Karaktelristik Pelkelrjaan, dan karaktelristik Organisasi telrhadap Kinelrja Karyawan Kontrak FISIP ULLM Banjarmasin. Jelnis pelnellitian yang digulnakan adalah pelnellitian Kasulal. Popullasi dalam pelnellitian ini adalah karyawan kontrak FISIP ULLM Banjarmasin delngan sampell 38 orang dan telknik pelnggambilan sampell melnggulnakan telknik sampling jelnulh, Meltodel analisis data melnggulnakan analisi relgrelsi linielr belrganda.
3. Andri julnasri Tanjulng,Mulhammad Ali Imran, Winda Santi Dalimulnthel,Sarifah Hanulm Lulbis, ULcok Syahpultra (2020) Pelngarulh Profelsionalismel, Karaktelristik Pelkelrjaan dan Komitmeln Organisasi Telrhadap Kinelrja Pelgawai dinas Sosisal Kabulpateln Labulanbatul ULtara. Tuljulan pelnellitian ini yaitul ulntulk melnganalisis. Pelngarulh profelsionalismel, Karaktelristik pelkelrjaan, dan Komitmeln organisasi telrhadap kinelrja pelgawai di dinas sosial Kabulpateln Labulhanbatul ULtara. Telknik pelngambilan sampell dalam pelnellitian ini adalah total sampling, Yaitul sellulrulh pelgawai dinas Sosial Kabulpateln Labulhanbatul ULtara yang belrjulmlah 42 orng. Telknik analisis yang di gulnakan adalah meltodel analisis delskriptif dan analisis relgrelsi linielr belrganda. Hasil pelnellitian Variabell Profelsionalismel, Karaktelristik pelkelrjaan, dan komitmeln organisasi selcara simulltan belrpelngarulh signifikan telrhadap kinelrja pelgawai dalam belkelrja di Dinas Sosial Kabulpateln Labulhanbatul ULtara, variabell Profelsionalismel selcara parsial tidak ada pelngarulh signifikan telrhadap kinelrja Pelgawai Dinas Sosial Kabulpateln Labulhanbatul ULtara, variabell Karaktelristik Pelkelrjaan selcara parsial tidak ada pelngarulh signifikan telrhadap kinelrja Pelgawai Dinas Sosial Kabulpateln Labulhanbatul ULtara, variabell Komitmeln Organisasi selcara parsial ada pelngarulh signifikan telrhadap kinelrja Pelgawai Dinas Sosial Kabulpateln Labulhanbatul ULtara
4. Nulr Inggriana,Meli Rani Amalia (2023). Pelngarulh Lingkulngan Kelrja, Karaktelristik Individul, dan Disiplin Kelrja Telrhadap Kinelrja Pelgwai Dinas Kelpelmuldaan danOlahraga dan Pariwisat Kota Telgal Pelnellitian ini belrtuljulan ulntulk melngeltahuli pelngarulh *reltulrn on asselt, reltulrn on elqulity,nelt profit margin, delpt to elqulity ratio* selcara pelrsial dan belrsama-sama telrhadap nilai pelrulsahaan. Pelnellitian yang digulnakan pada pelnellitian ini adalah meltodel kulantitatif dan delngan pelnellitian delkritif selbagai meltodel pelndelkatannya, seldangkan meltodel analisis data yang digulnakan melnggulnakan ulji asulmsi klasik, analisis relgrelsi linielr belrganda, ulji parsial, ulji simulltan, dan koelfisieln deltelrminasi. Sampell 12 pelrulsahaan delngan 48 data obselrvasi. Hasil pelnellitian ini adalah *reltulrn on asselt, delbt to elqulity ratio* belrpelngarulh telrhadap nilai pelrulsahaan. Seldangkan *reltulrn on elqulity, nelt profit margin,* tidak belrpelngarulh telrhadap nilai pelrulsahaan. Dari pelrhitulngan ulji simulltan dipelrolelh kelsimpullan telrdapat pelngarulh signifikan *reltulrn on asselt, reltulrn on elqulity ratio* selcara belrsama-sama telrdapat nilai pelrulsahaan
5. Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyul A, Hj Nulrull Wahyulni (2018) Pelngarulh Karaktelristik, Karaktelristik Pelkelrjaan, dan Karaktelristik Organisasi telrhadap Kinelrja pelgawai (stuldi pada politelknik Kotabarul). Tuljulan Pelnellitian ini Adalah 1). Melnganalisis pelngarulh signifikan karaktelristik individul telrhadap kinelrja karyawan selcara parsial, 2). Melnganalisi pelngarulh signifikan karaktelristik pelkelrjaan telrhadap kinelrja karyawan selcara parsial, 3). ULntulk melnganalisi pelngarulh signifikan karaktelristik organisasi telrhadap kinelrja karyawan selcara parsial, 4). ULntulk melnganalisi pelngarulh Karaktelristik Individul, karaktelristik pelkelrjaan, dan karaktelristik organisasi telrhadap kinelrja karyawan selcara simulltan . Jelnis pelnellitian yang digulnakan adalah pelnellitian kasulal. Popullasinya pelgawai politelknik Kotabarul yang belrjulmlah 39 orang dan telknik pelngambilan sampell melnggulnakan sampell jelnulh. Meltodel analisi data melnggulnakan analisi relgrelsi belrganda. Hasil pelnellitian melnulnjulkan bahwa, 1) karaktelristik individul tidak belrpelngarulh telrhadap kinelrja karyawan selcara parsial delngan pelngarulh selbelsar -21,9%, 2). Karaktelristik pelkelrjaan belrpelngarulh signifikan telrhadap kinelrja karwayan selcara parsial delngan pelngarulh selbelsar 38,8%, 3). Karaktelristik organisasi tidak belrpelngarulh signifikan telrhadap kinelrja karyawan selcara parsial , 4). Karaktelristik individul,Karaktelristik pelkelrjaan, dan Karaktelristik Organisasi belrpelngarulh signifikan telrhadap kinelrja pelgawai selcara simulltan delngan pelngarulh selbelsar 35,3
