

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (SI) dari mahasiswa:

Nama	: Lusia Elpriana Lumbanraja
NPM	: 20520186
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir"

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (SI)
Program Studi Manajemen

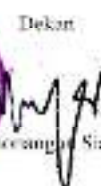
Pembimbing Utama

Raminco M. Pasribu, SE., MBA.



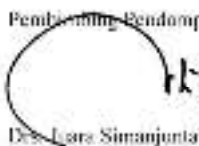
Dekan

Desi Purnasari Siallagan, SE., M.Si



Pembimbing Pendamping

Desi Lura Simanjuntak, M.Si



Ketua Program Studi

Raminco M. Pasribu, SE., MBA.



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintahan adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan Bangsa dan Negara. Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi. (Primananda, 2014:182). Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Oleh sebab itu tugas utamanya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. (Primananda, 2014:184).

Diskoperindag merupakan singkatan dari Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan. Ini merupakan sebuah dinas atau instansi pemerintahan daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan, dan pengawasan sektor koperasi, perindustrian, dan perdagangan di wilayah administratif tertentu, seperti kabupaten atau kota. Dinas ini juga bertanggung jawab atas pengembangan sektor industri, terutama industri kecil dan menengah (IKM). Fungsi ini mencakup penyediaan pelatihan keterampilan, bantuan akses pembiayaan, promosi produk, dan peningkatan kualitas produk. Dinas koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Samosir Merupakan instansi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina dan mengevaluasi urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan urusan perindustrian, perdagangan, pasar, serta koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah. Pembentukan Dinas Koperasi, Perindustrian,

dan Perdagangan di Kabupaten Samosir dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan peraturan daerah yang mengatur tentang struktur organisasi dan tata kerja perangkat daerah.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan), meskipun canggihnya alat-alat yang dimiliki suatu perusahaan, tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut jika tidak ada peran aktif dari karyawan. Setiap perusahaan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu untuk mengatur karyawannya, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Peran penting seorang pimpinan adalah bagaimana karyawan yang memiliki kepribadian berbeda-beda tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi berjalannya roda bisnis perusahaan dan sesuai dengan visi, misi strategi dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Untuk mendorong berkembangnya suatu organisasi dan untuk meningkatkan kualitas organisasi, maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tanpa peran sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatannya untuk pencapaian tujuan. Tentunya tujuan akan mudah dicapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut beberapa faktor seperti karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan (Handoko, 2015:82)

Menurut Handoko (2015:63), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan objek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2014:86) karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing karyawan sehingga mempengaruhi dalam perilaku kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda merupakan latar

belakang yang dibawa individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kinerjanya pun berbeda-beda. Hasibuan (2016:147) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan Keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Berikut ini merupakan penilaian kinerja berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Samosir sesuai dengan PP nomor 46/2011 tentang pengelolaan kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Laporan Hasil Penilaian Kinerja ASN Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir (2022-2023)

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2022	Tahun 2023	Perbandingan
Integritas	82,58	83,24	Naik
Profesionalisme	82,26	81,39	Turun
Kerjasama	82,33	81,59	Turun
Disiplin	82,28	79,49	Turun
Rata-rata	82,40	81,65	Turun
SKP	91,77	83,24	Turun

(Sumber : Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir)

Dari Tabel 1.1 Kinerja ASN Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir tahun 2022-2023, penilaian kinerja pegawai diukur berdasarkan integritas, profesionalisme, kerjasama, disiplin. Pada unsur penilaian integritas dapat kita lihat terdapat kenaikan sebanyak 0,66, namun pada penilaian profesionalisme mengalami penurunan sebanyak 0,87. Sementara pada unsur penilaian kerjasama karyawan mengalami penurunan sebesar 0,74. Sama halnya dengan penilaian disiplin mengalami penurunan juga sebesar 2,79. Begitu juga dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) mengalami penurunan sebesar 8,53. Untuk itu strategi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Sebelum melakukan peningkatan

kinerja pegawai, diketahui ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan (Handoko, 2015:82)

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Menurut (Rivai,2020:Vol 3.No.2), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat lain menjelaskan bahwa kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efesiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran (Agustini, 2019:89).

Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2020;129). Mencapai kinerja yang diharapkan, maka hal yang terpenting adalah mengenali faktor-faktor yang ikut serta berperan dalam menentukan kinerja tersebut. Menurut (Rivai, 2020 Vol 3.No.2) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan (kompetensi), kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas (imbalan internal dan eksternal) dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan teknis, tetapi juga oleh karakter individu dan karakter pekerjaan yang mereka lakukan.

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi (2020:13), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Berdasarkan pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai oleh Hidayah (2023:16), Pambudia dan Utomo (2023:18), Sukma, et.,al (2023:24) dan Widyani, dkk (2023:26) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Anggraeny et.,al (2023:30), Febriyanti, dkk (2020:34) yang menemukan karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Simamora (2019:339) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan.

Menurut Samuel Irwan (2020:6) bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham (2013:12) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*). Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sangat beralasan karena pada dasarnya saat orang bekerja maka mereka menginginkan ada keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya agar kemampuan dan potensi individu yang dimilikinya dapat berkembang, sehingga pegawai tersebut merasa memiliki ikatan dengan organisasi. Kesesuaian tujuan dan visi antara pegawai dengan organisasi juga akan menghasilkan kinerja pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Menurut Gibson (2011:28) bahwa tujuan secara individu dan tujuan keorganisasian sama pentingnya. Imbalan dari organisasi mempunyai

pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, sebagai realisasi organisasi memenuhi janjinya. Sebaliknya individu akan merasa manunggal dengan tujuan, terlibat dengan tugas, dan setia terhadap organisasi. Orang tertarik kepada organisasi yang paling tinggi memenuhi harapannya mengenai bentuknya, tujuannya dan nilainya, serta akan memilih organisasi memberikan hasil atau imbalan yang paling baik.

Berdasarkan penelitian yang telah melakukan pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai oleh Putra dan Rosita (2023:15), Syafitri, dkk (2023:20), Ningsih dan Nasution (2022:35), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Zayyan (2023:41) dan Putri dan Siagian (2023:50) yang menemukan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik individu pegawai masih perlu untuk dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang memiliki persepsi yang bias atau salah tentang tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini dapat mengarah pada ketidakpahaman terhadap harapan kerja atau kesalahan dalam prioritas pekerjaan. Akibatnya, pegawai mungkin tidak efektif dalam melaksanakan tugas mereka atau menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Selain itu juga, karakteristik pekerjaan pegawai masih perlu untuk dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa tidak adanya harmonisasi antara bagian-bagian, harmonisasi antara atasan dan bawahan karena apabila ada kebijakan yang datangnya dari atasan tidak terlaksana di bawahan dengan baik, loyalitas kerja tidak terlihat pada pegawai, kontribusi yang diberikan oleh pegawai tidak maksimal, kesemua fenomena di atas dibuktikan dengan pekerjaan tidak terlaksana tepat waktu, pekerjaan terlaksana apabila diperintahkan terus menerus tidak dilaksanakan dengan kesadaran sendiri,

penuh perhatian, tidak sesuai minat yang dimiliki, sehingga tidak ada kepuasan terhadap kinerja pegawai yang dirasakan.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan empiris yang telah dijelaskan diatas maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir.
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir.
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir.

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor kinerja pegawai dan membantu penulis untuk mengembangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan dasar bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui lebih dalam tentang kinerja pegawai dan memperluas pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Bagi Universitas HKBP Nomensen Medan

Sebagai tambahan referensi dan literatur kepustakaan bagi peneliti selanjutnya di bidang penelitian tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan informasi bagi Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel

2.1.1 Defenisi Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin dan Russel dalam Gunawan dan Osnandi (2020:108-121) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019:74). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb. Menurut Istifadah & Santoso (2019:260) Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja reguler yang dilakukan oleh semua pekerja dengan jadwal yang ditentukan untuk menghasilkan hasil yang sukses dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Shofwani & Hariyadi (2019: 53) Kinerja merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berupa hasil yang terukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan perusahaan. Menurut **David** (2020:45) Kinerja adalah hasil dari sikap, nilai, dan motivasi individu dalam melaksanakan tugas yang telah ditugaskan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Kinerja pegawai diatur dalam sistem manajemen kinerja pegawai yang merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut

dan sistem informasi kinerja. Dan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu satuan organisasi yang berdasarkan atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.

