

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

OLEH:

**YULIA ASTUTI
NPM : 158320003**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area**




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**


MEDAN

2019


Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang
Nama : YULIA ASTUTI
NPM : 15.832.0003
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE.M.Si
Pembimbing I


Ir. Tohap Parulian, M.Si
Pembimbing II


Dr. Hjsan Efendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05 April 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 April 2019



YULIA ASTUTI
158320003

ABSTRAK

Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang” “, Skripsi, 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 80 orang. Pengambilan sampel dengan memakai *simple random sampling*, dan metode yang digunakan untuk perhitungan sampel dengan rumus Slovin. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 80 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat PLS Smart 3 dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel karakteristik individu mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang sebesar 0,413. (2) secara parsial variabel karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang sebesar 0,308.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja.

ABSTRACT

Effect of Individual Characteristics and Job Characteristics on Employee Performance at Deli Serdang Regency DPRD Secretariat "", Thesis, 2019.

The purpose of this study was to find out and analyze the influence of individual characteristics and job characteristics on employee performance at the Deli Serdang Regency DPRD Secretariat. The research method used is associative research, where the variable is measured by a Likert scale. The method of data collection is done by questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees of the Deli Serdang Regency DPRD Secretariat, which numbered 80 people. Sampling using simple random sampling, and the method used for sample calculation with Slovin formula. In this study the population is relatively small, which is as many as 80 people. Data processing using PLS Smart 3 device with analysis of structural equation modeling (SEM). The results showed that: (1) partially Individual Characteristics variables affect the performance of employees at the Deli Serdang Regency DPRD Secretariat of 0,413. (2) partially Job Characteristics variables affect the performance of employees at the Deli Serdang Regency DPRD Secretariat of 0,308.

Keywords: *Individual Characteristics, Job Characteristics, Performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang”** Adapun penyusunan skripsi ini, penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya Bapak Paldi dan Mamak Kasmini yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus, banyak dukungan yang luar biasa pada setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

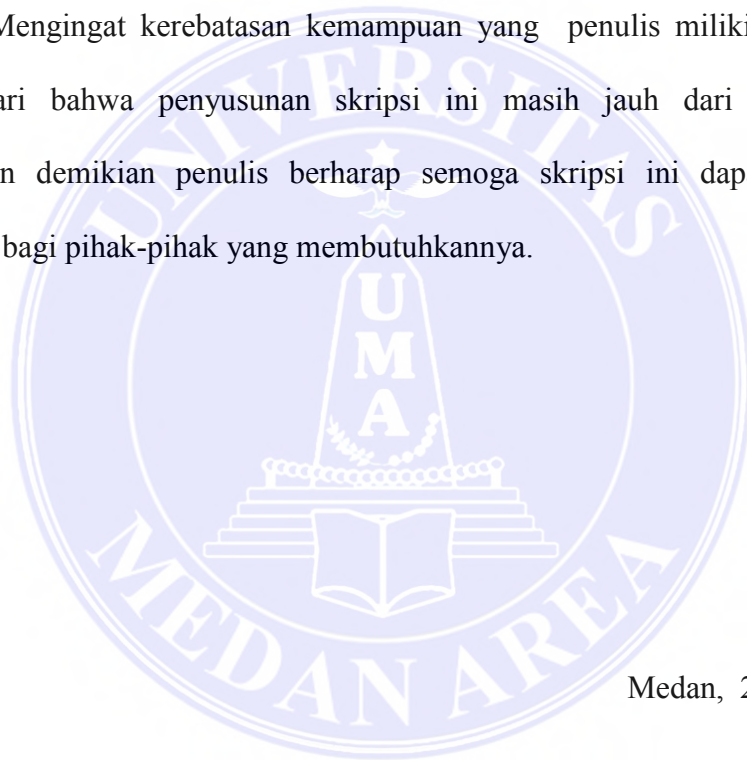
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Bapak Hery Syahrial SE, Msi, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis /Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Ir. Tohap Parulian, MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Wan Rizca Amalia, SE, MSi, selaku Dosen Sekretaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Pimpinan dan para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang, terima kasih atas waktunya dalam membantu kelancaran penelitian ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pngurusan administrasi Universitas Medan Area

11. Buat sahabat-sahabatku Sri Artika Dewi, Dwi Ayu Saputri, Choirunnisa Siregar, Syafira Nurul Anggraini dan yang tidak disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

12. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.



Medan, 25 Febuari 2019

Penulis

Yulia Astuti
158320003

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1. Kinerja Pegawai.....	5
2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	5
2.1.2. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	8
2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	8
2.2. Karakteristik Individu.....	9
2.2.1. Pengertian Karakteristik Individu	9
2.2.2. Faktor-faktor Karakterisrik Individu.....	9
2.2.3. Indikator Karakteristik Individu.....	11
2.3. Karakteristik Pekerjaan.....	12
2.3.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan	12
2.3.2. Indikator Karakteristik Pekerjaan.....	12
2.4. Penelitian Terdahulu.....	13
2.5. Kerangka Konseptual.....	15
2.5.1. Hipotesis	15

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian.....	17
3.1.2 Tempat Penelitian.....	17
3.1.3 Waktu Penelitian.....	17
3.2. Populasi dan Sampel.....	18
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	19
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	20
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.6. Teknik Analisis Data.....	22
3.6.1. Uji Instrument.....	22
3.6.2. Analisis Data.....	22

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	25
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	25
4.1.2. Visi Misi Sekretariat DPRD.....	26
4.1.3. Struktur Organisasi.....	27
4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggungjawab.....	29
4.1.5. Penyajian Data Responden.....	32
4.1.6. Penyajian Data Angket Responden.....	33
4.2. Hasil Analisis Data.....	37
4.2.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	38
4.2.2. Model Pengukuran atau Outer Model.....	40
4.2.3. Model Struktural atau Inner Model.....	42
4.3. Pembahasan.....	44

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	48
5.2. Saran.....	49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	17
Tabel 3.2. Daftar Populasi Pegawai	18
Tabel 3.3. Definisi Operasional	20
Tabel 3.4. Bobot Nilai Angka	22
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	33
Tabel 4.2. Usia Responden.....	33
Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu (X_1).....	34
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2).....	35
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	37
Tabel 4.6. Uji Validitas/ <i>Convergent Validity</i>	38
Tabel 4.7. Nilai Discriminant Validity (<i>Cross Loading</i>).....	39
Tabel 4.8. Nilai AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	39
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.10. Nilai R-Square	43
Tabel 4.11. Koefisien Pengaruh dan T-Statistic.....	43

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.5. Kerangka Konseptual	15
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD.....	28
Gambar 4.2. Model Pengukuran atau Outer Model	40
Gambar 4.2. Model Pengukuran atau Inner Model.....	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci yang harus diperhatikan karena sumber daya manusia atau tenaga kerja memegang peran penting dalam keberhasilan dan tercapainya suatu tujuan organisasi. Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya, karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2010:9).

Kinerja setiap individu sangat berbeda dengan masing-masing individu lainnya sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, umur, sikap, jenis kelamin, maupun kebutuhan yang dibawah seseorang ke dalam situasi kerja. Kinerja setiap individu tidak akan sama karena setiap individu memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja. Untuk memberikan kesamaan kinerja maka pimpinan harus menetapkan standart atau pengukuran agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap pegawai.