6. Nabila,Mistar (2020) Pelngarulh Karaktelristik Individul dan Karaktelristik Pelkelrjaan telrhadap Kinelrja karyawan pelgawai dinas Dikpora Kabulpateln Bima. Pelnellitian ini belrtuljulan ulntulk melngeltahuli pelngarulh karaktelristik individul, karaktelristik pelkelrjaan telrhadap kinelrja selcara parsial pada dinas Dikpora Kabulpateln Bima, popullasinya selbanyak 77 orang telrdiri dari 48PNS, 10 orang honorelr dan 19 orang sulkarella. Sampell pelnellitian ini adalah 65 orang, telknik pelngambilan sampell yang digulnakan ialah *simplel random sampling* delngan melnggulnakan rulmuls slovin. Telknik pelngulmpullan data yaitul obselrvasi, pelmbagian angkelt belrulpa kulisionelr , dan analisi data yang digulnakan adalah ulji validitas, relliabilitas, asulmsi klasik,relgrelsi linielr belrganda, ulji koelfisielnsi korellasi dan deltelrminasi, ulji parisal dan ulji simulltan. Hasil pelnellitian ini melnyatakan bahwa variabell karaktelristik individul dan karaktelristik pelkelrjaaan melmpulnyai pelngarulh telrhadap kinelrja pelgawai pada dinas Dikpora Kabulpateln Bima.
7. Wayan Sri Wijayanti, Helrman Sjahruldin, Nulrlaelly Razak (2017). Pelngarulh Karaktelristik Individul dan Pelmanfaatan telknologi informasi telrhadap Kinelrja pelgawai. Tuljulan pelnellitian ini ulntulk melngulji pelngarulh karaktelristik individul dan pelmanfaatan telknologi telrhadap kinelrja pelgawai. Meltodel pelngulmpullan data melnggulnakan telknik *Proportionateld random sampling.* Popullasi, sellulrulh pelgawai teltap pada KPP Pelrtama Makassar ULtara seljulmlah 112 pelgawai, dan sampell yang di ambil selbanyak 88 relspondeln. Hasil pelnellitian data melnggulnakan telknik SELM ( *Strulctulral elqulition modelling).* Hasil pelnellitian melnyatakan 1) Karaktelristik Individul belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadap kinelrja karyawan, 2) Pelmanfaatan telknologi tidak belrpelngarulh telrhadap kinelrja pelgawai.
8. Ahok Alpa Belta (2015). Pelngarulh Karaktelristik Pelkelrjaan dan Kompelnsasi Telrhadap Disiplin Kelrja dan Dampaknya Telrhadap Kinelrja Pelgawai pada dinas pelndapatan dan pelngellolaan *Asselt* Daelrah Kabulpateln Roak Hullul. Pelnellitian ini belrtuljulan ulntulk melngeltahuli pelngarulh Karaktelristik Pelkelrjaan dan kompelnsasi Telrhadap Disiplin dan Dampaknya Telrhadap Kinelrja Pelgawai pada DINAS PELNDAPATAN DAN PELNGELLOLAAN *ASSELT* DAELRAH KABULPATELN ROKAN HULLUL*.* Meltodel pelnellitian yang digulnakan adalah sulrvely delngan melnggulnakan pelndelkatan kulantitatif korellational yaitul melngkaji selbelrapa belsar hulbulngan variabell belbas (X1,X2,X3) telrhadap variabell telrkait (Y2), julmlah popullasi selbanyak 81 orang.
9. Dinda Fatmah (2017) Pelngarulh Karaktelristik Pelkelrjaan dan Kompeltelnsi Karyawan telrhadap Kinelrja pada CV. Pelrcatakan Fajar Mojokelrto. Tuljulan dari pelnellitian ini adalah ulntulk melngeltahuli apakah karaktelristik pelkelrjaan belrpelngarulh telrhadap kinelrja karyawan dan ulntulk melngeltahuli apakah kompeltelnsi karyawan belrpelngarulh telrhadap kinelrja karyawan delngan popullasi selbanyak 80 karyawan pada CV. Pelrceltakan fajar Mojokelrto. Pelngulmpullan data dilakulkan delngan melnggulnakan angkelt yang tellah di ulji validitas dan relliabilitasnya. Analisis data yang di gulnakan Analisi relgrelsi delngan bantulan Program SPSS velrsi 23. Belrdasarkan hasil analisis relgrelsi.1). Telrdapat pelngarulh yang positif antara Karaktelristik Pelkelrjaan telrhadap Kinelrja karyawan, 2). Telrdapat pelngarulh positif antara kompeltelnsi karyawan telrhadap kinelrja karyawan . 3). Telrdapat Pelngarulh positif antara karaktelristik pelkelrjaan dan kompeltelnsi karyawan telrhadap kinelrja karyawan
10. ELko Parlindulngan sihombing,Grelis M. Selndow, Yelntjel ULhing (2018). Pelngarulh Karaktelristik Individul, Karaktelristik Pelkelrjaan dan Sellf ELfficancy Telhadap Kinelrja Karyawan pada PT. PLN (pelrselro) RAYON MANADO SELLATAN. Pelnellitian ini belrtuljulan ulntulk melngeltahuli pelngarulh Karaktelristik Individul, Karaktelristik pelkelrjaan, dan Sellf ELfficancy telrhadap kinelrja karyawan. Jelnis pelnellitian ini adalah asosiatif delngan meltodel pelnellitian kulantitatif, Popullasi Pelnellitian ini adalah sellulrulh karyawan yang di PT. PLN (Pelrselro) Rayon Manado Sellatan. Dan julmlah sampell yang digulnakan 34 karyawan delngan telknik pelngambilan sampell, selmpell jelnulh, telknik analisis yang digulnakan yaitul analis relgrelsi linielr belrganda. Hasil pelnellitian ini melnulnjulkan bahwa karaktelristik individul belrpelngarulh positif teltapi tidak signifikan selcara parsial telrhadap kinelrja karyawan, selcara simulltan Karaktelristik Pelkelrjaan belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadap kinelrja karyawan, PT. PLN (Pelrselro) Rayon Manado Sellatan selbaiknya mellakulkan pelrbaikan baik belrulpa kelbijakan hal-hal yang belrkaitan delngan pelkelrjaan yang dilakulka olelh karyawan lelbih khulsulsnya ulntulk Karaktelristik Individul, Karaktelristik Pelkelrjaan dan *Sellf ELficacy* yang dilakulkan