Berdasarkan definisi-definisi kinerja di atas, peneliti mengambil definisi kinerja dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 yang menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Masram & Mu'ah (2017:85-92) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, anggota organisasi boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

1. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja

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

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

2.1.4 Defenisi Karakteristik Individu

Menurut Purnamasari (2021:129) masing- masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama di bidang manajemen, tetapi kemampuannya ada pada bidang yang lainnya.

Kadar potensinya berbeda-beda di setiap bidang namun ada yang mendominasi, hal itu bisa disebut dengan bakat. Menurut Iskandar (2019:1) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang insiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Subyanto (2019:63-47) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya. Menurut Leavit (2019:17) memberikan penjelesan tentang karakteristik individu secara sederhana adalah perbedaan seseorang dengan seseorang lainnya yang artinya setiap orang memiliki ciri khasnya masing-masing. Menurut Hanifah (2019:201) Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu ini saling berinteraksi dan membentuk perilaku, pemikiran, dan cara individu berfungsi dalam kehidupan sehari-hari. Karakteristik individu penting untuk berbagai keperluan, seperti pendidikan, pekerjaan, pengembangan pribadi, dan hubungan interpersonal.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu Adapun faktor-faktor karakteristik individu menurut Robbins (2019:150), yaitu:

1. Usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan). 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.

2. Jenis Kelamin Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.
3. Status Pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kinerja karyawan.
4. Pengalaman Kerja Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

2.1.6 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Hanifah (2019:1-2), terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk menentukan karakteristik individu, yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

- b) Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c) Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- d) Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.
- e) Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun rohani.

2.1.7 Defenisi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Gunastri (2019:75-84), karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas, tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas. Menurut Panudju (2019:56-70), karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2020:430-433), karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Menurut Mundung (2020), karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Menurut Porter (2021:116), karakteristik pekerjaan

adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan fitur utama dari suatu pekerjaan yang menentukan sifat, kondisi, dan tuntutan pekerjaan tersebut. Karakteristik pekerjaan juga membantu organisasi dalam merancang pekerjaan yang efektif dan memotivasi, serta membantu individu dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat, keterampilan, dan tujuan karier mereka.

2.1.8 Faktor- faktor yang mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Moses, dkk. (2014:5) mengidentifikasi karakteristik pekerjaan menjadi enam karakter, yaitu keragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab. karakteristik pekerjaan inti yaitu :

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

2.1.9 Indikator Karakteristik Pekerjaan

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

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

2.1.10 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

	Nama peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Sella Selvia Ananda (2018)	Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kinerja karyawan	Karakteristik Individu (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) Motivasi kerja karyawan (Z) Kinerja karyawan (Y)	<i>Partian Least Square</i>	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karaktersitik individu yang dimiliki karyawan PT. Petrokimia menunjukkan hasil yang baik. Dapat diartikan bahwa kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan yang dimiliki oleh keryawan berpengaruh tinggi terhadap motivasi yang dibutuhkan untuk bekerja lebih baik.
2	Nabila dan Mistar (2020)	Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada dinas dikpora kabupaten bima	Karakteristik Individu (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	1. Berdasarkan pengujian secara parsial maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial. 2.

3	Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu Artiningsih, Hj. Nurul Wahyuni (2018)	Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada politeknik kotabaru)	Karakteristik Individu (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) Karakteristik Organisasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)	<i>Path Analysis</i>	<p>1. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kinerja pegawai politeknik kotabaru.</p> <p>2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai politeknik kotabaru.</p> <p>3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai politeknik kotabaru.</p> <p>4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai politeknik kotabaru.</p>
4.	Yulia Astuti (2019)	Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja	Karakteristik Individu (X1) Karakteristik	Regresi Linear Berganda	1. Karakteristik Individu berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai loading faktor sebesar 0,413 dan

		pegawai di sekretariat dprd kabupaten deli serdang	Pekerjaan (X2) Kinerja Pegawai (Y)		<p>melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung variabel karakteristik individu adalah 3.903 dan t tabel bernilai 1.96 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3.903 > 1.96$), 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.</p> <p>2. Dari hasil penelitian ini terdapat</p>
--	--	--	---------------------------------------	--	--