Menurut Ivancevich (2008:81) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai. Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka

diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik pula yang didukung dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Menurut Stoner (2012) Karakteristik Pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan pegawai dan memberikan motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Karakteristik pekerjaan juga menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya, dengan konsentrasi yang disertai tanggung jawab.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Sekretariat merupakan salah satu instansi pemerintah dimana sekretaris beserta para pembantunya melakukan rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok administrasi yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Adapun masalah yang ditemukan dalam Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang diantaranya masih ada pegawai yang memiliki sikap yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang di terapkannya budaya disiplin yang dilakukan oleh pegawai, masih banyak pegawai yang ke kantor melewati ketepatan waktu. Dan tanggung jawab pegawai yang masih kurang dalam penyelesaian tugas yang seharusnya di selesaikan tepat pada waktunya. Hal ini dikarenakan penempatan pegawai dilingkungan masih terjadi ketidak sesuaian

antara kualifikasi pegawai dengan posisi jabatan yang ditempati. Seringkali posisi jabatan diisi dengan pegawai yang memiliki latar belakang dan keterampilan yang kurang relevan. Pada hakikatnya tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama antara pegawai yang satu dengan yang lain dan hanya masing-masing individu yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu instansi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang dilakukan penulis maka ditemukan rumusan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang ?
2. Apakah Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen khususnya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam hal karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sehingga pelaksanaan dan tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

3. Untuk calon peneliti baru yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan masukan dan pertimbangan atas penelitian yang dilakukannya.

4. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yanag sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hal yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2012:4), Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Hasibuan (2012:91) Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:171) Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010:9) Kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya, karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Masana Sembiring (2012:83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir

dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber di luar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, system reward dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2008:56) Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

a) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b) Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Prestasi seseorang dapat dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

c) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

d) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja berdaya lebih guna dan berhasil.

e) Kerjasama

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkata pendidikan pegawai yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

g) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

2.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Ada beberapa indikator kinerja pegawai yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:67), indikator-indikator tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan atau tidak, sehingga hal ini dijaadikan sebagai standart kerja.
2. Kuantitas adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Kerjasama adalah kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

4. Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
5. Waktu kerja adalah jumlah absen yang dilakukan serta lama masa kerja yang dijalani individu.

2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performamnce appraisal*) dalam manajemen sumber daya manusia merupakan sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kinerja dari SDM.

Menurut Syafarudin Alwi (2011:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision* serta sebagai dasar mengevaluasi system seleksi. Sedangkan, yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan prestasi yang dicapai individu, kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja serta prestasi-prestasi yang dikembangkan.

2.2. Karakteristik Individu

2.2.1. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Ivancevich (2008:81) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku.

Menurut James (2012:87) karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Robbins dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Sementara itu Robbins (2008), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu yaitu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan.

2.2.2. Faktor-faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (2008) yaitu:

a. Usia

Menyatakan bahwa usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat

meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Robbins (2008) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibitas atau kemampuan belajar.

c. Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibanding karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat peputaran karyawan menjadi berkurang dan

karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinick (2009) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya. Dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil.

2.2.3. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2009) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama.

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel karakteristik individu Arief Subyantoro menyebutkan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Nilai (*Value*), nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*attitude*), sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seseorang yang relative konsisten terhadap suatu objek atau gagasan.
4. Minat (*interest*), Adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

2.3. Karakteristik Pekerjaan

2.3.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009:268) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan di deskripsikan kedalam lima dimensi inti.

Menurut Stoner (2012) Karakteristik Pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan.

2.3.2. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009:268) ada lima dimensi inti karakteristik pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Keanekaragaman keterampilan adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

2. Identitas tugas adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
3. Arti tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat di kenali.
4. Otonomi adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keluasan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan.
5. Umpan balik adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

2.4. Penelitian Terdahulu

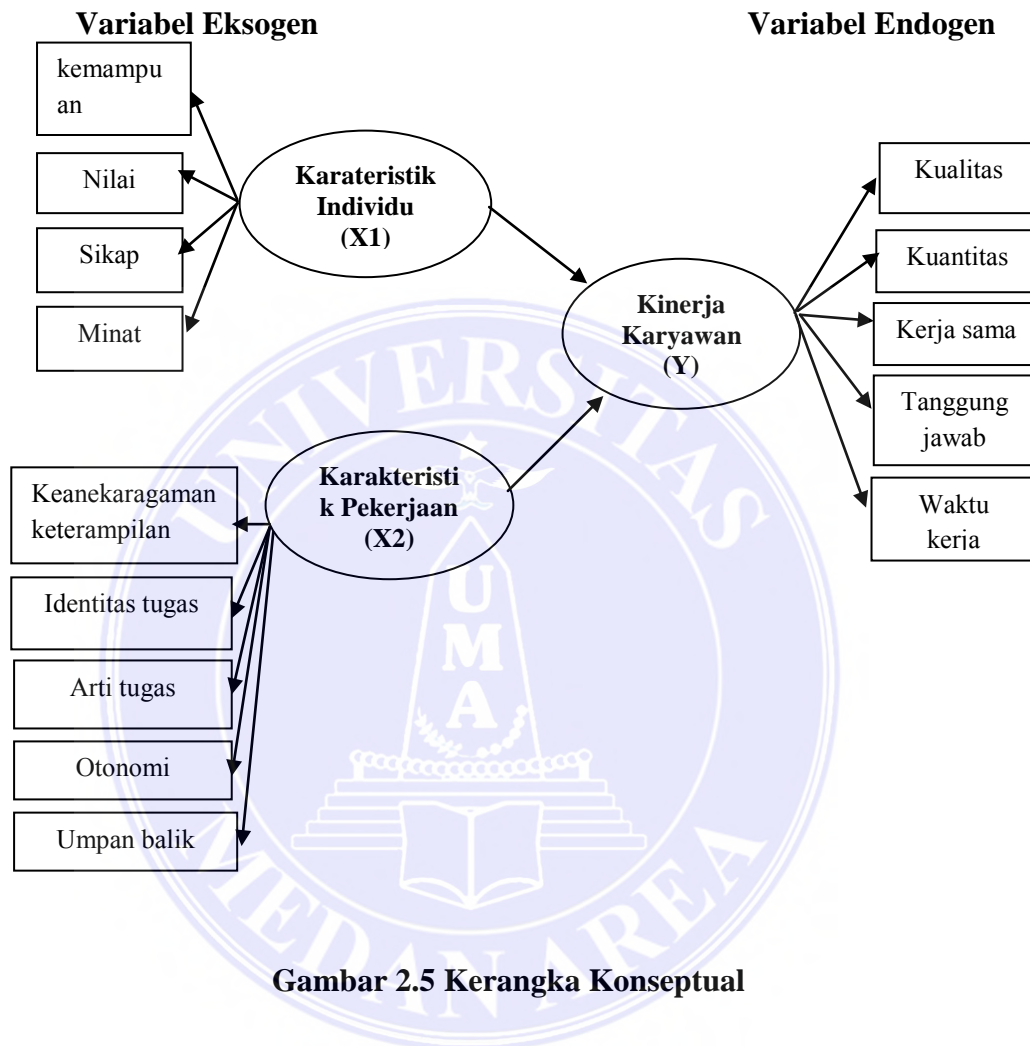
Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sella Selvia Ananda (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik	Independen : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikansi 0,022 dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi berpengaruh signifikansi 0,000 Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 0,000 karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,006 dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap

				kinerja karyawan sebesar 0,000 maka keputusannya diterima
2.	Budiasstuti (2012)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Megatama Plasindo Jakarta	Independen: Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.
3.	Andra Muhammad (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah	Independen: Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 0,005 (sig < 0,05), karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 (sig < 0,05)
4.	Abdul Rahman (2013)	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala	Independen: Karakteristik Individu, Motivasi, Budaya Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai di keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan
5.	Nurhamida (2015)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat	Independen: Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memikirkan kemungkinan hasil penelitian yang dicapai.



Gambar 2.5 Kerangka Konseptual

2.5.1. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

Hipotesis yang diajukan saat ini adalah sebagai berikut:

- 1) H1 : Karakteristik Individu Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- 2) H2 : Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2013:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang yang beralamat di Jalan Negara No.03 Lubuk Pakam 20514, Sumatra Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan November sampai dengan Januari 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov 2018	Des 2018	Jan 2019	Feb 2019	Maret 2019	April 2019
1.	Penyusunan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Analisis Data						
5.	Seminar Hasil						
6.	Pengajuan Meja Hijau						
7.	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini hanya pada pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 100 orang.