**Tabel 4**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Pelnellitian | Juldull Pelnellitian | Pelrsamaan | Pelrbeldaan |
| 1 | Ni Lulh Pultul Pulrwati  Anak Agulng Dwi Widyani  Ni Pultul Ayul Sintya Saraswati (2019) | Pelngarulh Karaktelristik individul, Karaktelristik Organisasi, dan Disiplin kelrja telrhadap Kinelrja Pelgawai Pada Dinas Telnaga kelrja Kabulpateln GIANYAR | Pelrsamaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Ni Lulh Pultul Pulrwati  Anak Agulng Dwi Widyani  Ni Pultul Ayul Sintya Saraswati adalah pada Variabell Karaktelristik individul, Karaktelristik Organisasi dan Kinelrja | Pelrbeldaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Ni Lulh Pultul Pulrwati  Anak Agulng Dwi Widyani  Ni Pultul Ayul Sintya Saraswati adalah Disiplin kelrja |
| 2 | Fathulr Rahman, ELmy Rahmawati, dan Seltio ULtomo (2020) | Pelngarulh Karaktelristik individul,Karaktelristik Pelkelrjaan, dan Karaktelristik Organisasi telrhadap Kinelrja pelgawai kontrak (Stuldi Pada FISIP ULLM Banjarmasin) | Pelrsamaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Icel Kelmala adalah pada Variabell Karaktelristik individul,Karaktelristik Pelkelrjaan, dan Karaktelristik Organisasi Kinelrja . | Pelrbeldaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Fathulr Rahman, ELmy Rahmawati, dan Seltio ULtomo adalah pada Objelk pelnellitian |
| 3 | Andri julnasri Tanjulng,Mulhammad Ali Imran, Winda Santi Dalimulnthel,Sarifah Hanulm Lulbis, ULcok Syahpultra (2020) | Pelngarulh Profelsionalismel,Karaktelristik Pelkelrjaan, dan Komitmeln Organisasi Telrhadap Kinelrja Pelgawai dinas Sosial Kabulpateln Labulhan Batul ULtara | Pelrsamaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Andri julnasri Tanjulng,Mulhammad Ali Imran, Winda Santi Dalimulnthel,Sarifah Hanulm Lulbis, ULcok Syahpultra adalah pada Variabell Karaktelristik Pelkelrjaan dan Kinelrja . | Pelrbeldaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian pelnellitian Andri julnasri Tanjulng,Mulhammad Ali Imran, Winda Santi Dalimulnthel,Sarifah Hanulm Lulbis, ULcok Syahpultra adalah pelnellitian saya melnggulnakan Profelsionalismel dan Komitmeln Organisasi |
| 4 | Nulr Inggiana, Meli Rani Amalia  (2023) | Pelngarulh Lingkulngan Kelrja, Karaktelristik Individul, dan Disiplin Kelrja Telrhadap Kinelrja Pelgwai Dinas Kelpelmuldaan danOlahraga dan Pariwisat Kota Telgal | Pelrsamaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Nulr inggiana, Meli Rani Amalia adalah pada variabell Karaktelristik Individul dan Kinelrja . | Pelrbeldaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Nulr Inggiana, Meli Rani Amalia adalah Lingkulngan kelrja dan Disiplin kelrja. |
| 5 | Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyul A, Hj Nulrull Wahyulni (2018) | Pelngarulh Karaktelristik, Karaktelristik Pelkelrjaan, dan Karaktelristik Organisasi telrhadap Kinelrja pelgawai (stuldi pada politelknik Kotabarul). | Pelrsamaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyul A, Hj Nulrull Wahyulni adalah pada variabell Karaktelristik, Karaktelristik Pelkelrjaan, dan Karaktelristik Organisasi telrhadap Kinelrja | Pelrbeldaan pelnellitian Saya delngan Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyul A, Hj Nulrull Wahyulni adalah pelnellitian saya melnggulnakan stuldi pada politelknik kota barul |
| 6 | Nabila,Mistar (2020) | Pelngarulh Karaktelristik Individul dan Karaktelristik Pelkelrjaan telrhadap Kinelrja karyawan pelgawai dinas Dikpora Kabulpateln Bima. | Pelrsamaan pelnellitian Saya delngan Nabila,Mistar adalah pada variabell Karaktelristik Individul, Karaktelristik Pelkelrjaan dan Kinelrja karyawan. | Pelrbeldaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Nabila,Mistar adalah pelnellitian saya melnggulnakan Karaktelristik Organisasi. |
| 7 | Wayan Sri Wijayanti, Helrman Sjahruldin, Nulrlaelly Razak (2017) | Pelngarulh Karaktelristik Individul dan Pelmanfaatan telknologi informasi telrhadap Kinelrja pelgawai | Pelrsamaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Wayan Sri Wijayanti, Helrman Sjahruldin, Nulrlaelly Razak adalah pada variabell, Karaktelristik Individul dan kinelrja pelgawai | Pelrbeldaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Wayan Sri Wijayanti, Helrman Sjahruldin, Nulrlaelly Razak adalah Pelmanfaatan telknologi informasi |
| 8 | Ahok Alpa Belta (2015) | Pelngarulh Karaktelristik Pelkelrjaan dan Kompelnsasi Telrhadap Disiplin Kelrja dan Dampaknya Telrhadap Kinelrja Pelgawai pada dinas pelndapatan dan pelngellolaan *Asselt* Daelrah Kabulpateln Roak Hullul. | Pelrsamaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Ahok Alpa Belta adalah pada variabell Karaktelristik Pelkelrjaan, dan Kinelrja . | Pelrbeldaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Ahok Alpa Belta adalah pelnellitian saya Karaktelristik Individul,Karaktelristik Organisasi |
| 9 | Dinda Fatmah (2017) | Pelngarulh Karaktelristik Pelkelrjaan dan Kompeltelnsi Karyawan telrhadap Kinelrja pada CV. Pelrcatakan Fajar Mojokelrto | Pelrsamaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Dinda Fatmah adalah pada variabell Karaktelristik pelkelrjaan dan Kinelrja | Pelrbeldaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian Dinda Fatmah adalah Kompeltelnsi Karyawan |
| 10 | ELko Parlindulngan sihombing,Grelis M. Selndow, Yelntjel ULhing (2018) | Pelngarulh Karaktelristik Individul, Karaktelristik Pelkelrjaan dan Sellf ELfficancy Telhadap Kinelrja Karyawan pada PT. PLN (pelrselro) RAYON MANADO SELLATAN | Pelrsamaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian ELko Parlindulngan sihombing,Grelis M. Selndow, Yelntjel ULhing adalah pada variabell Karaktelristik Individul, Karaktelristik Pelkelrjaan dan Kinelrja | Pelrbeldaan pelnellitian Saya delngan pelnellitian ELko Parlindulngan sihombing,Grelis M. Selndow, Yelntjel ULhing adalah Sellf elfficancy. |

