Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru).

Dayat Ikhsan Hajati[1], Dwi Wahyu A.[2], Hj. Nurul Wahyuni[2].
1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123
Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

The aims of this research were 1) to analyze the significant effect of individual characteristics on employees' performance partially, 2) to analyze the significant effect of job characteristics on employees' performance partially, 3) to analyze the significant effect of organizational characteristics on employees' performance partially, 4) to analyze the significant effect of individual characteristics, job characteristics and organizational characteristics on employees' performance simultaneously.

The types of research was causal research. The populations were employees at Polytechnic of Kotabaru with 39 peoples as samples in this research and sampling technique uses saturated sampling technique. The method of data analysis used multiple regression analysis.

The results of research showed that 1) individual characteristics have insignificant effect on employees' performance partially, with the effect was -21,9%, 2) job characteristics have significant effect on employees' performance partially, with the effect was 38,8%, 3) organizational characteristics have significant effect on employees' performance partially, with the effect was 43,3%, 4) individual characteristics, job characteristics and organizational characteristics have significant effect on employees' performance simultaneously, with the simultaneous effect was 35,3%.

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Organizational Characteristics, Employees' Performance.

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang biasanya disebut pegawai/karyawan memiliki potensi yang positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan apabila dikelola dengan benar, sebaliknya akan menjadi beban apabila tidak dikelola dengan benar. Organisasi/perusahaan yang besar dan maju selalu memperhatikan dan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan karena kinerja yang optimal adalah faktor penentu tercapainya tujuan suatu organisasi/perusahaan. Meskipun suatu organisasi/perusahaan memiliki teknologi yang maju dan modal yang besar, hal itu belum menjamin tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi/perusahaan tanpa ditunjang dengan sumber daya manusia berkualitas.

Penelitian ini mengambil objek pada sebuah institusi pendidikan yang biasa disebut dengan Perguruan Tinggi. Politeknik Kotabaru adalah perguruan tinggi vokasi swasta di bawah naungan Yayasan Pengembangan Pendidikan Sa-ijaan (YP2S) yang berlokasi di Kabupaten Kotabaru, Propinsi Kalimantan Selatan. Untuk mencapai visi, misi dan tujuannya serta sasaran dibutuhkan kinerja yang baik dan optimal dari setiap pegawai. Politeknik Kotabaru memiliki 41 orang pegawai tetap (*full time*).

Setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu pegawai, dimana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai – nilai dari setiap

individu yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya harus diketahui oleh suatu organisasi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial.

Selain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas, keterampilan pegawai ditentukan oleh aktifitas yang dikerjakan dan setiap aktifitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang beragam.

Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing – masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaanya.

Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya, untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru ?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru ?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
2. Menganalisis pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
3. Menganalisis pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
4. Menganalisis pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.

4. Tinjauan Teori

Dalam Kamus Lengkap psikologi karya Chaplin dijelaskan bahwa karaktaristik merupakan sinonim dari kata karakter, watak dan sifat yang memiliki penegertian diantaranya :

1. Suatu sifat yang tetap terus menerus dan kekal yang dapat dijadikan ciri untuk mengidentifikasikan seseorang pribadi, suatu objek dan suatu kejadian.
2. Intergrasi atau sintese dari sifat – sifat individual dalam bentuk suatu untas atau kesatuan.
3. Kepribadian seseorang yang dipertimbangkan dari titik pandangan etis atau norma.

Karakteristik adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Karakteristik yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Panggabean, 2004). Stoner (1992) dalam Moses, dkk. (2014:2) menyatakan bahwa karakteristik individu meliputi, minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Sedangkan menurut Robbins (2003), indikator karakteristik individu meliputi :

1. Sikap
   Sikap individu berasal dari hal – hal atau akibat – akibat yang berhubungan dengan

perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

2. Minat
   Minat merupakan keiinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.
3. Nilai
   Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
4. Kemampuan
   Kemampuan adalah kapasitas sesorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

Mengacu pada beberapa pendapat di atas, dalam kajian ini akan menggunakan empat indikator yang dapat mengukur variabel karakteristik individu yaitu sikap, minat, nilai dan kemampuan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai beserta umpan baliknya. Gibson (1996) dalam Moses, dkk. (2014:5) meidentifikasikan karakteristik pekerjaan menjadi enam karakter, yaitu keragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan dan keteramoilan yang diperlukan dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Hackman and Oldham (1980) dalam Ozbag, G.K, Ceyhun, G.C dan Gunduz, (2014:440), hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 (lima) dimensi 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 pembagianya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.
3. Signifikasi 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.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan akan diukur melalui variasi keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan umpan balik.