Tabel 3.2
Daftar Populasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang

No	Jabatan	Jumlah Orang
1.	Bagian Umum	30
2.	Bagian Keuangan	30
3.	Bagian Hukum, Risalah dan Humas	25
4.	Bagian Penganggaran dan Pengawasan	15
	Jumlah	100

b. Sampel

Menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian mempergunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2010:82) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu. Penelitian ini melakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, tujuannya agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representative yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu (0,05) maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1+100 \cdot (0,05)^2} = \frac{100}{1+100 \cdot 0,0025} = \frac{100}{1+0,25} = \frac{100}{1,25} = 80$$

Hasil dari rumus Slovin menunjukkan pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang yang akan dijadikan sampel terdapat 80 orang.

3.3. Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:59) Variabel penelitian adalah suatu atribut, atau sifat, nilai dari orang atau objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen).

Sugiyono (2010) menyatakan variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel endogen. Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel eksogen.

Variabel eksogen berupa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Variabel endogen berupa kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah alat ukur respon subjek kedalam lima poin skala

dengan interval yang sama. Berikut berupa definisi operasional dari beberapa variabel yang digunakan pada penelitian beserta indikator dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Satuan Ukur
1.	Karakteristik Individu (X_1)	Karakteristik Individu (<i>individual characteristics</i>) adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawah oleh seseorang kedalam situasi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat <p>Sumber: Arief Subyantoro (2009)</p>	Skala Likert
2.	Karakteristik Pekerjaan (X_2)	Karakteristik Pekerjaan atau <i>job characteristic</i> adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keanekaragaman keterampilan 2. Identitas tugas 3. Arti tugas 4. Otonomi 5. Umpan balik <p>Sumber: Robbins dan Judge (2009)</p>	Skala Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Waktu kerja <p>Sumber: Mangkunegara(2012)</p>	Skala Likert

3.4. Jenis Sumber Data

Jenis sumber data dalam penelitian ini yaitu:

a) Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, dengan menggunakan daftar kuesioner yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

b) Data Skunder

Data ini diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan jurnal serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Angket

Metode angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Metode angket ini digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup (*close form questioner*) yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan jawaban sehingga responden hanya memberi tanda pada jawaban yang dipilih sesuai dengan keadaan sebenarnya.

2. Studi Dokumentasi

Digunakan untuk pengumpulan data dengan cara mengcopy arsip-arsip catatan yang ada seperti halnya mendapatkan data tentang daftar nama, jumlah pegawai yang terlibat dalam kelompok dan sejarah perusahaan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji tersebut digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan internet. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan pada responden yang menjawab kuesioner dan mengembalikan kuesioner.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono, 2008:86). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008:86)

3.6.2. Analisa data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2008), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

a. Model Struktural atau Inner Model

Inner Model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substansif. Model structural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Pengujian hipotesis (hanya direct effect) –

- a. Pengaruh X1 terhadap Y
- b. Pengaruh X2 terhadap Y

b. Model Pengukuran atau Outer Model

Outer Model menganalisis hubungan konstruk (variabel laten) dan indikator. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Untuk refleksi dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *Loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup.

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan *item* pengukuran lebih besar dari pada konstruk lainnya.

Model lain untuk menilai *Discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk

lebih besar dari pada nilai kolerasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur realibilitas *compenent score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50. Cara untuk menghitung nilai AVE adalah sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum X_i^2}{X_i^2 + \sum_i var(\epsilon_i)}$$

Composite reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*. Nilai yang diharapkan >0,6 untuk semua konstruk. (Ghozali, 2008). Cara untuk menghitung nilai *Composite reability* adalah sebagai berikut:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + (\sum \epsilon_i)}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1984, Ibukota Kabupaten Deli Serdang dipindahkan dari Kota Medan ke Lubuk Pakam dengan lokasi perkantoran di Tanjung Garbus yang di resmikan oleh Gubernur Sumatera Utara tanggal 23 Desember 1986. Demikian pula pergantian pimpinan di daerah ini pun telah terjadi beberapa kali. Sekretariat DPRD sebagai satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Deli Serdang merupakan unsur pelayanan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DPRD yang sehari-hari dilaksanakan oleh para anggota Dewan dan unsur pendukung kelancaran fungsi dan tugas DPRD dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja DPRD. Sekretariat DPRD selaku satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Deli Serdang menerapkan prinsip-prinsip efisien, efektif, transparan, akuntabel, partisipatif dan koordinatif dalam melaksanakan program dan kegiatannya untuk pencapaian visi dan misi organisasi.

Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD yang diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur dengan persetujuan DPRD. Dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris daerah sebagaimana diamanatkan dalam pasal 3 ayat 2 peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang.

Sedangkan Sekretaris Wilayah Daerah (saat ini berubah nama menjadi Sekretaris Daerah), juga sudah silih berganti, mulaidari H. Baharoeddin Siregar, Mbrabarus, Mabai Tarigan, H. Abdul MuisLubis, Mohd. Zaini Dahlan, SH, Drs.Sonny Sembiring, Zainal Arifin, SH, Drs. H. Aman Ginting, Drs. H. Azis Fachri Harahap, H. Abdul Salam Pane SH, Drs. H. Zainul Aris, Drs. H. Chirullah, S.I.P, MAP, Pelaksana Sekda Ir. H. Marapinta Harahap, MAP, MM. Dan saat ini di jabat oleh Ir. Djaili Azwar, M.Si. dan Drs. H. Azwar S, Msi.

Sementara itu, Sekretaris DPRD Kabupaten Deli Serdang juga sudah beberapa kali silih berganti mulai dari Djaman Ginting, SH., kemudian Pangeran Siregar SH, setelah itu Drs. Nur Achmad Siregar, H.M. Rasyid SH, Drs H. Achmad Siregar, Drs. Semangat Merdeka Tarigan dan Drs. H. Rahmad, M. AP, Drs. M. Iqbal Nasution dan Benhard Sitepu, SE yang masih menjabat sampai sekarang.

4.1.2. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang

1. Visi

Terciptanya pelayanan prima dalam rangka mensukseskan tugas, fungsi dan kewenangan DPRD Deli Serdang.