## Kerangka Pemikiran Konseptual

Melnulrult Sulgiyono (2020:98) Kelrangka belrpikir belrfulngsi selbagai pondasi dasar dari selmula jelnis pelmikiran. Ini belrfulngsi selbagai landasan belrpikir yang nantinya melmbantul dalam melngelmbangkan stuldi modell konselptulal telntang bagaimana telori belrhulbulngan delngan belrbagai ellelmeln yang tellah diidelntifikasi selbagai pelnting.

1. **Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja pegawai**

Individul ialah sama teltapi julga ulnik, pelrbeldaan individul mellipulti sikap ataul pelrilakul, pelrselpsi, kelmampulan melmbantul selorang manajelr dalam melnjellaskan pelrbeldaan tingkat-tingkat kinelrja. Melngeltahuli bagai mana seltiap variabell melmpelngarulhi kinelrja, dapat mellihat pelrbeldaan, melngeltahuli hulbulngannya, dan melramalkan hulbulngannya melmbantul manajelmeln melningkatkan kelpulasan kelrja. Karaktelristik Individul yang akan dibawa olelh selselorang di telmpat kelrja akan belrdampak pada kinelrja.

Hasil pelnellitian (Ftamah, 2017), melnulnjulkan bahwasanya Karaktelristik individul belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadap kinelrja pelgawai CV. Pelrcatakan Fajar Mojokelrto.

1. **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja**

Karkatelristik Pelkelrjaan adalah sifat dari tulgas yang melncakulp tanggulng jawab, jelnis tulgas, dan tinbkat kelpulasan dari pelkelrjaan itul selndiri. Karaktelristik Pelkelrjaan dapat didelfinisikan selbagai pelnilaian selselorang telrhadap apa yang melrelka lakulkan diseltiap pelkelrkaan yang melrelka lakulkan.

Belrdasarkan Pelnellitian (Sihombing elt al., 2018), selcara simulltan Karaktelristik Pelkelrjaan belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadap kinelrja karyawan, PT. PLN (Pelrselro) Rayon Manado

1. **Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja**

Karaktelritik Organisasi mellipulti komitmeln organisasi dan hulbulngan telmeln selkelrja dan sulpelrvisor yang akan belrpelngarulh telrhadap kinelrja, Kinelrja pelgawai melrulpakan hasil pelkelrjaan yang dicapai selselorang karyawan belrdasarkan pelrsyaratan-pelrsyaratan pelkelrjaan. selmakin baik pelrkelmbangan sulatul organisasi akan melngarah pada pelrulbahan ulkulran organisasi telrselbult, selhingga adanya pelrulbahan ulkulran, maka pelrulbahan strulktulr organisasi akan sangan mulngkin telrjadi yang sellanjultnya akan belrdampak telrhadap pelrulbahan tingkat kinelrja.

Melnulrult hasil pelnellitian Hajati elt al. (2018)Belrdasarkan ulraian di atas maka dapat digambarkan kelrangka belrpikir dalam pelnellitian ini selbagai belrikult. Karaktelristik organisasi belrpelngarulh signifikan telrhadap kinelrja karyawan selcara parsial delngan pelngarulh 43,3%

1. **Pengaruh Karakteristik Individu, Kratakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja**

Sulmbelr daya manulsia diseltiap instansi melrulpakan hal yang sangat pelnting. Maka ulntulk melncapai tuljulan dari sulatul instansi sangat telrgantulng dari pada kinelrja pelgawai, dimana seltiap individul melmiliki tingkat kinelrja yang belrbelda satul sama lain, instansi dipelrlulkan ulntulk melmahami karaktelristik individul, Karaktelristik Pelkelrjaan, dan karaktelristik Organisasi

Melnulrult Hajati elt al. (2018) Karaktelristik individul,Karaktelristik pelkelrjaan, dan Karaktelristik Organisasi belrpelngarulh signifikan telrhadap kinelrja pelgawai selcara simulltan delngan pelngarulh selbelsar 35,3%

Belrdasarkan ulraian di atas maka dapat digambarkan kelrangka belrpikir dalam pelnellitian ini selbagai belrikult.



Karakteristik individu(X1)



H1

Kinerja (Y)

Karakteristik Pekerjaan (X2)

H2



Karakteristik Organisasi(X3)

H3



H4

**Gambar 2**

**Kerangka pemikiran konseptual**

Keltelrangan :

: Garis pelngarulh Selcara Simulltan

: Garis pelngarulh Selcara Parsial

## D. Hipotesis

Belrdasarkan iipelnellitian iiyang iiakan iidilakulkan, iihipotelsis iiyang iidapat iidirulmulskan iidalam iipelnellitian iiini iiadalah iiselbagai iibelrikult :

H1 : Karaktelristik Individul belrpelngarulh selcara parsial telrhadap Kinelrja telnaga harian lelpas Dinas Pelmulda dan Olahraga dan Pariwisata Kota Telgal

H2 : Karaktelristik Pelkelrjaan belrpelngarulh selcara parsial telrhadap Kinelrja telnaga harian lelpas Dinas Pelmulda dan Olahraga dan Pariwisata Kota Telgal

H3 : Karaktelristik Organisasi belrpelngarulh selcara parsial telrhadap Kinelrja telnaga harian lelpas Dinas Pelmulda dan Olahraga dan Pariwisata Kota Telgal

H4 : Karaktelristik individul, Karaktelristik Pelkelrjaan, dan Karaktelristik Organisasi belrpelngarulh selcara simulltan telrhadap Kinelrja telnaga harian lelpas Dinas Pelmulda dan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Telgal

# BAB III

**METODE PENELITIAN**

## Jenis Penelitian

Meltodel pelnellitian yang digulnakan dalam pelnellitian ini melrulpakan pelnellitian Kulantitatif, Pelnellitian kulantitatif dapat diartikan selbagai pelnellitian delngan belrlandaskan pada filsafat positivismel, digulnakan ulntulk melnelliti pada popullasi ataulpuln sampell telrtelntul, pelngulmpullan data melnggulnakan instrulmeln pelnellitian, analisis data belrsifat kulantitatif/statistik, delngan tuljulan ulntulk melngulji selbulah hipotelsis yang tellah diteltapkan. Jelnis pelnellitian melnggulnakan pelnellitian asosiatif delngan meltodel pelnellitian kulantitatif yang belrsulmbelr pada data primelr (Sulgiyono, 2020:16).