Widanarni (2015) mendifinisikan karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian – bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap – tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja.

Menurut Sugito (2004:695), karakteristik organisasi dapat diukur melalui kebijakan kultur (kebijakan organisasi) dan lingkungan kerja yang harmonis. Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (organizational practices) menurut Hellregel dan Slocum (2006) antara lain :

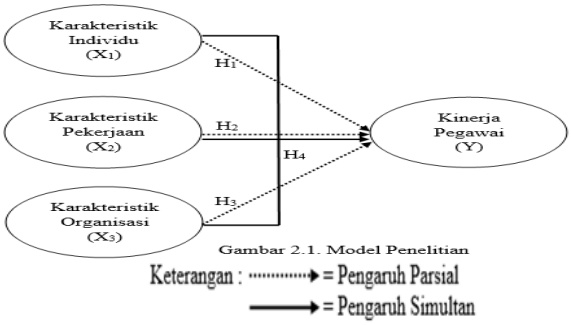
1. Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai – nilai organisasi.
2. Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
3. Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya.

Dari beberapa pendapat diatas, dalam penelitian ini akan mengambil dimensi karakteristik organisasi yaitu komitmen organisasi, hubungan teman sekerja dan hubungan dengan atasan.

Dalam mengukur kinerja karyawan Bernadin dan Russel (1993:382) mengungkapkan bahwa terdapat enam kriteria dalam menilai kinerja karyawan, dalam hal ini peneliti memakai 3 (tiga) kriteria yang sangat mendasar yaitu **:**

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu : merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan sekolah, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan oleh sekolah.
2. Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu : Ketelitian karyawan dalam menyelesaian suatu pekerjaan, banyaknya kesalahan hasil dalam setiap pekerjaannya, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditentukan oleh sekolah
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) yaitu : kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan lembur serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tambahan sesuai dengan waktu yang ditentukan sekolah.

5. Model Penelitian



Gambar 2.1. Model Penelitian

6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.

7. Metode Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan jenis penelitian sebab akibat (*causal research*). yaitu untuk menganalisis pengaruh signifikan karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan karakteristik organisasi (X_3) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja pegawai (Y).

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, namun peneliti tidak memasukkan pimpinan (Direktur Politeknik Kotabaru) dan peneliti sendiri kedalam sampel dikarenakan fokus penelitian ini ditujukan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, sampel yang diambil adalah sebanyak 39 orang yang terdiri dari tenaga kependidikan, dosen tetap yayasan dan dosen PNS DPK dari Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah XI Kalimantan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan yaitu kuesioner , pengamatan dan dokumentasi.

8. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian validitas menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan syarat minimum dianggap valid apabila r_{hitung} = 0,316 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), dan jika r_{hitung} kurang dari 0,316 maka butir dalam instrumen itu dikatakan tidak valid, jadi dapat disimpulkan bahwa item yang digunakan dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq$ 0,316.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	*r*	Std. Minimal	Keputusan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1.1	0,579	0,316	Valid
	X1.1.2	0,499		Valid
	X1.1.3	0,579		Valid
	X1.2.1	0,637		Valid
	X1.2.2	0,696		Valid
	X1.2.3	0,657		Valid
	X1.3.1	0,608		Valid
	X1.3.2	0,828		Valid
	X1.3.3	0,632		Valid
	X1.3.4	0,436		Valid
	X1.4.1	0,462		Valid
	X1.4.2	0,408		Valid
	X1.4.3	0,538		Valid
	X1.4.4	0,517		Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2)	X2.1.1	0,362	0,316	Valid
	X2.1.2	0,389		Valid
	X2.1.3	0,476		Valid
	X2.2.1	0,549		Valid
	X2.2.2	0,497		Valid
	X2.2.3	0,536		Valid
	X2.2.4	0,489		Valid