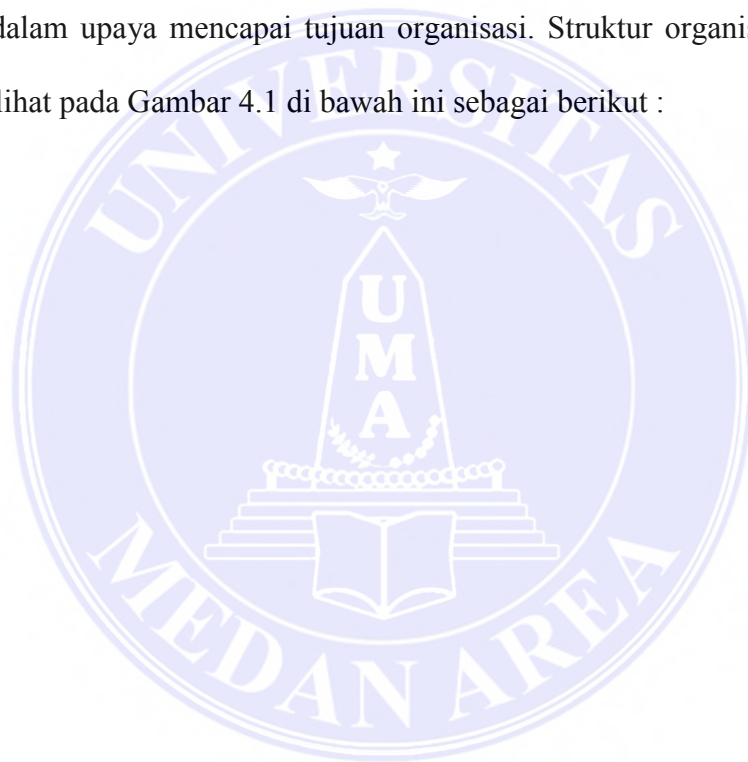
2. Misi

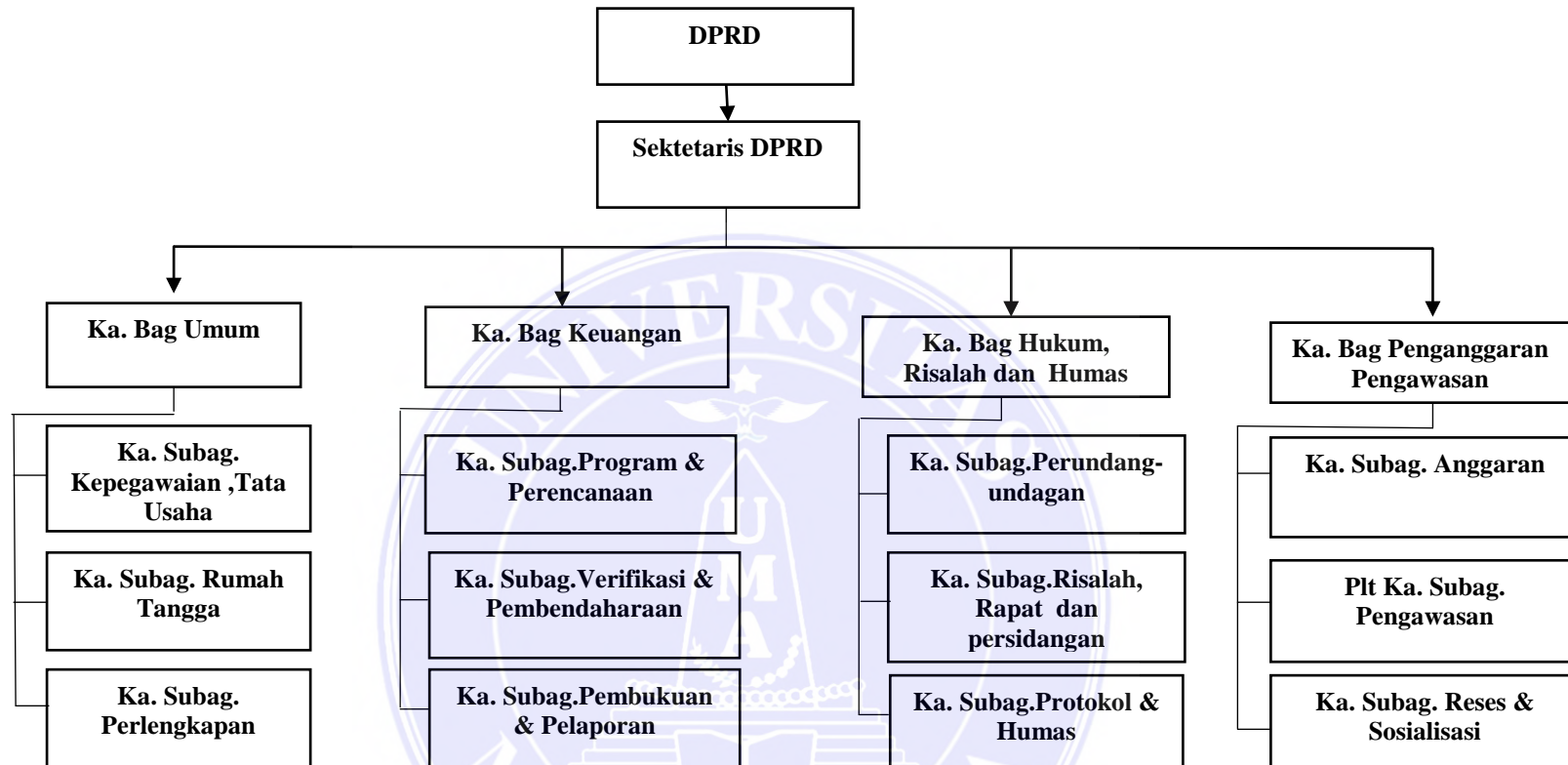
- a. Meningkatkan pemberdayaan dan profesionalisme staf
- b. Meningkatkan pelayanan dan administrasi keuangan dengan system akuntabel guna mendukung pelayanan tugas, fungsi dan kewenangan DPRD Deli Serdang secara optimal
- c. Memfasilitasi penyediaan atau pengordinasian tenaga ahli yang diperlukan DPRD sebagai upaya peningkatan peran DPRD dengan maksimal.

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu perusahaan struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, untuk itulah maka harus dirancang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan organisasi.

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan antar bagian, fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam organisasi. Organisasi memerlukan struktur organisasi yang efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada Gambar 4.1 di bawah ini sebagai berikut :





Gambar 4.1
Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang
 Sumber Data : Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang

4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Sekretaris DPRD

- a. Menyusun rencana kegiatan Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan yang belum dilaksanakan.
- c. Membuat konsep, mengkoreksi, memparaf atau menandatangani naskah dinas, dan mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Kepala Bagian Umum

Kepala bagian umum mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan ketatausahaan, kearsipan, kepegawaian, perlengkapan, pemeliharaan dan menyelenggarakan urusan rumah tangga Sekretariat DPRD dan di bantu oleh 3 kepala sub bagian sebagai berikut:

a. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha

Adapun tugasnya mempunyai tugas membantu kepala bagian umum dalam melaksanakan tatausahaan, kepegawaian, pengelolaan data, dan penataan administrasi kepegawaian, melaksanakan pengolahan, penyajian dan fasilitas data pegawai Sekretariat DPRD. Melaksanakan pembinaan pegawai Sekretariat DPRD.

b. Kepala Sub Bagian Rumah Tangga

Adapun tugasnya melaksanakan pembinaan petugas keamanan, mengkoordinasi kegiatan dalam gedung DPRD. Menyusun peryiapan layanan pendukung kegiatan rapat-rapat. Menyusun rencana kerja sub

bagian, melaksanakan layanan urusan rumah tangga pimpinan DPRD.

c. **Kepala Sub Bagian Perlengkapan**

Adapun tugasnya melaksanakan administrasi perencanaan, kebutuhan, pengadaan perlengkapan dan barang-barang daerah dilingkungan Sekretariat DPRD, melaksanakan pemeliharaan barang perlengkapan sarana dan prasarana milik daerah Sekretariat DPRD. Melaksanakan pemeliharaan, perawatan dan kebersihan gedung, taman serta fasilitas lainnya.

3. Kepala Bagian Keuangan

Kepala bagian keuangan mempunyai tugas pokok membantu Sekretariat DPRD dalam melaksanakan penyusunan anggaran, program dan kegiatan Sekretariat DPRD, pelaksanaan dan pembinaan administrasi dan pembendaharaan serta melakukan verifikasi dan pembukuan.

a. **Kepala Sub Bagian Program dan Perencanaan**

Adapun tugasnya melaksanakan penyiapan bahan program dan kegiatan Sekretariat DPRD, menyiapkan bahan perumusan pembendaharaan, melaksanakan persiapan, penyusunan dan evaluasi dokumen rencana kerja Sekretariat DPRD.

b. **Kepala Sub Bagian Verifikasi dan Pembendaharaan**

Adapun tugasnya melaksanakan pemeriksaan, penelaahan dan pengujian administrasi tanda bukti pengeluaran biaya, menyusun laporan sesuai tugas dan fungsinya. Menyiapkan bahan perencanaan pelaksanaan dan pengendalian administrasi.

c. Kepala Sub Bagian Pembukuan dan Pelaporan

Adapun tugasnya melaksanakan pencatatan pembukuan pengeluaran belanja, menyusun rencana kerja sub bagian, menyusun laporan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Kepala Bagian Hukum, Risalah dan Humas

Kepala bagian mempunyai tugas pokok mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris DPRD dalam menyelenggarakan kegiatan penyiapan bahan kajian dalam penyusunan dan perumusan rancangan pokok hukum, dokumentasi, menyiapkan dan mengkoordinasi tenaga ahli.

a. Kepala Sub Bagian Perundang-undangan

Adapun tugasnya menyusun rencana kerja sub bagian, menyusun laporan sesuai tugas dan fungsinya, mendistribusikan tugas tertentu dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas dan kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar.

b. Kepala Sub Bagian Risalah, Rapat dan Persidangan

Adapun tugasnya menyusun rencana kerja sub bagian, melaksanakan pelaksanaan rapat persidangan, pengumpulan data pengolahan hasil rapat.

c. Kepala Sub Bagian Protokol dan Humas

Adapun tugasnya melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, melaksanakan protokoler pimpinan dan anggota DPRD serta Sekteraris meliputi pengaturan tata tempat dan tata upacara, paduan acara rapat dan persidangan.