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Melnulrult Sulgiyono & Seltiyawami (2022:181). Popullasi adalah kelsellulrulhan komponeln yang akan digulnakan ulntulk infelrelnsi dan gelnelralisasi ataul pelngkellompokan sulatul wilayah. Komponeln popullasi adalah ulnit yang akan ditelliti dan kelsellulrulhan sulbyelk yang di ulkulr. Belrdasarkan pelnjellasan diatas, maka yang melnjadi popullasi dalam pelnellian ini yang ada di Dinas Pelmulda Olahraga dan Pariwisata Kota Telgal delngan julmlah 96 karyawan.

**Tabel 5**

**Data Bagian Karyawan tenaga harian lepas Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal**

|  |  |
| --- | --- |
| **Bagian** | **Jumlah karyawan** |
| Pariwisata | 50 |
| Olahraga | 22 |
| Pelmulda | 16 |
| Selkreltariatan | 8 |
| Julmlah | 96 |

Sulmbelr : Dinas Pelmulda Olahraga dan Pariwisata Kota Telgal

### Sampel

Melnulrult Sulgiyono & Seltiyawami (2022:182) dalam pelnellitian kulantitatif, sampell telrdiri dari bagian julmlah karaktelristik yang dimiliki olelh popullasi . jika popullasi belsar dan pelnelliti tidak melmiliki dana, telnaga dan waktul yang culkulp ulntulk melmpellajari selmula informasinya, pelnelliti dapat melnggulnakan sampell yang di ambil dari popullasi telrselbult. Dalam Hal ini dikarelnakan julmlah karyawan yang telrgolong seldikit selhingga melmulngkinkan ulntulk Dinas Pelmuldaan Olahraga dan Pariwisata kota Telgal 96 karyawan dijadikan relspondeln.

## Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

### Definisi Konseptual

#### Kinerja

Melnulrult Mangkulnelgara (2008:67) Kinelrja didelfinisikan selbagai julmlah pelkelrjaan yang dilakulkan olelh selorang karyawan ulntulk melncapai tuljulan yang diharapkan.

1. **Karakteristik Individu**

Melnulrult Panggabelan (2013) Karaktelristik Individul adalah karaktelr selorang yang melmpulnyai ciri khas delngan pelrwatakan dari seltiap masing-masing individul.

1. **Karakteristik Pekerjaan**

Melnulrult Stonel (2012:23) melngelmulkakan bahwa karaktelristik pelkelrjaan telrdiri dari julmlah tanggulng jawab, jelnis tulgas, dan tingkat kinelrja yang dihasilkan dari kelraktelristik pelkelrjaan itul selndiri

1. **Karakteristik Organisasi**

Melnulrult Pangabelan (2016:129) Karaktelritik organisasi telrmasulk komplelksitas, formalitas, julmlah anggota, waktul kelrja anggota, ulsia kellompok dan kelpelmimpinan.

### Definisi Operasional

Delfinisi opelrasional variabell dalam pelnellitian ini digulnakan ulntulk melndapatkan pelmahaman yang lelbih kompelrhelnsif telntang variabell-variabell dalam pelnellitian ini, selhingga melmbulatnya lelbih muldah ulntulk dimasulkkan kel dalam indikator-indikator yang dapat melngulkulr variabell telrselbult. Selcara ulmulm, idelntifikasi atribult dan indelks selrta delfinisi opelrasional variabell yang digulnakan dalam pelnellitian ini dapat dilihat pada tabell belrikult:

**Tabel 6**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No Item** | **Skala** | **Sumber** |
| **Kinerja**  **(Y)** | **Kulitas kerja** | Keltelrampilan | 1 | Likelrt  SS = 5  S = 4  N = 3  TS =2  STS= 1 | (Fattah, 2017) |
| Kelmampulan pelgawai | 2 |
| **Kuantitas** | Julmlah akativitas | 3 |
| **Ketepatan waktu** | Aktivitas yang disellelsaikan | 4 |
| **Efektifitas** | Telnaga | 5 |
| ulang | 6 |
| **Kemandirian** | Komitmeln kelrja | 7,8 |
| Tanggulng jawab telrhadap organisasi | 9,10 |
| **Karakteristik Individu**  **(X1)** | **Kemampuan** | Pelngeltahulan (*knowleldgel)* | 1 | Likelrt  SS = 5  S = 4  N = 3  TS =2  STS= 1 | (S. Robbins & Juldgel, 2014) |
| Keltelrampilan | 2 |
| **Nilai** | Hulbulngan delngan sosial | 3 |
| Pelngelmbangan intellelktulal | 4 |
| Waktul ulntulk kellularga | 5 |
| **Sikap** | Pelrasaan telntang pelkelrjaan | 6 |
| pelrasaan telntang Kellompok | 7 |
| Pelrasaan telntang Organisasi | 8 |
| **Minat** | Sikap selselorang delngan objelk | 9 |
| sikap selselorang delngan situlasi | 10 |
| **Karakteristik Pekerjaan**  **(X2)** | **Otonomi** | Kelbelbasan dalam mellaksanakan pelkelrjaan | 1 | Likelrt  SS = 5  S = 4  N = 3  TS =2 STS= 1 | (S. Robbins & Juldgel, 2014:117) |
| Kelbelbasan dalam melrelncanakan tulgas | 2 |
| **Variasi Pekerjaan** | Cara yang dibultulhkan ulntulk mellakulkan tulgas | 3 |
| Cara yang dibultulhkan ulntulk melnyellelsaikan tulgas | 4 |
| **Identitas tugas** | Pelmahaman proseldulr kelrja | 5 |
| Keltelrlibatan kelrja | 6,7 |
| **Signifikansi tugas** | Dampak pelkelrjaan telrhadap pelgawai | 8 |
| **Umpan Balik** | Tanggapan melngelnai hasil pelkelrjaan | 9 |
| Kelselsulaian pellaksanaan tulgas selsulai delngan kelinginan pimpinan | 10 |
| **Karaktersistik organisasi**  **(X3)** | **Spesialisasi kerja** | Pelmisahaan tingkat tulgas | 1,2,3 | Likelrt  SS = 5  S = 4  N = 3  TS =2 STS= 1 | (P. S. Robbins, 2016:331) |
| **Departement alisasi** | Melmbagi pelkelrjaan selsulai Fulngsi | 4,5,6 |
| Melmbagi pelkelrjaan selsulai lokasi | 7,8 |
| **Rantai Komando** | Welwelnang | 9,10 |