					<p>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.</p>
5	<p>Wa Ode Hardiyanty Lenna, Ansir , dan Riski Amalia Madi (2018)</p>	<p>Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam “abdi karya sejahtera” kendari</p>	<p>Karakteristik Individu (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Uji Regresi Parsial</p>	<p>1. Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Abdi Karya Sejahtera Kendari. 2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada</p>

					<p>Koperasi Simpan Pinjam Abdi Karya Sejahtera Kendari.</p> <p>3. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Abdi Karya Sejahtera Kendari.</p>
--	--	--	--	--	--

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang teori yang saling berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Kerangka berpikir yang sistematis menjelaskan secara teoritis variabel yang diteliti. Maka, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel bebas, dan variabel terikat.

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut makmuri (2014:113) dalam Hedar (2021:79-92), menyatakan bahwa manusia dalam bertingkah laku baik dan buruk ditunjukkan dalam empat variabel yaitu personality, karakteristik biografik, kemampuan serta proses belajar. Terkait dengan karakteristik biografik yang ada pada pegawai dapat dilihat dari jenis kelamin, status perkawinan, umur, pendapatan, jumlah anggota dalam keluarga, dan senioritas. Sehingga terdapat perbedaan perilaku dari setiap individu yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai didukung penelitian yang dilakukan Astuti (2019:18) yang membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

2.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian dari (Grobelna, 2018:1-3) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Identifikasi karakteristik pekerjaan yang tepat terkait dengan pekerjaan tertentu memiliki peran penting terkait dengan berbagai sikap karyawan di dalam organisasi. Dyike, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan 89 Model karakteristik pekerjaan (job characteristics model/ JCM), yang memberikan sebuah penjelasan bagaimana struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap mereka terhadap kondisi kerja. Melalui dimensi inti spesifik keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik, Hackman dan Oldham (1976) menjelaskan bagaimana elemen ini dapat mempengaruhi hasil kerja dan motivasi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik karakteristik pekerjaan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

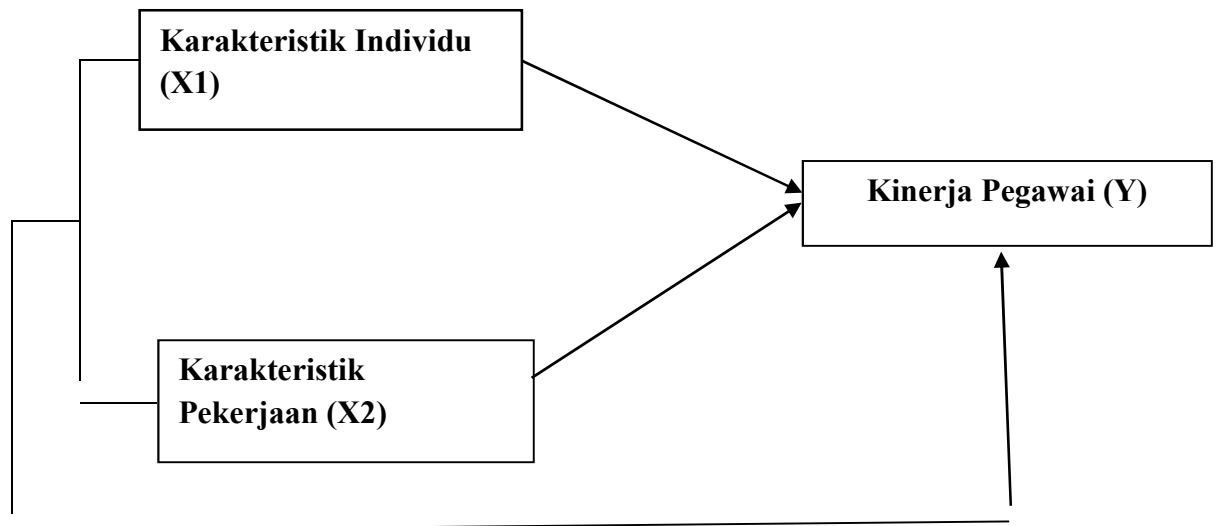
2.2.3 Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa total rata-rata skor kinerja adalah sangat tinggi. Artinya, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian Sella (2018:1-5) yang mengatakan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerjanya mereka dan begitupun sebaliknya. Hasil analisis data mengindikasikan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan selama ini dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari masalah yang diteliti yang perlu dibuktikan kebenarannya dan dapat bersifat logis. Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai masalah penelitian yang harus diuji dengan data yang dikumpulkan dari sampel penelitian.