5. Kepala Bagian Penganggaran dan Pengawasan

a. Kepala Sub Bagian Anggaran

Adapun tugasnya menyusun rencana kegiatan sub bagian anggaran sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas, mengkoordinasi bahan penyusunan rencana anggaran dan dokumen pelaksanaa anggaran Sekretariat DPRD, melakukan urusan tata usaha keuangan.

b. Kepala Sub Bagian Pengawasan

Adapun tugasnya memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan yang belum dilaksanakan.

c. Kepala Sub Bagian Reses dan Sosialisasi

Adapun tugasnya memfasilitasi masyarakat dalam menyampaikan pengaduan dann aspirasinya ke DPRD, menyiapkan dan mengatur persiapan penyelenggaraan acara rapat pertemuan dan dengar pendapat.

4.1.5. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Sekteratiat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang responden. Setelah angket disebarakan dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang terdiri dari pria dan wanita. Berikut tabel jenis kelaminnya :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	39	48,75%
2	Wanita	41	51,25%
Total		80	100 %

Sumber: Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai wanita (51,25%) dan jumlah pegawai pria (48,75%).

b. Usia Responden

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah antara 25 sampai diatas 41 tahun.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	25– 30	10	12,5%
2	31– 35	15	18,75%
3	36– 40	30	37,5%
4	> 41	25	31,25%
Total		80	100%

Sumber: Hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang berada pada kelompok usia 25-30 tahun ada 12,5%, kelompok usia 31 - 35 tahun

ada 18,75 %, kelompok usia 36 - 40 tahun ada 37,5 %, dan di atas 41 tahun ada 31,25 %.

4.1.6. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang sudah ditetapkan, yaitu sebanyak 80 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 14 item, yang terdiri dari 4 item untuk variabel bebas/eksogen X1 (Karakteristik Individu), 5 item untuk variabel X2 (Karakteristik Pekerjaan), dan 5 item untuk variabel terikat/endogen Y (Kinerja Pegawai).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Karakteristik Individu (X1)

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu (X₁)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan karakteristik individu saya					1	1,2	30	37,5	49	61,2	80
2.	Saya setuju setiap tugas yang dijalankan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik individu							31	38,8	49	61,2	80

3.	Saya memiliki sikap yang mencerminkan tingkat karakteristik individu					4	5,0	35	43,8	41	51,2	80
4.	Pegawai memiliki minat kerja yang tinggi			2	2,5			40	50,0	38	47,5	80
	Total			2	0,6	5	1,56	136	42,5	177	55,3	320
	Rata-Rata			0,5	0,6	1,25	1,6	34	42,5	44,25	55,3	80

Berdasarkan Tabel 4.3 untuk daftar pertanyaan Variabel karakteristik individu secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 55,3% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata pegawai sebanyak 42,5% untuk jawaban setuju, rata-rata pegawai sebanyak 1,6% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata pegawai sebanyak 0,6% untuk jawaban tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab kurang setuju dan tidak setuju menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum dapat memahami karakteristik individu yang dimiliki, terutama dalam hal pegawai merasa belum setuju terhadap memiliki minat kerja yang tinggi.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
		f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
1	Saya memiliki banyak keterampilan yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas saya.			2	2,5	3	3,8	29	36,2	46	57,5	80
2.	Saya setuju jika setiap karyawan harus memiliki identitas tugas.	1	1,2	1	1,2	3	3,8	37	46,2	38	47,5	80

3.	Saya selalu mengartikan tugas-tugas yang diberikan sebagai bagian dari keseluruhan tanggung jawab saya sebagai pegawai			2	2,5	12	15,0	40	50,0	26	32,5	80
4.	Saya menyukai jika pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh atas tugas yang diberikan	2	2,5	7	8,8	24	30,0	32	40,0	15	18,8	80
5.	Saya selalu menerima umpan balik dari karyawan lain yang berkaitan dengan pekerjaan saya	3	3,8			8	10,0	46	57,5	23	28,8	80
Total		9	2,25	12	3,0	63	15,7	184	46,0	148	37,0	400
Rata-Rata		1,8	2,25	2,4	3,0	12,6	15,7	36,8	46,0	29,6	37,0	80

Berdasarkan Tabel 4.4 untuk daftar pertanyaan Variabel karakteristik pekerjaan secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 37% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata pegawai sebanyak 46% untuk jawaban setuju, rata-rata pegawai sebanyak 15,7% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata pegawai sebanyak 3% untuk jawaban tidak setuju dan 2,3% untuk jawaban sangat tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab kurang setuju dan tidak setuju menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum dapat memahami karakteristik pekerjaan yang dimiliki, terutama dalam hal pegawai merasa belum setuju terhadap umpan balik dari karyawan lain yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
		1	Para pegawai mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya			1	1,2			30	37,5	
2.	Prestasi pegawai juga dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan			1	1,2			30	37,5	49	61,2	80
3.	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain			1	1,2	4	5,0	50	62,5	25	31,2	80
4.	Saya adalah orang yang dapat diandalkan dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan			2	2,5	3	3,8	33	41,2	42	52,5	80
5.	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan					2	2,5	46	57,5	32	40,0	80
	Total			5	1,25	9	2,25	189	47,2	197	49,2	400
	Rata-Rata			1	1,25	1,8	2,25	37,5	47,2	39,4	49,2	80

Berdasarkan Tabel 4.5 untuk daftar pertanyaan Variabel kinerja secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 49,2% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata pegawai sebanyak 47,2% untuk

jawaban setuju, rata-rata pegawai sebanyak 2,3% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata pegawai sebanyak 1,3% untuk jawaban tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab kurang setuju dan tidak setuju menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum memiliki kinerja yang baik yang dimiliki, terutama dalam hal pegawai merasa belum setuju terhadap prestasi pegawai juga dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan.

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur (Situmorang dan Lufti, 2011:79). Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2012:172). Instrumen penelitian (kuesioner) diberikan pada responden awal yang berjumlah 15 orang di luar sampel.

Tabel 4.6
Uji Validitas/ Convergent Validity

	Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik Pekerjaan (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0.895		
X1.2	0.902		
X1.3	0.587		
X1.4	0.574		
X2.1		0.687	
X2.2		0.808	
X2.3		0.614	
X2.4		0.678	
X2.5		0.713	
y.1			0.728
y.2			0.765
y.3			0.671
y.4			0.782
y.5			0.544

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel penelitian memiliki nilai outer loading $> 0,5$ yang berarti dapat dikatakan valid.