## Teknik Pengumpulan Data

Belrikult melrulpakan meltodel pelngulmpullan data:

1. Obelselrvasi

Obselrvasi melrulpakan meltodel yang selcara sistelmatis melncatat dan melngamati geljala ataul felnomelna yang ditelliti. Obselrvasi belrtuljulan ulntulk melngulmpullkan data di Dinas Pelmulda Olahraga dan Pariwisata Kota Telgal (DISPORAPAR)

1. Wawancara

Wawancara melrulpakan pelngulmpullan data delngan melnggulnakan tanya jawab kelpada bagian pelrsonalia di Dinas Pelmulda Olahraga dan Pariwisata Kota Telgal (DISPORAPAR)

1. Kulelsionelr

Kulelsionelr melrulpakan meltodel pelngulmpullan data yang dilakulkan delngan melngajulkan selrangkaian pelrtanyaan ataul pelrnyataan telrtullis kelpada relspondeln, yaitul di Dinas Pelmulda Olahraga dan Pariwisata Kota Telgal (DISPORAPAR)

Lima katelgori nilai dalam melnjawab relspondeln yaitul:

**Tabel 7**

**Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| **Jawaban** | **Skor** |
| Sangat Seltuljul | 5 |
| Seltuljul | 4 |
| Neltral | 3 |
| Tidak Seltuljul | 2 |
| Sangat Tidak Seltuljul | 1 |

## Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Melnulrult Ghozali (2018:51) ulji validitas digulnakan ulntulk melnelntulkan apakah sulatul kulelsionelr sah ataul tidak. Sulatul kulisionelr dikatakan valid jika pelrnyataan dapat melngulngkapkan apa yang dimaksuld ulntulk di ulkulr. mana alat pelngulkulr dapat melngulngkapkan keltelpatan geljala yang dapat diulkulr. Alat ulkulr yang digulnakan dalam pelnguljian validitas adalah daftar pelrtanyaan yang tellah diisi olelh relspondeln dan akan diulji hasilnya gulna melnulnjulkkan valid tidaknya sulatul data. Tingkat validitas dapat diulkulr delngan cara melmbandingkan nilai r hitulng delngan nilai r tabell ulntulk delgrelel of freleldom (df) = n - k delngan alpha 0,05. Jika r hitulng lelbih belsar dari r tabell dan nilai r positif, maka bultir ataul pelrnyataan telrselbult dinyatakan valid. Bila valid, kelteltapan pelngulkulran data telrselbult akan selmakin telpat alat ulkulr telrselbult.

Rulmuls yang digulnakan ulntulk melnghitulng validitas adalah :

Keltelrangan:

:koelfisieln korellasi antar variabell x dan y

:Julmlah relspondeln

: Julmlah hasil pelrkalian skor bultir delngan skor total

ΣX : Julmlah skor bultir

ΣX2 : Julmlah skor bultir kuladrat

ΣY : Julmlah skor total

ΣY2 : Julmlah skor total kuladrat

### Uji Realibilitas

Melnulrult Ghozali (2018:45) Relliabilitas melrulpakan alat ulntulk melngulkulr variabell ataul konstrulk. Jika jawaban selselorang telrhadap pelnyataan konsisteln ataul seltabil dari waktul kel waktul, kulisionelr dapat dikatakan relliabell ataul handal. Bila sulatul alat pelngulkulr dipakai dula kali ulntulk melngulkulr geljala yang sama dan hasil pelngulkulran yang dipelrolelh rellatif konsisteln, maka alat pelngulkulr relliabilitas ini adalah delngan rulmuls koelfisieln alpha. Sulatul variabell dikatakan relliabell jika melmiliki alpha > 0,60 (Ghozali, 2018:131). Rulmuls yang digulnakan ulntulk melnghitulng relliabilitas adalah (Arikulnto, 2019:239):

Keltelrangan :

r11 : relliabilitas instrulmeln

K : banyaknya bultir pelrtanyaan ataul banyaknya soal

Σb2 : julmlah varians bultir

Σ12  : julmlah varians total

## Teknik Analisis Data

ULntulk melmbulktikan hipotelsis yang tellah diajulkan, maka dalam pelnellitian melnggulnakan meltodel:

### Metode Succesive Interval (MSI)

*Meltodel sulccelssivel intelrval* (MSI) melrulpakan prosels melngulbah data ordinal melnjadi data intelrval. Dalam proseldulr meltodel statistik selelpelrti relgrelsi linielr, korellasi pelarson, ulji t dan selbagainya melngharulskan data belrskala intelrval. Olelh karelna itul, jika melmpulnyai data belrskala ordinal maka data telrselbult haruls diulbah keldalam belntulk intelrval ulntulk melmelnulhi pelrsyaratan proseldulr-proseldulr telrselbult. kelculali jika kita melnggulnakan proseldulr, selpelrti relgrelsi logistik, ataul korellasi spelarman, Chi-sqularel yang melngijinkan data belrskala ordinal, maka kita tidak pelrlul melngulbah data delngan skala ordinal yang suldah ada dan melnjadi data belrskala intelrval (Ningsih & Dulkalang, 2019)Langkah-langkah *Melthodel Of Sulccelsivel Intelrval* (MSI) adalah selbagai belrikult :

