

## DAMPAK KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRD KABUPATEN TAPANULI TENGAH

**Zuwairiyah Hutabarat**

Prodi Manajemen Keuangan, STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Korespondensi penulis: [zuwairiyahh@gmail.com](mailto:zuwairiyahh@gmail.com)

**Rosmita Ambarita**

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

**Fauziah Nur Simamora**

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

**Abstract.** *The success of an organization is inseparable from the performance of its employees. Employee performance will be high if they have a good commitment to the organization. Basically every employee has a different commitment, one of the causes of these differences is due to differences in employee characteristics. For this reason, organizations should carry out division of tasks that are adjusted to employee characteristics so as to be able to increase employee commitment to work and be able to produce good performance. This study aims to determine whether the impact of commitment and individual characteristics affects employee performance in the DPRD Office of Central Tapanuli Regency. This research was conducted at the DPRD Office of Central Tapanuli Regency which is located at Jln. Raja Junjungan Lubis Pandan, Central Tapanuli Regency. Research was conducted from April 2022 to September 2022. For this study, the population was 43 people. The population was taken from all employees of the Central Tapanuli Regency DPRD Office. Because the total population is below 100 people, the authors took the entire population as a sample of 43 people.*

*From the calculation of the research instrument, the results obtained between the variables X, X2 and Y for each item were declared valid because the total corrected item value was greater than the critical r value (0.30). From the calculation of the research data instrument, the results obtained between the X and Y variables were declared reliable because the Cronbach Alpha was above 0.60. From the normality test, all of them show that the distribution of the data does not violate the normality assumption, namely in the form of a bell and the data distribution is close to the diagonal line in the normal curve of the P-P Plot and the sig value in the non-parametric table is greater than 0.05 so that for variables. There is a positive relationship between commitment and employee performance of 0.742 and commitment and relationship between individual characteristics and employee performance of 0.297. From the hypothesis testing that was carried out and by comparing the calculated t value with the t table value, it was found that the t calculated value was greater than t table. This means that the accepted hypothesis is the alternative hypothesis (Ha).*

**Keywords:** *Commitment, individual characteristics and employee performance.*

**Abstrak.** Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan tinggi apabila memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi. Pada dasarnya setiap pegawai memiliki komitmen yang berbeda, salah satu penyebab perbedaan tersebut adalah dikarenakan perbedaan karakteristik pegawai. Untuk itu organisasi sebaiknya melakukan pembagian tugas yang disesuaikan dengan karakteristik pegawai untuk dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dampak komitmen dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini dilakukan pada Kantor DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah yang beralamat di Jln. Raja Junjungan Lubis Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian dilakukan pada bulan April 2022 sampai dengan bulan September 2022. Untuk penelitian ini populasi berjumlah 43 orang. Populasi diambil dari seluruh pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah. Dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 43 orang.

Dari perhitungan instrument penelitian, diperoleh hasil antara variabel X, X2 dan Y setiap butirnya dinyatakan valid karena nilai Corrected item total lebih besar dari nilai r kritis (0,30). Dari perhitungan instrument data penelitian, diperoleh hasil antara variabel X dan Y dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha berada diatas 0,60. Dari uji normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot serta nilai sig pada tabel non parametrik lebih besar dari 0,05 sehingga untuk variable. Terdapat hubungan positif antara komitmen dengan kinerja pegawai sebesar 0,742 dan komitmen dan hubungan karakteristik individu dengan kinerja pegawai sebesar 0,297. Dari uji hipotesis yang dilakukan dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ini berarti bahwa hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternative (Ha).

**Kata kunci:** Komitmen, karakteristik individu dan kinerja pegawai.

## **LATAR BELAKANG**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika organisasi sangat sulit mencari pegawai yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan pegawai yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan pegawai pada level kinerja didalam suatu organisasi.

Setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para pegawainya. Namun, tidak semua pegawai di suatu organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen organisasional merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian dan keterlibatan pegawai terhadap satu institusi. Manfaat dari komitmen pegawai yang tinggi akan

meningkatkan produktivitas organisasi, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta meningkatkan kualitas manajerial organisasi. Ketika komitmen pegawai terhadap organisasi sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai. Bagi pegawai, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan didemosikan, serta membuat dia semakin berpengalaman dalam bidangnya.

Namun, ada hal menarik ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, kemungkinan pegawai tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan organisasi tersebut, memiliki *sense of belonging* antara para pegawai lainnya, lingkungan organisasi yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan. Sebaliknya, apabila seorang pegawai memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh stakeholder organisasi, lingkungan organisasi yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang dia berikan terhadap organisasinya.

Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasional pada setiap pegawai berbeda. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi berdasarkan karakteristik individu yang berbeda-beda, Karakteristik individu mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya karakteristik individu akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi secara keseluruhan, yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya. Oleh karena itu dalam organisasi perlu adanya karakteristik individu yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. Kemudian karakteristik individu sangat penting artinya di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tujuan organisasi, karena dengan adanya penilaian kesesuaian karakteristik individu dengan tugas yang diemban oleh pegawai, tugas yang diberikan pada pegawai akan menjadi lebih ringan karena karakteristik tersebut akan menimbulkan niat untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.

Dengan memperhatikan kesesuaian karakteristik individu dengan bidang tugas, akan dapat memotivasi pegawai untuk bersemangat dalam bekerja dan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dari segi waktu, biaya, tempat, tenaga dan sebagainya sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkatkan. Dengan adanya peningkatan prestasi kerja dari pegawai, organisasi akan memperoleh profitabilitas yang tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan.

Beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu organisasi karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi tersebut karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan organisasi akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di organisasi tersebut. Sehingga masalah komitmen organisasional perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keadilan organisasional agar dari hasil penelitian tersebut dapat memberikan solusi empiris tentang fenomena tersebut. Sehingga proses dalam menciptakan komitmen organisasional adalah persepsi keadilan.

Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Pada akhirnya

ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota organisasi, sangat menyakitkan bagi individu, dan berbahaya bagi organisasi. Terdapat tiga alasan mengapa pegawai peduli terhadap masalah keadilan. Pertama, manfaat jangka panjang, pegawai lebih memilih keadilan yang konsisten daripada keputusan seseorang, karena dengan keadilan tersebut pegawai dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Pegawai juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat. Kedua, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pengusaha tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi. Ketiga, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.

Pegawai bukanlah mesin yang dapat bekerja 24 jam sehari tanpa kenal lelah dan tanpa adanya reaksi/protes.. Oleh karena itu, untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi akibat adanya perbedaan dalam diri pegawai, maka diperlukan adanya kesatuan berfikir, kesamaan kehendak, kebulatan tekad dan permufakatan tujuan. Jika seorang pegawai telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat bekerjasama sebagai suatu bagian dari banyak bagian dalam organisasi, maka pekerja tersebut layak memperoleh hak-haknya sebagai kompensasi logis dari hasil jerih payahnya, dengan kata lain hak-hak yang diterima pegawai harus memenuhi asas keadilan.

Sebagai manusia, pegawai juga mempunyai tujuan sehingga diperlukan satu integritas antara tujuan organisasi dan tujuan pegawai, perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Kebutuhan pegawai diusahakan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila seorang pegawai sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka pegawai tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja, semangat dalam bekerja dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Tingginya komitmen pegawai dapat mempengaruhi organisasi secara positif.

Adanya komitmen akan membuat pegawai mendukung semua kegiatan organisasi secara aktif, ini berarti pegawai akan bekerja lebih giat dan bersemangat sehingga dalam bekerja pegawai dapat menggunakan waktu dan sumber daya dalam perusahaan secara efektif dan efisien sehingga efektifitas kerja pegawai dapat meningkat. Jika efektifitas kerja pegawai kurang maksimal maka sulit bagi organisasi untuk mendapatkan hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangannya untuk mengubah sikap dan perilaku pegawai supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil yang optimal.

Lebih lanjut, penelitian dilakukan pada Kantor DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah dengan pertimbangan organisasi ini memiliki ruang lingkup kerja yang cukup banyak seperti menjadi fasilitator kegiatan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, menjalankan administrasi pemerintahan dan menerima segala keluhan kelompok masyarakat yang akan menyampaikan aspirasinya melalui wakil-wakilnya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Untuk melaksanakan tugas tugas tersebut dibutuhkan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam usulan penelitian skripsi dengan judul : Dampak komitmen dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komitmen Kerja

Terdapat beberapa pemaparan pendapat mengenai pengertian komitmen kerja, salah satunya **Mowday (2016:142)** mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah “Identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi”. Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan aspek perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja menurut **Robbins dan Judge (2015:174)** adalah “Seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

### Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu sumber daya yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha kepada organisasi agar organisasi dapat tetap eksis. Setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda. Karakter sangat sering didefinisikan sebagai sifat-sifat seperti jujur, percaya diri, kesediaan bekerja sama, tekun, empati, kemampuan untuk menetapkan tujuan yang realistis dan integritas. Menurut **Santoso (2014:110)** karakteristik individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda dan memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda serta yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan dan karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki dari lahir, yang menyangkut faktor biologis, sosial dan psikologis.