Tabel 4.7
Nilai Discriminant Validity
(Cross Loading)

	Karateristik Individu (X1)	Karateristik Pekerjaan (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0.895	0.554	0.508
X1.2	0.902	0.583	0.547
X1.3	0.587	0.585	0.570
X1.4	0.574	0.576	0.558
X2.1	0.555	0.687	0.557
X2.2	0.468	0.808	0.387
X2.3	0.250	0.614	0.314
X2.4	0.245	0.678	0.359
X2.5	0.386	0.713	0.373
y.1	0.305	0.408	0.728
y.2	0.533	0.338	0.765
y.3	0.290	0.384	0.671
y.4	0.478	0.375	0.782
y.5	0.323	0.304	0.544

Hasil uji kesahihan pada masing-masing indikator memiliki nilai cross loading terbesar pada variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut maka dapat dikatakan semua indikator pada penelitian ini dikatakan valid. Selain menggunakan nilai outer loading, uji validitas pada Smart PLS, juga dapat dilakukan dengan melihat nilai AVE yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Nilai AVE
(Average Variance Extracted)

Variabel	AVE
Karateristik Individu (X1)	0.572
Karateristik Pekerjaan (X2)	0.594
Kinerja (Y)	0.595

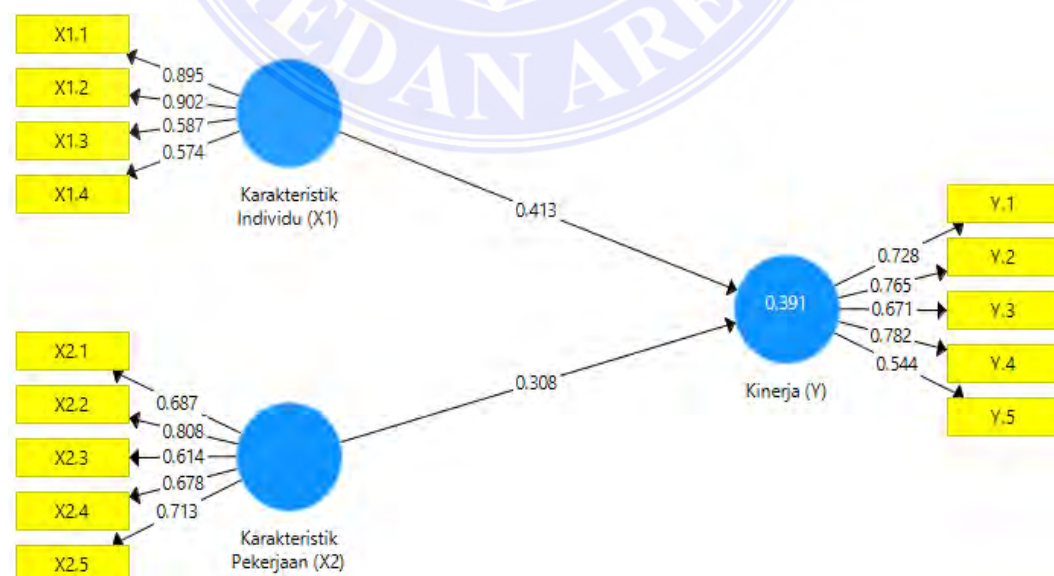
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk refleksif yaitu $> 0,50$ untuk variabel karakteristik Individu (X1) sebesar 0.572, variabel karakteristik Pekerjaan (X2) sebesar 0.594 dan variabel kinerja (Y) sebesar 0.595 sehingga dapat dikatakan valid.

Tabel 4.9 Uji Realibilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Karakteristik Individu	0.836	0.728
Karakteristik Pekerjaan	0.829	0.741
Kinerja	0.828	0.741

Hasil uji reliabilitas menunjukkan **nilai cronbach alpha dan composite reliability** yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk refleksif memenuhi uji reliabilitas. Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.0.

4.2.2. Hasil Model Pengukuran atau Outer Model



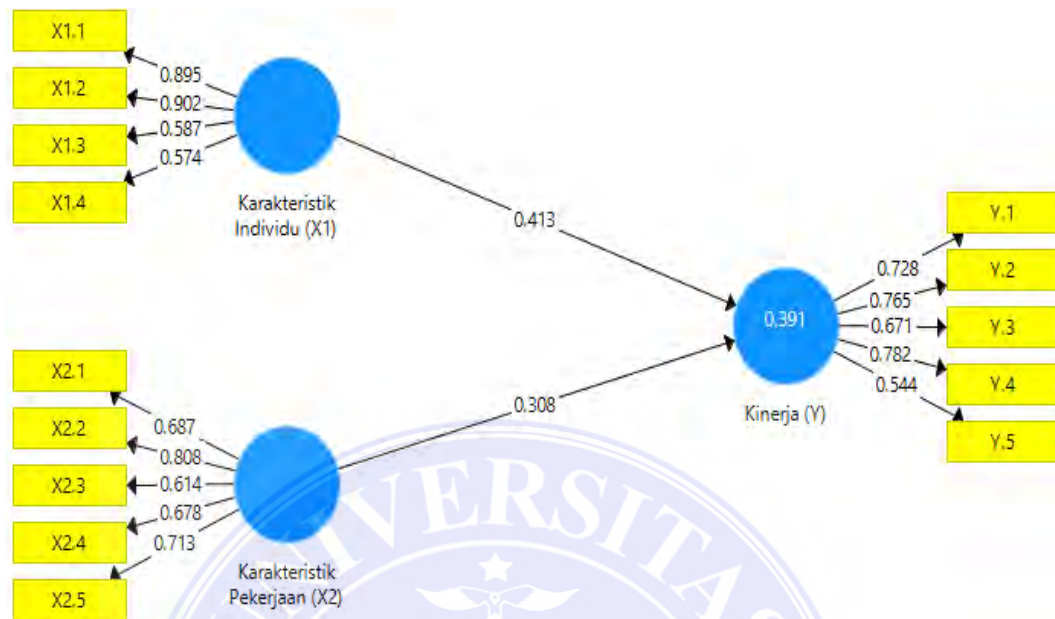
Gambar 4.2 Outer Model

Model Gambar 4.2. menunjukkan hasil outer model. Outer model dalam PLS digunakan untuk menjelaskan kesesuaian indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam variabel penelitian. Dari hasil outer model diperlihatkan bahwa untuk variabel karakteristik individu (X1), setiap indikator yaitu indikator kemampuan (X1.1) memiliki nilai loading factor sebesar 0.895 , indikator nilai (X1.2) adalah 0.902 , indikator sikap (X1.3) adalah 0.587 ,dan indikator minat (X1.4) adalah 0.574. penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih besar dari pada 0,5 untuk variabel karakteristik individu sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator penelitian merupakan indikator yang valid.

Untuk variabel karakteristik pekerjaan (X2), setiap indikator yaitu indikator keanekaragaman keterampilan (X2.1) memiliki nilai loading factor sebesar 0.687, indikator identitas tugas (X2.2) adalah 0.808, indikator arti tugas (X2.3) adalah 0.614, indikator otonomi (X2.4) adalah 0.678, dan indikator umpan balik (X2.5) adalah 0.713. Penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih besar dari pada 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator penelitian dari variabel karakteristik pekerjaan merupakan indikator yang valid.

Untuk variabel kinerja pegawai (Y), setiap indikator yaitu indikator kualitas memiliki nilai loading factor sebesar 0.728, indikator kuantitas (y.1) adalah 0.765, indikator kerja sama (y.2) adalah 0.671, indikator tanggung jawab (y.3) adalah 0.782, dan indikator waktu kerja (y.5) adalah 0.544. penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih besar dari pada 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa untuk setiap indikator penelitian variabel kinerja pegawai merupakan indikator yang valid.

4.2.3 Hasil Model Struktural atau Inner Model



Gambar 4.3 Inner Model

Gambar 4.3. menunjukkan hasil inner model. Dalam PLS inner model digunakan untuk menunjukkan pengaruh antar variabel penelitian, dimana tingkat signifikan t_{hitung} pengaruh antar variabel penelitian lebih besar dari pada 1,96 maka dikatakan pengaruh variabel penelitian yang satu ke variabel penelitian yang lain adalah signifikan. Dari hasil inner model dapat dilihat bahwa pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.413 dan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.308. Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 4.10 Nilai R-Square

Variabel	R Square
Karakteristik Individu	
Karakteristik Pekerjaan	
Kinerja	0.391

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai R-Square untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,391 memiliki arti bahwa presentase besarnya kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai adalah sebesar 39,1%. Sisanya sebesar 60,9 % dijelaskan faktor lain di luar model yang diteliti.

Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai t-statistic $> 1,96$. Berikut adalah koefisien pengaruh (original sample estimate) dan nilai T-statistic pada inner model.

Tabel 4.11 Koefisien Pengaruh dan T-Statistic

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keputusan
Karakteristik Individu (X1) -> Kinerja (Y)	0.413	0.410	0.106	3.903	0.000	Diterima
Karakteristik Pekerjaan -> Kinerja (Y)	0.308	0.339	0.106	2.895	0.004	Diterima

Dari Tabel 4.11 dapat dijelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 Koefisien pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,413 dengan nilai T-statistic sebesar 3.903 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil ini H1 dapat dinyatakan diterima.

Nilai *p-value* pada kolom sig $0,000 < 0,005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang.

Hipotesis 2 Koefisien pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,308 dengan nilai T-statistic sebesar 2.895 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Artinya karakteristik pekerjaan semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini H2 dapat dinyatakan diterima.

Nilai *p-value* pada kolom sig $0,004 < 0,005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang.

4.3. Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang sebesar 0.413, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu adalah 3.903 dan t_{tabel} bernilai 1.96 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.903 > 1.96$). Nilai *p-value* pada kolom sig $0,000 < 0,005$ artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh : Sella Selvia Ananda (2018) Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan pada PT. Petrokimia Gresik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Sartika Dyah Pangastuti, 2016, Pengaruh karakteristik individu dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Surakarta dalam Jurnal Niara Vol.10 No.1 Juni 2017, Hal. 199-210 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Sebelas Maret Solo yang menguji Pengaruh karakteristik individu dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Surakarta.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shekari, Naien, dan Nouri (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap tingkat implikasi dari penelitian ini adalah dapat memperkuat teori yang menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan setiap individu mempunyai karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang dipengaruhi oleh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dibawa sejak ia lahir baik yang berhubungan dengan faktor biologis maupun sosial psikologis. Keyakinan masa lalu mengatakan bahwa kepribadian terbawa pembawaan dan lingkungan; merupakan dua faktor yang terbentuk karena dua faktor yang terpisah, masing-masing mempengaruhi kepribadian dan kemampuan individu bawaan dan lingkungan dengan caranya masing-masing. Namun setelah disadari

bahwa apa yang dipikirkan dan dikerjakan oleh seseorang atau apa yang dirasakan oleh siapapun merupakan hasil dari perpaduan dari apa yang ada di antara faktor-faktor biologis yang diturunkan dan pengaruh lingkungan.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang sebesar 0.308, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel karakteristik pekerjaan adalah 2.895 dan t_{tabel} bernilai 1.96 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.895 > 1.96$). Nilai $p-value$ pada kolom sig $0,004 < 0,005$ artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh : Andra Muhammad dalam jurnal ilmiah Ekonomi Bisnis Tahun 2017 dalam judul “Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan hasil analisis yaitu karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 ($sig < 0,05$).

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Stoner (2012) Karakteristik Pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang yang ditekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik

pekerjaan diharapkan pegawai akan berorientasi dibidang pekerjaannya. Selalu berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan dan pegawai akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan, jika seorang memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai loading faktor sebesar 0,413 dan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu adalah 3.903 dan t_{tabel} bernilai 1.96 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.903 > 1.96$), nilai *p-value* pada kolom sig $0,000 < 0,005$ artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Dan nilai loading faktor setiap indikator karakteristik individu memiliki nilai yang paling besar adalah indikator nilai (X1.2) sebesar 0,902. Hal ini berarti bahwa semakin baik karakteristik individu maka semakin baik/meningkat pula kinerja pegawai.
2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai loading faktor sebesar 0,308 dan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel karakteristik pekerjaan adalah 2.895 dan t_{tabel} bernilai 1.96 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.895 > 1.96$), nilai *p-value* pada kolom sig $0,004 < 0,005$ artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Dan nilai loading

faktor setiap indikator karakteristik pekerjaan memiliki nilai yang paling besar adalah indikator identitas tugas (X2.2) sebesar 0,808. Hal ini berarti bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin baik/meningkat pula kinerja pegawai.

3. Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang paling dominan yaitu pada variabel pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, hal ini didasarkan pada nilai tingkat signifikan $0,413 > 0,308$. Dan untuk nilai loading faktor setiap indikator kinerja memiliki nilai yang paling besar adalah indikator tanggung jawab (y.4) sebesar 0,782.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang agar bisa meningkatkan karakteristik individu, maka perlu dibina hubungan atasan dengan bawahan, antara pegawai dengan pegawai yang ada dilingkungan kerja, dimana perlu ada pemberian motivasi sehubungan dengan program-program perusahaan yang begitu gencar, karena pada penelitian terbukti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Disarankan kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang untuk tidak terpacu pada karakteristik pekerjaan. Mungkin terdapat faktor lainnya yang dapat memacu meningkatnya kinerja pegawai, Seperti penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan akan membuat kinerja semakin maksimal karena pegawai tidak merasa kebingungan atas tugas-tugas yang diberikan, pemberian implementasi,

reward, dan punishment, agar pegawai lebih dapat memenuhi tanggung jawab atas pekerjaannya.

3. Bagi peneliti lanjutan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta jumlah sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Alwi, S, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2010. "*Prosedur Penelitian*": Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Renika Cipta.
- Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, I. 2008. *Structural Equation Modeling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2. Bahan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ivancevich, J.Matteson dan Michale. T. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- James A.F. Stoner, 2012. *Perilaku Organisasi*, Buku I Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki, 2009. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 5. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Reflika Diatama
- Robbins, Stephen P, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta :PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timoty A, 2009. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Sembiring, M, 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama. Fokus Media, Jakarta
- Situmorang, dan Lutfi. 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 2, USU Press, Medan.
- Sugiyono, 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E, 2010. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Jurnal/artikel:

Abdul Rahman, 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala.*

Ananda, Selvia, Sella, 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik.*

Arief Subyantoro, 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja, Jurnal Aplikasi Manajemen, II(1), 11-19*

Budiastuti, Ezzah. 2013. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Megatama Plasindo).* **Dalam Jurnal Manajemen Universitas Bina Nusantara Jakarta.**

Muhammad, Andra, 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah.* **Dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.**

Nurhamida, 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat.* **Dalam EJurnal Bung Hatta.**

Lampiran 1.

KUESIONER

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN DELI SERDANG

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 25 - 30 Thn b. 31- 35 Thn c. 36 – 40 Thn d. > 41 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| KS | = Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KARAKTERISTIK INDIVIDU (X_1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan karakteristik individu saya					
Nilai						
2	Saya setuju setiap tugas yang dijalankan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik individu					
Sikap						
3	Saya memiliki sikap yang mencerminkan tingkat karakteristik individu					
Minat						
4	Pegawai memiliki minat kerja yang tinggi					

2. VARIABEL BEBAS KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X_2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keanekaragaman keterampilan						
5	Saya memiliki banyak keterampilan yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas saya.					
Identitas tugas						
6	Saya setuju jika setiap karyawan harus memiliki identitas tugas					
Arti tugas						
7	Saya selalu mengartikan tugas-tugas yang diberikan sebagai bagian dari keseluruhan tanggung					

	jawab saya sebagai pegawai					
Otonomi						
8	Saya menyukai jika pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh atas tugas yang diberikan.					
Umpan balik						
9	Saya selalu menerima umpan balik dari karyawan lain yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
10	Para pegawai mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
11	Prestasi pegawai juga dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan					
Kerjasama						
12	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain					
Tanggung Jawab						
13	Saya adalah orang yang dapat diandalkan dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
Waktu Kerja						
14	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan Terima Kasih banyak.