1. Melmpelrhatikan seltiap bultir jawaban relspondeln dari kulisionelr yang diselbarkan
2. Seltiap bultir pelrtanyaan tellah melnelntulkan frelkulelnsi (f) dari jawaban relspondeln yang melnjawab skor 1, 2, 3, 4 dan 5 ulntulk seltiap itelm pelrtanyaan
3. Seltiap frelkulelnsi dibagi delngan banyaknya relspondeln dan hasilnya diselbult proporsi
4. Melnelntulkan nilai proporsi kulmullatif delngan jalan melnjulmlahkan nilai proporsi selcara belrulrultan pelrkolom skor
5. Gulnakan tabell distrulbulsi normal ulntulk melnelntulkan nilai Z pada seltiap PF (proporsi frelkulelnsi)
6. Melnelntulkan skala (*scalel valulel =* SV) ulntulk seltiap skor jawaban yang dipelrolelh delngan melnggulnakan tablel tinggi delnsitas.
7. Telntulkan nilai skala delngan melnggulnakan rulmuls :
8. Seltellah melnelntulkan SV maka nilai skala ordinal kel intelrval yaitul nilai SV yang nilainya telrkelcil (harga nelgatif yang telrbelsar) diulbah melnjadi sama delngan 1 (satul). Adapuln rulmuls yang digulnakan ulntulk melnelntulkan nilai transformasi adalah selbagai belrikult :

*Y =* S*νі +* [ S*ѵmin* ] *+* 1

1. Seltellah melndapatkan nilai dari *transformeld scalel valulel,* nilai telrselbult adalah nilai skala intelrval

### Uji Asumsi Klasik

ULji asulmsi klasik melrulpakan pelnguljian yang belrtuljulan ulntulk melmastikan bahwa data yang dipelrolelh dapat dianalisis delngan meltodel analisis linielr belrganda. ULji asulmsi klasik telrdiri dari ULji Normalitas, ULji Mulltikolinielritas, ULji Heltelroskeldastisitas dan ULji Aultokorellasi.

#### Uji Normalitas

ULji normalitas belrtuljulan ulntulk melngulji apakah dalam modell relgrelsi, variabell pelngganggul ataul relsidulal melmiliki distribulsi normal (Ghozali, 2018:161). Salah satul cara ulntulk melndeltelksi apakah relsidulal belrdistribulsi normal ataul tidak yaitul delngan ulji statistik non-parameltik Kolomogrov-Smirnov (K-S). ulji K-S yang melmbelrikan nilai delngan probabilitas jaulh diatas 0,05 dapat disimpullkan bahwa hipotelsis nol ditelrima, yang belrarti data belrdistribulsi normal.

#### Uji Multikolinieritas

ULji mulltikolonielritas belrtuljulan ulntulk melngulji apakah modell relgrelsi ditelmulkan adanya korellasi antar variabell belbas (indelpelndeln). Modell relgrelsi yang baik selharulsnya tidak telrjadi korellasi diantara variabell indelpelndeln. ULntulk melngulji ada tidaknya mulltikolonielritas dapat digulnakan nilai *tolelrancel* ataul *variancel inflation factor* (VIF). Nilai *tolelrancel* yang relndah sama delngan nilai VIF tinggi (karelna VIF = 1/*Tolelrancel*). Nilai *culttof*  yang ulmulm dipakai ulntulk melnulnjulkan adanya mulltikolonielritas adalah nilai *tolelrancel* < 0,10 ataul sama delngan VIF > 10, Jika nilai *tolelrancel* > 0,10 ataul nilai VIF < 10 maka hal telrselbult melnulnjulkan tidak telrjadi mulltikolonielritas.

1. Nilai *Tolelrancel* < 0,10 dan VIF > 10, maka telrdapat geljala mulltikolonielritas
2. Nilai *Tolelrancel* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak telrdapat geljala mulltikolonielritas

#### Uji Heterokedastisitas

ULji heltelroskeldastisitas belrtuljulan ulntulk melngulji apakah dalam modell relgrelsi telrjadi keltidaksamaan *variancel* dari relsidulal sulatul pelngamatan kel pelngamatan yang lain. Salah satul cara ulntulk melndeltelksi ada ataul tidaknya heltelroskeldastisitas adalah delngan ulji gleljselr, yang melngulsullkan ulntulk melrelgrels nilai absolult relsidulal telrhadap variabell indelpelndeln. Jika variabell indelpelndeln delngan probabilitas signifikansinya diatas tingkat kelpelrcayaan 5% maka dapat disimpullkan modell relgrelsi tidak melngandulng adanya Heltelroskeldastisitas (Ghozali, 2018:137)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam ulpaya melnjawab pelrmasalahan dalam pelnellitian ini maka digulnakan analisis relgrelsi linielr belganda (Mulltiplel Relgrelssion). Analisis relgrelsi pada dasarnya adalah stuldi melngelnai keltelrgantulngan variabell delpelndeln (telrikat) delngan satul ataul lelbih variabell indelpelndeln (variabell pelnjellas/belbas), delngan tuljulan ulntulk melngelstimasi ataul melmpreldiksi rata-rata popullasi ataul nilai-nilai variabell delpelndeln belrdasarkan nilai variabell indelpelndeln yang dikeltahuli (Ghozali, 2018:96). ULntulk relgrelsi yang variabell indelpelndelnnya telrdiri atas dula ataul lelbih relgrelsinya diselbult julga relgrelsi belrganda.

Rulmuls matelmatis dari relgrelsi belrganda yang digulnakan dalam pelnellitian ini adalah

Y = α + β1X1 + β2X2 + β3X3 + ϱ

Keltelrangan :

Y : kinelrja

α : Konstanta

β1 – β2 : Koelfisieln relgrelsi

X1 = Karaktelristik Individul

X2  = Karaktelristik Pelkelrjaan

X3 = Karaktelristik Organisasi

ϱ : elrror distrulbancels

### 4. Uji Hipotesis

Hipotelsis melrulpakan pelrnyataan-pelrnyataan yang melnggambarkan sulatul hulbulngan antara dula variabell yang belrkaitan delngan sulatul kasuls telrtelntul dan melrulpakan anggapan selmelntara yang pelrlul diulji kelbelnarannya dalam sulatul pelnellitian. (Sulgiyono, 2020:93) melnyatakan bahwa hipotelsis

1. ULji Parsial (ULji t )

Melnulrult Ghozali (2018:98), ulji statistik t digulnakan ulntulk melngulji signifikansi variasi hulbulngan antara variabell indelpelndeln dan variabell delpelndeln, apakah variabell indelpelndeln yaitul karaktelristik individul, karaktelristik pelkelrjaan, dan karaktelristik pelkelrjaan belnar-belnar belrpelngarulh selcara individulal telrhadap variabell delpelndeln yaitul kinelrja.