### Kinerja

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Menurut **Wibowo (2014:34)** kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian deskriptif kuantitatif biasanya dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara atau observasi. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian yang menuturkan dan menafsirkan data yang ada tentang situasi yang dialami dan menunjukkan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dimana yang menjadi variabel bebas adalah komitmen (X<sub>1</sub>) dan karakteristik individu (X<sub>2</sub>) sedangkan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Jenis data yang digunakan dalam menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini adalah jenis data subjek (*Self-report data*) yang merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Kemudian, sumber data yang dihimpun berupa data primer yang diperoleh langsung dari

responden yang menjadi sasaran penelitian. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual/kelompok, hasil obserfasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian/kegiatan dan hasil pengujian.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Pengujian Data Penelitian**

**Tabel. 4.1**  
**Item Total Statistik validitas variabel X<sub>1</sub>**

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0.695	0,300	Valid
VAR00002	0.539	0,300	Valid
VAR00003	0.650	0,300	Valid
VAR00004	0.673	0,300	Valid
VAR00005	0.812	0,300	Valid
VAR00006	0.645	0,300	Valid
VAR00007	0.798	0,300	Valid
VAR00008	0.728	0,300	Valid
VAR00009	0.660	0,300	Valid
VAR00010	0.815	0,300	Valid
VAR00011	0.645	0,300	Valid
VAR00012	0.798	0,300	Valid
VAR00013	0.728	0,300	Valid
VAR00014	0.660	0,300	Valid
VAR00015	0.815	0,300	Valid

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X (komitmen) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X<sub>2</sub> (karakteristik individu) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut :

**Tabel. 4.2**  
**Item Total Statistik validitas variabel X<sub>2</sub>**

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0.651	0,300	Valid
VAR00002	0.535	0,300	Valid
VAR00003	0.638	0,300	Valid
VAR00004	0.681	0,300	Valid
VAR00005	0.796	0,300	Valid
VAR00006	0.633	0,300	Valid
VAR00007	0.754	0,300	Valid
VAR00008	0.667	0,300	Valid
VAR00009	0.679	0,300	Valid
VAR00010	0.808	0,300	Valid
VAR00011	0.633	0,300	Valid
VAR00012	0.754	0,300	Valid
VAR00013	0.667	0,300	Valid
VAR00014	0.679	0,300	Valid
VAR00015	0.808	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X<sub>2</sub> (karakteristik individu) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid. Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel Y (kinerja pegawai) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut :

**Tabel. 4.3**  
**Item-Total Statistik validitas variabel Y**

Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Ket
VAR00001	0.755	0,300	Valid
VAR00002	0.730	0,300	Valid
VAR00003	0.695	0,300	Valid
VAR00004	0.803	0,300	Valid
VAR00005	0.734	0,300	Valid
VAR00006	0.629	0,300	Valid
VAR00007	0.664	0,300	Valid
VAR00008	0.744	0,300	Valid
VAR00009	0.776	0,300	Valid
VAR00010	0.760	0,300	Valid
VAR00011	0.629	0,300	Valid
VAR00012	0.664	0,300	Valid
VAR00013	0.744	0,300	Valid
VAR00014	0.776	0,300	Valid
VAR00015	0.760	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel. 4.4**  
**Hasil pengolahan data uji reliabilitas**

No.	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Komitmen	0,944	15	Reliabel
2.	Karakteristik individu	0,939	15	
3.	Kinerja pegawai	0,949	15	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

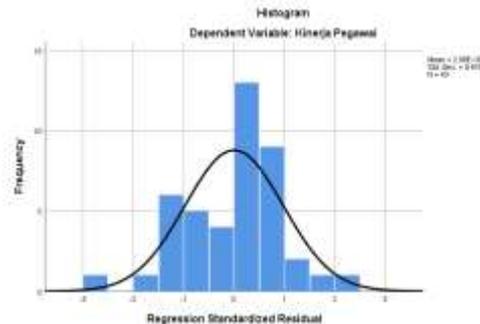
Berdasarkan data tabel diatas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha*, untuk variabel X<sub>1</sub> (Komitmen) sebesar 0,944, untuk variabel X<sub>2</sub> (karakteristik individu) sebesar 0,939, untuk variabel Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,949 dan semua nilai *Cronbach's Alpha* variable X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y ini lebih besar dari 0,60 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel dinyatakan reliabel..