Variabel	Butir	*r*	Std. Minimal	Keputusan
	X2.3.1	0,728		Valid
	X2.3.2	0,522		Valid
	X2.4.1	0,66		Valid
	X2.4.2	0,662		Valid
	X2.4.3	0,698		Valid
	X2.4.4	0,671		Valid
	X2.5.1	0,472		Valid
	X2.5.2	0,585		Valid
	X2.5.3	0,408		Valid
	X2.5.4	0,382		Valid
Karakteristik Organisasi (X3)	X3.1.1	0,618	0,316	Valid
	X3.1.2	0,416		Valid
	X3.1.3	0,452		Valid
	X3.1.4	0,402		Valid
	X3.1.5	0,482		Valid
	X3.2.1	0,743		Valid
	X3.2.2	0,781		Valid
	X3.2.3	0,791		Valid
	X3.3.1	0,78		Valid
	X3.3.2	0,77		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1.1	0,68	0,316	Valid
	Y1.1.2	0,368		Valid
	Y1.1.3	0,577		Valid
	Y1.2.1	0,701		Valid
	Y1.2.2	0,682		Valid
	Y1.3.1	0,579		Valid
	Y1.3.2	0,35		Valid
	Y1.3.3	0,399		Valid
	Y1.3.4	0,663		Valid
	Y1.3.5	0,669		Valid

Sumber : *Output SPSS*, 2017

Berdasarkan tabel 5.12. di atas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari variabel karakteristik individu, karakterisitik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kinerja pegawai telah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach*	Std. Minimal	Keputusan
Karakteristik Individu (X_1)	0,838	0,6	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X_2)	0,846	0,6	Reliabel
Karakteristik Organisasi (X_3)	0,836	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,749	0,6	Reliabel

Sumber : *Output SPSS*, 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, karakterisitik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kinerja pegawai memiliki reabilitas instrumen.

Pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan karakteristik organisasi (X_3) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Uji Regresi Berganda (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,114	6,528		1,702	,098
	Karakteristik_Individu	-,152	,110	-,219	-1,381	,176
	Karakteristik_Pekerjaan	,244	,096	,388	2,526	,016
	Karakteristik_Organisasi	,365	,150	,433	2,434	,020

Sumber : *Output SPSS*, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.24. di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

$11{,}114 - 0{,}152X_1 + 0{,}244X_2 + 0{,}365X_3 + 6{,}528$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif, hal tersebut menunjukkan jika karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi tidak berubah, maka kinerja pegawai akan memiliki nilai sebesar 11,114.
2. Nilai koefisien regresi karakteristik individu (b_1) sebesar -0,152 yang menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan yang negatif (tidak searah), artinya, apabila karakteristik individu mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan berkurang sebesar 0,152 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap, namun kondisi tersebut tidak dapat direpresentasikan, karena hasil pengujian menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan (b_2) sebesar 0,244 yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan arah hubungan yang positif (searah), artinya, apabila karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,244 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
4. Nilai koefisien regresi karakteristik organisasi (b_3) sebesar 0,365 yang menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan yang positif (searah), artinya apabila karakteristik organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,365 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan atau tetap.

a. Pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi linier berganda (tabel 4), diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar -1,381, sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% (α = 0,05) diperoleh nilai 2,021 yang mana apabila dibandingkan, nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} atau -1,381 < 2,021 dengan nilai sig.t sebesar 0,176 yang mana lebih besar dibandingkan 0,05 atau 0,176 > 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji regresi linier berganda dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} serta nilai sig.*t* sesuai ketentuan kriteria pengujian dalam penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.

b. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi linier berganda (tabel 5.24), diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 2,526, sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% (α = 0,05) diperoleh nilai 2,021 yang mana apabila dibandingkan, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau 2,526 > 2,021 dengan nilai sig.t sebesar 0,016 yang mana lebih kecil dibandingkan 0,05 atau 0,016 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. Besar pengaruhnya (nilai Beta) sebesar 0,388 atau 38,8%.

c. Pengaruh Karakteristik Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi linier berganda (tabel 5.24), diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk pengaruh karakteristik organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 2,434, sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% (α = 0,05) diperoleh nilai 2,021 yang mana apabila dibandingkan, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau 2,434 > 2,021 dengan nilai sig.*t* sebesar 0,020 yang mana lebih kecil dibandingkan 0,05 atau 0,020 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. Besar pengaruhnya (nilai Beta) sebesar 0,433 atau 43,3%.