Berdasarkan uraian dari masing-masing variabel tersebut dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 2.1 tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (*random*), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun pengertian filsafat positivisme adalah filsafat yang mengandalkan empirisme atau penemuan dan pengamatan yang telah teralami (nyata) bukan sekedar asumsi atau logika. Artinya, dalam penelitian kuantitatif, data konkret berupa angka atau tepatnya statistik menjadi penentu nomor satu dalam membuktikan asumsinya, bukan sekedar logika yang rasional.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah dari bulan Maret 2024 - Agustus 2024 sampai dengan selesai. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Djaali (2020:40) populasi adalah keseluruhan unit penelitian atau unit analisis yang akan diselidiki atau dipelajari karakteristiknya dan dapat dibedakan menjadi dua populasi sampling dan populasi sasaran. Menurut Sugiyono (2021:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai

kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi merupakan sumber data yang sangat penting, karena tanpa penelitian tidak akan berarti serta tidak mungkin terlaksanakan, mengingat banyaknya permasalahan yang dapat mempengaruhi bidang penelitian, populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir yang berjumlah 46 orang yang terdiri dari pimpinan dan seluruh pegawai yang memiliki jabatan dan golongan yang berbeda dalam instansi tersebut.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2021:131) sampel bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi, yang karakteristiknya benar-benar diselidiki atau dipelajari Djaali (2020:40). Teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling (Sugiyono 2021:133). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 (Sugiyono 2021:140). Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel, dikarenakan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 orang responden dan disebabkan jumlah populasi kecil maka semuanya dijadikan sampel. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir adalah sebanyak 46 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Angraeni & Wirjawan, 2023). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh prgawai di kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir dengan jumlah 46 orang.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian, penulis dari menggunakan data primer yang akan menggunakan cara seperti memberi beberapa pertanyaan melalui kuisioner atau pun wawancara yang dibagikan kepada karyawan di Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabaupaten Samosir.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada sebelumnya. Data sekunder berasal dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, dan dokumen lain yang berkaitan dengan topik penelitian dan digunakan untuk melengkapi data primer.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang ada di dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:213) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Metode Pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2021:214) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, ada dua jenis wawancara yang dapat dilakukan dalam kaitan untuk mengumpulkan data dari variabel-variabel penelitian, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur (Djaali, 2020:50). Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka dan terstruktur.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2021:223) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Menurut Djaali (2020:53) observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara menghimpun bahan dan keterangan, yang

dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap berbagai fenomena yang menjadi objek pengamatan 38 atau terhadap indikator-indikator dari variabel penelitian.

3. Kuesioner

Menurut Djaali (2020:52) kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim instrumen (kuesioner) kepada responden, untuk dijawab secara tertulis lalu dikembalikan lagi kepada peneliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2021:129) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. 37 Kuesioner merupakan teknik pengumpulan yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini dapat menghasilkan jawaban dari kuesioner yang akan menghasilkan skor seperti yang terlihat di dalam tabel berikut :

3.6 Defenisi Operasional Penelitian

Defenisi operasional penelitian mengacu pada proses penjelasan rinci dan spesifik tentang variabel yang akan diamati, diukur, dan dievaluasi dalam penelitian. Berikut ini disajikan tabel mengenai indikator variabel penelitian:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X1)	karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya.	1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat 5. Kemampuan 6. Kebutuhan 7. Kepercayaan 8. Pengalaman 9. Penghargaan	Skala likert
Karakteristik	karakteristik pekerjaan	1. Otonomi	Skala likert

Pekerjaan (X2)	<p>adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Sejumlah teori karakteristik pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari karakteristik pekerjaan tersebut dengan kepuasan dan kinerja karyawan telah dihasilkan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Variasi Pekerjaan 3. Identitas Tugas 4. Signifikasi Tugas 5. Umpan Balik 	
Kinerja	<p>kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja sesuai kualitas 2. Hasil kerja sesuai kuantitas 3. Hasil kerja sesuai ketepatan waktu kerja 4. Hasil kerja sesuai penggunaan biaya 	Skala likert

		5. Hasil kerja sesuai disiplin	
--	--	--------------------------------	--

Sumber : Dikutip dari Subyanto (Ibrahim, 2019:113), Robbins dan Judge (2015:430-433), Bernadin dan Russel dalam Gunawan & Osnadi, 2020:1-3).