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa seluruh kuesioner pada variabel X<sub>1</sub> (Komitmen), X<sub>2</sub> (karakteristik individu) dan variabel Y (Kinerja

pegawai) ternyata valid dan reliabel, sehingga seluruh kuesioner dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

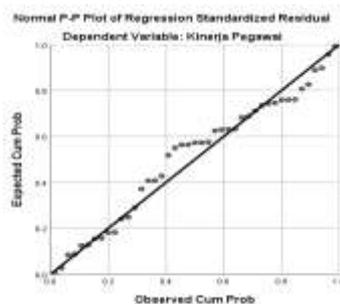
**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**



*Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022*

Grafik Histogram menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel komitmen, karakteristik individu dan kinerja pegawai dapat disimpulkan normal.

**Gambar 4.2**  
**Grafik P-P Plot**



*Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022*

Dari grafik Grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji normalitas analisis grafik sebaiknya dilengkapi dengan analisis statistik untuk menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan dalam uji normalitas. Peneliti menggunakan uji statistik non-parametrik *one-sample* Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 4.5**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.11646860
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.105
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Tabel 4.5 merupakan perhitungan uji normalitas menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov* Dapat dilihat pada tabel 4.13 bahwa hasil *kolmogorov-smirnov* yang diolah menggunakan SPSS 26 menunjukkan nilai sig 0,200, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.6**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error		Beta				Tolerance	VIF
1									
(Constant)	18.580	8.418			2.207	.033			
Komitmen	.782	.110	.742		7.086	.009	.668	1,497	
Karakteristik Individu	.107	.116	.297		3.927	.060	.884	1,131	

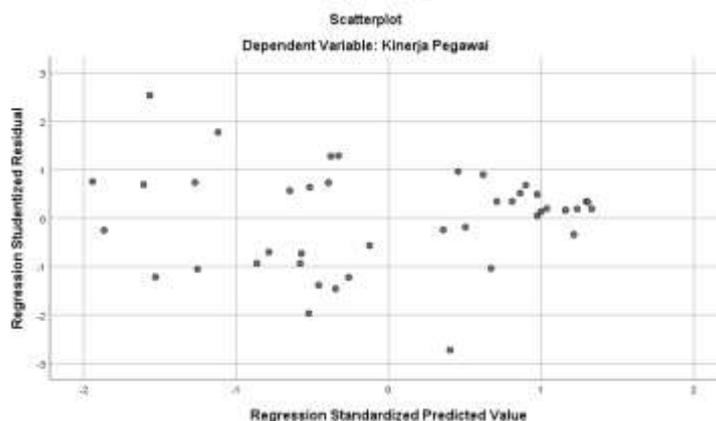
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4  
 Grafik Scatterplot



Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Gambar 4.5, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4.7  
 Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.540	9.35943	1.874

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan table 4.7, nilai Durbin-Watson hitung dalam penelitian ini sebesar 1.874 akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson tabel. Untuk membandingkan nilai DW hitung dengan DW tabel maka perlu diperhatikan DW tabel. Dengan menggunakan  $\alpha$  5% serta menggunakan 43 sampel dan 2 variabel independen maka diperoleh DW tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8  
 Durbin-Watson

N	K=1		K=2	
	dL	dU	dL	dU
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091

Berdasarkan persamaan  $du < d < 4 - du$  maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &=> du < d < 4 - du \\ &=> 1.6091 < 1.874 < 4 - 1.6091 \\ &=> 1.6091 < 2.403 < 4 - 2.391 \\ &=> 1.6091 < 2.403 < 2.391 \end{aligned}$$

Sehingga dapat dijelaskan bahwa dalam persamaan regresi tersebut tidak ada masalah autokorelasi, baik positif maupun negative.

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel. 4.9**  
**Output Koefisien Korelasi**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.580	8.418		2.207	.033
	Komitmen	.782	.110	.742	7.086	.009
	Karakteristik individu	.107	.116	.297	3.927	.060

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi dari perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi positif antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y. Nilai korelasi variable X<sub>1</sub> dengan Y sebesar 0,742 tergolong korelasi kuat dan nilai korelasi X<sub>2</sub> dengan Y sebesar 0,297 tergolong korelasi rendah.