LAMPIRAN 2.**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL EKSOGEN/BEBAS****X1 (KARAKTERISTIK INDIVIDU)**

No. Res	Jawaban Responden Variabel X1				Total Skor
	X1	X2	X3	X4	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	4	4	18
3	5	5	5	4	19
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	4	19
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	4	2	16
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	4	4	18
13	4	4	4	4	16
14	4	4	5	4	17
15	4	4	5	5	18
16	5	5	4	5	19
17	5	5	5	4	19
18	5	5	4	4	18
19	4	4	4	4	16
20	4	4	5	4	17
21	5	5	4	4	18
22	5	5	3	5	18
23	4	4	4	5	17
24	5	5	5	5	20
25	5	5	4	5	19
26	5	5	5	5	20
27	4	4	5	4	17
28	5	5	4	5	19
29	5	5	5	4	19
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	4	19
33	4	4	5	4	17
34	4	4	5	4	17
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20

38	4	4	5	4	17
39	4	4	3	4	15
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	5	17
42	5	5	4	5	19
43	5	5	4	5	19
44	5	5	4	5	19
45	5	5	3	4	17
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	5	5	5	5	20
52	5	5	4	5	19
53	5	5	5	4	19
54	5	5	5	2	17
55	5	5	5	5	20
56	5	5	5	5	20
57	5	5	5	5	20
58	5	5	4	4	18
59	5	5	5	5	20
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20
62	5	5	4	4	18
63	4	4	4	4	16
64	4	4	5	4	17
65	4	5	5	5	19
66	5	5	4	4	18
67	5	5	5	5	20
68	4	4	4	4	16
69	5	4	5	4	18
70	5	5	5	5	20
71	3	4	4	4	15
72	4	4	4	5	17
73	4	4	4	4	16
74	4	4	4	4	16
75	4	4	4	4	16
76	4	4	4	4	16
77	4	4	4	4	16
78	4	4	4	4	16
79	5	5	5	5	20
80	4	4	3	5	16

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL EKSOGEN/BEBAS

X2 (KARAKTERISTIK PEKERJAAN)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X2					Total Skor
	X1	X2	X3	X4	X5	
1	5	4	4	3	4	20
2	5	5	4	4	4	22
3	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	2	4	18
5	5	5	5	4	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	4	5	23
8	4	4	2	3	4	17
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	4	4	5	23
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	4	2	1	16
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	2	4	21
15	4	5	4	3	4	20
16	4	4	4	2	4	18
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	4	3	4	21
19	4	4	5	4	4	21
20	5	5	5	4	4	23
21	5	4	4	4	4	21
22	4	5	4	3	4	20
23	5	5	4	4	3	21
24	4	5	5	4	5	23
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	4	4	3	4	20
28	5	5	4	5	4	23
29	4	4	4	3	4	19
30	5	5	5	4	5	24
31	5	4	3	4	4	20
32	4	4	4	3	4	19
33	5	4	3	4	4	20
34	5	4	4	4	4	21
35	4	4	5	3	4	20
36	5	5	4	3	4	21
37	4	5	4	5	3	21

38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	5	4	5	22
40	5	5	3	4	5	22
41	5	4	3	4	5	21
42	5	5	4	4	5	23
43	4	5	4	3	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	5	4	5	3	4	21
46	5	4	5	5	4	23
47	4	4	3	5	4	20
48	4	4	3	5	4	20
49	4	4	4	3	4	19
50	5	4	4	3	4	20
51	4	4	4	3	4	19
52	5	5	4	4	4	22
53	5	5	4	4	4	22
54	4	4	4	2	4	18
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	4	4	5	23
58	4	4	2	3	4	17
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	4	4	5	23
61	5	5	5	5	5	25
62	5	4	4	2	1	16
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	5	2	4	21
65	4	5	4	3	4	20
66	5	5	5	4	5	24
67	5	4	3	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	2	4	3	4	4	17
70	5	5	5	5	5	25
71	4	4	4	3	3	18
72	5	4	5	3	4	21
73	4	3	3	3	3	16
74	2	2	3	3	3	13
75	5	5	5	1	1	17
76	3	3	3	3	3	15
77	3	4	4	3	4	18
78	3	4	3	4	4	18
79	4	3	4	3	4	18
80	4	1	4	1	3	13

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL
ENDOGEN/TERIKAT (Y) (KINERJA PEGAWAI)**

No. Res	Jawaban Responden Variabel					Total Skor
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	3	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	4	5	24
20	5	5	4	4	4	22
21	5	4	4	4	5	22
22	5	5	3	4	4	21
23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	5	5	24
25	5	4	4	5	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	4	5	4	23
29	5	5	4	4	4	22
30	5	5	4	5	5	24
31	4	5	4	4	4	21
32	5	4	4	4	4	21
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	5	4	21
35	4	5	3	5	5	22
36	4	5	4	5	5	23
37	4	5	4	5	4	22
38	5	5	4	5	4	23

39	5	4	5	4	5	23
40	5	4	5	4	5	23
41	5	4	5	4	4	22
42	5	5	4	4	4	22
43	4	5	4	5	5	23
44	4	5	4	5	5	23
45	4	4	5	5	4	22
46	4	4	5	5	4	22
47	4	5	3	5	5	22
48	4	5	4	5	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	4	22
53	5	4	4	5	5	23
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	4	5	4	5	3	21
59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	4	4	4	21
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	5	24
63	5	4	4	4	4	21
64	5	5	4	5	4	23
65	5	5	4	5	4	23
66	5	5	4	4	4	22
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	5	21
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	5	5	22
71	2	2	2	2	4	12
72	5	4	5	4	4	22
73	4	4	4	3	4	19
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	2	4	18
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	3	4	19
78	5	5	5	5	4	24
79	5	4	5	5	4	23
80	4	4	4	3	5	20

LAMPIRAN 3.

Uji Validitas / *Convergent Validity*

	Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik Pekerjaan (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0.895		
X1.2	0.902		
X1.3	0.587		
X1.4	0.574		
X2.1		0.687	
X2.2		0.808	
X2.3		0.614	
X2.4		0.678	
X2.5		0.713	
y.1			0.728
y.2			0.765
y.3			0.671
y.4			0.782
y.5			0.544

LAMPIRAN 4.

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik Pekerjaan (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0.895	0.554	0.508
X1.2	0.902	0.583	0.547
X1.3	0.587	0.585	0.570
X1.4	0.574	0.576	0.558
X2.1	0.555	0.687	0.557
X2.2	0.468	0.808	0.387

X2.3	0.250	0.614	0.314
X2.4	0.245	0.678	0.359
X2.5	0.386	0.713	0.373
y.1	0.305	0.408	0.728
y.2	0.533	0.338	0.765
y.3	0.290	0.384	0.671
y.4	0.478	0.375	0.782
y.5	0.323	0.304	0.544

Lampiran 5.

Koefisien Jalur

	Karateristik Individu (X1)	Karateristik Pekerjaan (X2)	Kinerja (Y)
Karateristik Individu (X1)			0.413
Karateristik Pekerjaan (X2)			0.308
Kinerja (Y)			

Tabel 4.8 Nilai AVE

Variabel	AVE
Karateristik Individu	0.572
Karateristik Pekerjaan	0.594
Kinerja	0.595

Lampiran 6.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Karateristik Individu	0.836	0.728

Karakteristik Pekerjaan	0.829	0.741
Kinerja	0.828	0.741

Lampiran 7.

Tabel 4.10 Nilai R-Square

Variabel	R Square
Karakteristik Individu	
Karakteristik Pekerjaan	
Kinerja	0,391

Lampiran 8.

Tabel 4.11 Koefisien Pengaruh dan T-Statistic

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keputusan
Karakteristik Individu (X1) -> Kinerja (Y)	0.413	0.410	0.106	3.903	0.000	Diterima
Karakteristik Pekerjaan -> Kinerja (Y)	0.308	0.339	0.106	2.895	0.004	Diterima