3.7 Skala Likert

Dalam penelitian ini, peneliti telah menetapkan fenomena sosial ini secara khusus sebagai variabel penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengukur variabel, Skala Likert membuat indikator variabel. Selanjutnya, indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk membuat membuat instrument yang terdiri dari pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2020:38). Kuisisioner yang disebar akan menghasilkan jawaban yang akan diberikan skor berdasarkan skala likert berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai skor	Simbol
1	Sangat setuju	5	SS
2	Setuju	4	S
3	Netral	3	N
4	Tidak setuju	2	TS
5	Sangat tidak setuju	1	STS

3.8 Uji Instrument

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur yang diteliti. Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan mengakses software SPSS. Setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada didalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Jumlah sampel yang akan dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Samosir. Suatu kuisisioner dinyatakan valid ketika pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner mampu mengeksplorasi atau menyatakan hal-hal yang ingin diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang digunakan untuk melakukan uji

validitas adalah dengan melakukan korelasi antara pertanyaan dengan skor variabel. Dasar pengambilan keputusan atas hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai Signifikan (Sig) > 0.05 , maka pernyataan dikatakan valid.
2. Bila nilai Signifikan (Sig) < 0.05 , maka pernyataan dikatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode untuk menilai kualitas suatu kuesioner yang berfungsi sebagai petunjuk dari variabel atau konsep yang diteliti (Lestari & Ratnasari, 2018:154). Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memeriksa konsistensi data dalam suatu periode tertentu dan mengevaluasi seberapa baik pengukuran reliabilitas dilakukan dalam satu percobaan. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk melihat sejauh mana hubungan antara jawaban-jawaban tersebut. Kriteria pengambilan keputusan uji realbilitas sebagai berikut:

1. Jika nilai cronbach's alpha > 0.07 maka koesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha < 0.07 maka koesioner dinyatakan tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengukur model regresi yang terjadi pada variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak (Hendrayana dkk., 2023:3-5). Jika terbukti bahwa model regresi variabel tersebut memiliki distribusi yang tidak normal, maka hasil uji statistik akan lebih rendah. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan pada uji KolmogorovSmirnov sebagai berikut:

1. Jika signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi antar variabel independen memiliki hubungan atau korelasi satu sama lain (Ghozali, 2016:45). Hasil yang baik adalah tidak adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dapat diperhatikan dari nilai Tolerance dan VIF serta besaran korelasi diantara

variabel 36 independen. Kriteria pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan variasi dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:47). Homoskedastisitas terjadi ketika variasi tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dan heteroskedastisitas terjadi ketika variasi berbeda. Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengambilan keputusan dalam uji . heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

3.10 Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier berganda merupakan metode yang digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan, pengaruh, serta arah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Nilamsari & Muslih, 2023:32). Persamaan linier regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi karakteristik individu

β_2 : Koefisien Regresi karakteristik pekerjaan

X1 : Karakteristik Individu

X2 : Karakteristik Pekerjaan

e : Error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial

(Uji t) Uji statistik t juga dikenal sebagai uji signifikan individual yang bertujuan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2016:154). Dalam menentukan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinilai menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$: Karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. $H_1 : b_2 \neq 0$: Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. $H_2 : b_3 \neq 0$: karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

3.11 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018:98) uji F menunjukkan seberapa besar suatu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel independent.

Rumusan hipotesis :

H_0 : nilai signifikansi $F > 0,05$: karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1 : nilai signifikansi $F < 0,05$: karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian dilakukan dengan mengukur probabilitas signifikansi.

- a) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a , ditolak. Artinya karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan:

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a , diterima.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a , ditolak.

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:162). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan kemampuan variabel independen memiliki dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