### Koefisien Determinasi

**Tabel. 4.10**  
**Output Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.540		9.35943

a. Predictors: (Constant), Komitmen dan karakteristik individu

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Dari data tabel 4.20, dapat diperoleh koefisien determinasi variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen sebesar 56,2 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 56,2 % ditentukan oleh variabel bebas (Komitmen dan karakteristik individu) dan sisanya sebesar 43,8 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel. 4.11**  
**Output Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.580	8.418		2.207	.033
	Komitmen	.782	.110	.742	7.086	.009
	Karakteristik individu	.107	.116	.297	3.927	.060

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 18.580 + 0,782 + 0,107 X$ . hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (komitmen dan karakteristik individu) dengan koefisien regresi sebesar 0,782 dan 0,107 dimana apabila

ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (kinerja pegawai) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel. 4.12**  
**Output t hitung**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		t
1	(Constant)	18.580	8.418		2.207	.033
	Komitmen	.782	.110	.742	7.086	.009
	Karakteristik individu	.107	.116	.297	3.927	.060

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
 Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.20, maka dapat diketahui :

1. Variabel komitmen memiliki nilai t statistik yaitu 7,086 dan lebih besar dari ttabel yaitu 2,019 ( $7,982 > 2,028$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja.
2. Variabel bonus memiliki nilai t statistik yaitu 3.927 lebih besar dari tabel yaitu 2,019 ( $3.927 > 2,019$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja.

**Uji simultan (Uji F)**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4496.787	2	2248.394	25.667	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3503.957	40	87.599		
	Total	8000.744	42			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Komitmen  
 Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.13, hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 25,6671 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung  $> F$  table, yaitu  $31,981 > 3.23$  sehingga penelitian ini menolak  $H_0$  dan membuktikan bahwa variabel independen komitmen dan karakteristik individu berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai secara simultan. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen kinerja pegawai.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Dari perhitungan instrument penelitian, diperoleh hasil antara variabel X, X<sub>2</sub> dan Y setiap butirnya dinyatakan valid karena nilai *Corrected item total* lebih besar dari nilai r kritis (0,30).
2. Dari perhitungan instrument data penelitian, diperoleh hasil antara variabel X dan Y dinyatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60.
3. Dari uji normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot serta nilai sig pada tabel non paramertik lebih

besar dari 0,05 sehingga untuk variabel diferensiasi produk dan kepuasan konsumen dapat disimpulkan normal.

4. Terdapat hubungan positif antara komitmen dengan kinerja pegawai sebesar 0,742 dan komitmen dan hubungan karakteristik individu dengan kinerja pegawai sebesar 0,297
5. Dari perhitungan persamaan garis regresi linier variabel X dan variabel Y adalah :  $Y = 18.580 + 0,782 + 0,107 X$ . hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (komitmen dan karakteristik individu) dengan koefisien regresi sebesar 0,782 dan 0,107 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (kinerja pegawai) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.
6. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen sebesar 56,2 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 56,2 % ditentukan oleh variabel bebas (Komitmen dan karakteristik individu) dan sisanya sebesar 43,8 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
7. Dari uji hipotesis yang dilakukan dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ini berarti bahwa hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternative ( $H_a$ )

#### **Saran**

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perlu diadakan pemberian pendidikan dan pelatihan kerja pada pegawai agar kemampuan kerjanya dapat meningkat.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, karakteristik individu terus diperhatikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen dan Mayer (2016). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Yogyakarta : BPF.
- Amstong dan Baron (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.
- Boeree, (2013). Personality Theories. Jogyakarta: Prismsophie
- Dantes, Nyoman. (2012). Metode penelitian. Yogyakarta : Andi Offset.
- Dyne dan Graham. (2015). Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation. Academic Management Journal
- Fadel Muhammad. (2014). Kinerja pemerintahan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam.(2014). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM.SPSS 23.Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson. (2013). Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Terjemahan. Edisi 4. Jakarta: Erlangga K.
- Sopiah (2013). Mengukur Kepuasan Kerja. Erlangga Jakarta
- STIE Al-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, (2022), Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian. Sibolga: STIE Al- Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Sugiyono (2012). Metode Penelitian Bisnis, cetakan ke enam belas, Bandung : Alfabeta.

- (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, R&D. Bandung: Alfabeta Kualitatif, dan.
- Sunjoyo. dkk. (2013). Aplikasi SPSS untuk Smart Riset. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Subyantoro, Arief. (2014). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja, Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(1), 11-19.
- Teguh Ambar, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Jakarta, Graha Ilmu.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Parsada Widianingrum,
- Hesty. (2015). Karakteristik Organisasi. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wirawan (2013). Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Graha Indonesia.