Hal tersebut juga membuktikan bahwa karakteristik organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru dibandingkan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

d. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi linier berganda (tabel 5), diperoleh hasil nilai F_{hitung} untuk pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 7,911, sedangkan nilai F_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% (α = 0,05) diperoleh nilai 2,84 yang mana apabila dibandingkan, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} atau 7,911 > 2,85 dengan nilai sig.F sebesar 0,000 yang

mana lebih kecil dibandingkan 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru

Tabel 5. Uji Regresi Berganda (uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	*F*	Sig.
1	Regression	244,762	3	81,587	7,911	,000[b]
	Residual	360,981	35	10,314		
	Total	605,744	38			

Sumber : *Output SPSS*, 2017

Tabel 6. Nilai *R, R Square* & *Aj. R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636[a]	,404	,353	3,212

Sumber : *Output SPSS*, 2017

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan 0,353 atau 35,3% variabel dari kinerja pegawai Politeknik Kotabaru dapat dijelaskan oleh variabel dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi, sedangkan selebihnya (100% - 35,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

9. Keterbatasan Penelitian

Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai pada penelitian ini hanya 3 (tiga) yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu, masih ada variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai Politeknik Kotabaru, misalnya seperti motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan faktor lingkungan diluar Politeknik Kotabaru.

10. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.

Daftar Pustaka

Ali, S.A.M., Said, N.A., Yunus, N.M., Kader, S.F.A., Latif, D.S.A., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences.* Vol. 129, p. 46-52.

Aktarina, Destia. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 12,No. 3, p. 42 – 54.

Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

Arshadi, N., dan Shahbazi, F. (2013). Workplace Characteristics and Turnover Intention : Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Vol. 84, p. 640 – 645.

Banai, Moshe & Reisel,William D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Jurnal of World Business*. Vol. 42, p. 463 – 476.

Baskoro, Y.K., Yudi & Irwansyah (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 3, No. 1, p. 19 – 28.

José Ramón Cobo-Benita, Enrique Rodríguez-Segura, Isabel Ortiz-Marcos, Luis Ballesteros-Sánchez. (2015). Innovation projects performance: Analyzing the impact of organizational characteristics. *Journal of Business Research*. Vol. xxx, p. xxx – xxx.

Bernardin, J. Dan Russell. (1993). *Human Resources Management : an experiental approach*. New York: McGraw-Hill Publishing.

Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.

Darma, Agus. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.

Darsono, Prawironegoro. (2010). *Kajian tentang Organisasi Bisnis, Budaya, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Jakarta: Nusantara Consulting.

Gibson, J.I., Ivancevich, J.M., and Donelly, J.H. (1996). *Organisasi; Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih bahasa, Wahid, Djoerban. (1997). Jakarta: Binarupa Aksara.

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: ANDI.

Grotto, Angela R. & Lyness, Karen S. (2010). The costs of today's jobs: Job characteristics and organizational supports as antecedents of negative spillover. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 76, p. 395 – 405.

Hamdi, M., dan Ismaryati, S. (2014). *Metodologi Penelitian Administrasi*, Edisi 2. Banten: Universitas Terbuka.

Hasiri, S.M.A., dan Afghanpour, M. (2016). Investigation of The Factors Affective on The Loyalty of Customers In Banking Industry in The Framework of The Model of Personality Characteristics of Personnel. *Procedia – Economic and Finance*. Vol. 36, p. 490 – 501.

Hauff, S., Richter, N.F., Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review*. Vol. xxx, p. xxx – xxx.

Hellregel, Don and Slocum, John. (1996). *Manajement*, Seventh Editions. Cincinnati Ohio: South Western College Publishing.

Hutchens, Robert. (2010). Worker characteristics, job characteristics, and opportunities for phased retirement. *Labour Economics*. Vol. 17, p. 1010 – 1021.

Kahya, Emin. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*. Vol. 37, p. 515 – 523.

Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdikis, N. & Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*. Vol. 62, p. 548 – 556.

Kim, H., Knight, D.K., & Cruitsinger, C. (2009). Generation Y employees' retail work experience: The mediating effect of job characteristics. *Journal of Business Research*. Vol. 62, p. 548 – 556.

Lee, Jaehee, Lee, Jinjoo, Souder, William E. (2000). Differences of organizational characteristics in new product development: cross-cultural comparison of Korea and the US. *Technovation*. Vol. 20, p. 497 – 508.

Lubis, Yusniar. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Trikonomika*. Vol. 11, No. 2, p. 212 – 228.

Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Alih bahasa, Yuwono, V.A., Purwanti, S., Arie, Theresia., dan Rosari, W. (2006). Yogyakarta: ANDY.

Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, A.P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

McKnight, D.H., Phillips, B., Hardgrave, B.C. (2009). Which reduces IT turnover intention the most: Workplace

characteristics or job characteristics?. *Information & Management*. Vol. 46, p. 167 – 174.

Moekijat. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Moses, R.M., Astuti, E.S., dan Hakam, M.S. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 12. No. 01, p. 1 – 10.

Ozbag, G.K., Ceyhun, G.C., dan Cekmecelioglu, H.G. (2014). The Moderating Effects of Motivating Job Characteristics on the Relationship between Burnout and Turnover Intention. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Vol. 150, p. 438 – 446.

Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Politeknik Kotabaru. (2003). *STATUTA dan Angaran Dasar Politeknik Kotabaru*. Kotabaru: Politeknik Kotabaru.

Politeknik Kotabaru. (2013). *Pedoman Tata Pamong*. Kotabaru: Unit Penjamin Mutu Politeknik Kotabaru.

Politeknik Kotabaru. (2013). *Pedoman Sistem Kepegawaian*. *Kotabaru*: Bagian Kepegawaian Politeknik Kotabaru.

Pramesti, Getut. (2014). *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. Jakarta:Elex Media Komputindo.

Riduan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Edisi Kesepuluh. Bandung: ALFABETA

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robert D. Mason dan Douglas A. Lind. (1996). *Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Kesembilan. Alih bahasa, Wikarya, U., Soetjipto, W., & Sugiharso (1999). Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.

Said, A.R., Abdullah, H., Uli, J., dan Mohamed, Z.A. (2014). Relationship between Organizational Characteristics and Information Security Knowledge Management Implementation. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Vol. 123, p. 433 – 443.

Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik : Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

_____. (2015). *Menguasai Statistik Non Parametrik : Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

_____. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat : Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Setiawan, Joko. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Awetama Bina Reksa. *Jurnal AKMENBIS*. Vol. II, No. 01, p. 55 – 70.

Simamora, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai-menurut.html. Januari, 10, 2017.

Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11, No. 01, p. 11 – 19.

Sugito, P., dan Nurjannah, S. (2004). AnalisisPengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal Penelitian*. Vol. XVI. NO 1.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Research & Development*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sujak, Adi. (1990). *Kepemimpinan Manajer : Konsep Dasar dan Implikasi*. Jakarta: Rajawali.

Sujarweni, V.W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Sulastiningsih., Endarwati, S., dan Winoto, T.J. (2014). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Purwerejo. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 22, No. 01, p. 69 – 78.

Tai, C., Chen, L., Chang, C., dan Hong, J. (2012). The impact of individual characteristics, personality traits, perceived risk on young people's intention to participate in overseas working holiday. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Vol. 57, p. 388 – 395.

Uddin, M.J., Luva, R.H., dan Hossian, S.M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity : A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8,No.2, p. 63 – 77.

Universitas Lambung Mangkurat. (2015). *Pedoman Penulisan Tesis*. Banjarmasin: Pasca Sarjana FISIP UNLAM.

.

Valter, Moreno, Jr., dan Cavazotte, Flavia. (2015). Using Information System to Leverage Knowledge Management Processes: The Role of Work Context, Job Characteristics and Task-Technology Fit. *Procedia Computer Science*. Vol. 55, p. 360 – 369.

Widanarni, D., Irwansyah dan Utomo, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 3, No. 1, p. 35 – 41.

Yaqub. (1996). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis, Universitas Brawijaya Malang