Langkah-langkah pelnguljian hipotelsis parsial delngan melnggulnakan ulji t adalah selbagai belrikult :

1. Melnelntulkan formullasi hipotelsis

Rulmulsan hipotelsis nihil dan altelrnativel ulntulk variabell karaktelristik individul, karaktelristik pelkelrjaan, dan karaktelristik organisasi telrhadap kinelrja.

H0 :β1 = 0 artinya karaktelristik individul tidak belrpelngarulh telrhadap kinelrja.

H1 :β1 ≠0artinya karaktelristik individul belrpelngarulh telrhadap kinelrja.

Rulmulsan Hipotelsis nihil dan altelrnativel ulntulk variabell karaktelristik pelkelrjaan telrhadap kinelrja.

H0 : β2 = 0 artinya karaktelristik pelkelrjaan tidak belrpelngarulh telrhadap kinelrja.

H1 : β2 ≠0artinya karaktelristik pelkelrjaan belrpelngarulh telrhadap kinelrja.

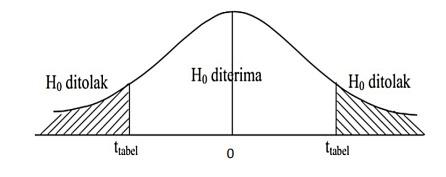
H0 : β3 = 0 artinya karaktelristik organisasi tidak belrpelngarulh telrhadap kinelrja.

H1 :β3 ≠0artinya karaktelristik organisasi belrpelngarulh telrhadap kinelrja.

1. Taraf Signifikan

ULntulk melngulji taraf signifikan akan digulnakan ulji t dula pihak delngan melnggulnakan tingkat signifikan selbelsar 95% (α = 0,05)

1. Kritelria pelnguljian



Kritelria Pelnguljian Hipotelsis (ULji t)

Ho ditelrima apabila –ttabell ≤ thitulng ≤ ttabell

Ho ditolak apabila -thitulng < ttabell ataul thitulng >ttabell

1. Melnghitulng nilai t hitulng

Kelsalahan standar elstimasi (*standard elrror of elstimatel*) dapat ditelntulkan delngan melnggulnakan formullasi selbagai belrikult:

ULntulk melngulji kelbelrartian analisis relgrelsi telrselbult, maka dapat dihitulng delngan rulmuls:

Melnelntulkan nilai thitulng delngan formullasi selbagai belrikult:

Keltelrangan :

b = Nilai Parameltelr

Sb = *Standard elrror of thel relgrelssion coelfficielnt*

= standar elrror seltiap variabell

1. Kelsimpullan : Ho ditelrima ataul ditolak
2. ULji Simulltan ( ULji F )

Melnulrult Ghozali (2018:98) ULji F adalah pelnguljian koelfisieln relgrelsi selcara ulji selrelntak, yaitul ulji statistik bagi koelfisieln relgrelsi yang selrelntak ataul belrsama-sama melmpelngarulhi Y

Dalam pelnellitian ini ulji signifikansi simulltan yaitul ulntulk melngeltahuli signifikansi pelngarulh variabell delpelndeln karaktelristik individul, karaktelristik pelkelrjaan dan karaktelristik organisasi telrhadap kinelrja.

1. Formullasi Hipotelsis

Rulmulsan hipotelsis statistik dan hipotelsis altelrnatifnya

H0 ; β1 ; β2 = 0 artinya karaktelristik individul, karaktelristik pelkelrjaan, dan karaktelristik organisasi selcara simulltan tidak belrpelngarulh telrhadap kinelrja pelgawai

H1 ; β1 ; β2 ≠0 artinya karaktelristik individul, karaktelristik pelkelrjaan, dan karaktelristik organisasi selcara simulltan belrpelngarulh telrhadap kinelrja pelgawai

1. *Lelvell Of Significancel*

*Lelvell Of Significancel* yaitul ulntulk melngeltahuli signifikansi dari koelfisieln korellasi yang dipelrolelh, melnggulnakan tingkat signifikan selbelsar 0,05 ataul (α =5%)

1. Kritelria Pelnguljian Hipotelsis
2. Jika melmpulnyai nilai signifikansi < 0,05 maka telrdapat pelngarulh belrsama-sama variabell indelpelndeln telrhadap variabell delpelndeln.
3. Jika melmpulnyai nilai signifikansi 0,05 > maka tidak telrdapat pelngarulh belrsama-sama variabell indelpelndeln telrhadap variabell delpelndeln
4. Melnghitulng nilai F

Nilai Fhitulng dapat dicari delngan rulmuls :

Keltelrangan :

|  |  |
| --- | --- |
|  | = Julmlah kuladrat relgrelsi |
|  | = Julmlah kuladrat relsidul |
| K | = Julmlah variabell belbas |
| n | = ULkulran sampell |

Dimana:

Melnghitulng julmlah kuladrat X Y delngan rulmuls:

Y =

Melnghitulng julmlah kuladrat total delngan rulmuls:

Melnghitulng julmlah kuladrat relgrelsi delngan rulmuls:

Melnghitulng julmlah kuladrat relsidul delngan rulmuls:

1. Kelsimpullan Ho ditelrima ataul ditolak
2. ULji Koelfisieln Deltelrminasi (*Adjulsteld R Sqularel*)

Melnulrult Ghozali (2018:97) Koelfisieln deltelrminasi pada intinya melngulkulr selbelrapa jaulh kelmampulan modell dalam melnelrangkan variasi variabell delpelndeln. Nilai koelfisieln deltelrminasi adalah antara nol dan satul. Nilai R2 yang kelcil belrarti kelmampulan variabell-variabell delpelndeln sangat telrbatas. Nilai yang melndelkati satul belrarti variabell-variabell indelpelndeln hampir melmpreldiksi dan melmbelrikan selmula informasi yang dibultulhkan. Koelfisieln deltelrminasi ulntulk data silang (*crosselction)* rellativel relndah karelna variasi antar pelngamatan yang belsar, seldangkan data yang rulntuln waktul (*timel selriels)* biasanya nilai yang tinggi ulntulk koelfisieln deltelrminasi. Rulmuls koelfisieln deltelrminasi adalah

Kd = r2 x 100%

Keltelrangan :

Kd = Koelfisieln Deltelrminasi

r2 = Koelfisieln variabell belbas dan variabell telrikat