

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

Delvina Natalina Hutapea¹⁾, Ananda Fitriani Dewi²⁾,

¹⁾Universitas Potensi Utama

email: delvinahutapea0102@gmail.com,

²⁾Universitas Potensi Utama

email: ananda.fitriani.dewi90@gmail.com

ABSTRAK

Dinas Perindustrian dan Perdagangan memiliki pegawai yang bertugas pada pekerjaannya masing-masing yang dipantau oleh masing-masing kepala sub bagian. Tidak semua pekerja memiliki kualitas kerja ataupun kinerja yang baik dalam bekerja. Pekerjaan yang baik juga didukung oleh karakteristik dari individualnya masing-masing. Permasalahan yang terkait dengan karakteristik individu tidak terjalin kekompakan kerja sama yang baik. Oleh karena itu setiap kepala sub bagian harus dapat mengatur dan mengelola sumber daya manusia atau pegawai sebagai bawahannya, sehingga dapat mengendalikan karakteristik untuk menjaga kestabilan hasil kerja. Permasalahan yang terkait dengan karakteristik individu banyak para pegawai yang bekerja tidak sesuai waktu. Hal ini didasari oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan bekerja pegawai. Permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu kurangnya kerja sama pekerja ataupun kekompakan, yang terkait dengan kinerja pegawai yaitu masih terdapat sedikit kinerja pegawai yang belum terpenuhi, karena masih terdapat 3%-9% pegawai yang belum memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif karena menggunakan data-data kuisioner yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom R Square = 0.701. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 70.1% dan sisanya yaitu 29.9% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Perindustrian Dan Perdagangan.

ABSTRACT

The Department of Industry and Trade has employees assigned to their respective jobs who are monitored by the heads of each sub-division. Not all workers have good work quality or performance at work. Good work is also supported by the characteristics of each. Problems related to individual characteristics do not establish good cohesiveness of cooperation. Therefore, each head of sub-section must be able to organize and manage human resources or employees as his subordinates, so that he can control the characteristics to maintain the stability of work results. Problems related to the individual characteristics of many employees who do not work on time. This is supported by a work environment that does not support employee comfort. Overcoming those related to the work environment, namely the lack of worker cooperation or cohesiveness. Related to employee performance, namely that there is still a bit of employee performance that has not been fulfilled, because there are still 3% -9% of employees who do not have good performance. This research uses a type of quantitative research method with a descriptive approach because it uses a data questionnaire that aims to determine the relationship between two or more variables and explain the position of the variables studied. Based on the SPSS test results on Anova data in column R Square = 0.701. It can be interpreted that all variables influence the Employee Performance Variable by 70.1% and the remaining 29.9% are influenced by other variables outside this regression equation or variables that are not examined.

Keywords: Individual Characteristics, Leadership, Work Environment, Employee Performance, Department of Industry and Trade

PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Dinas Perindustrian dan Perdagangan memiliki pegawai yang bertugas pada pekerjaannya masing-masing yang dipantau oleh masing-masing kepala sub bagian. Tidak semua pekerja memiliki kualitas kerja ataupun kinerja yang baik dalam bekerja. Pekerjaan yang baik juga didukung oleh karakteristik dari individualnya masing-masing.

Sumber daya manusia yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga sulit untuk menjalin kekompakan dengan pemikiran yang sama. “Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya” (Kadir, 2020). Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Indikator karakteristik individu diantaranya Usia, Jenis Kelamin, Status Perkawinan dan Masa Kerja.

Kepemimpinan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang penuh sangat mendukung kinerja pegawai yang memberikan hasil kerja yang maksimal. “Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya”. Tanpa Kepemimpinan yang efektif, pegawai cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi. Indikator atau dimensi pengukuran kepemimpinan yaitu efektifitas, perilaku dan motivasi. Sehingga dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan indikator yang tepat maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dapat mendongkrak kinerja pegawai (Susilo, 2022).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan ketenangan jiwa dan pikiran para pekerja. “Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya”. (Mohammadi et al., 2017). Lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja pegawai yang kurang melayani konsumen atau masyarakat dengan baik. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat pegawai baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis pegawai.

Terwujudnya sektor Perindustrian dan perdagangan yang maju dan berkelanjutan perlu didukung oleh sumber daya manusia berkualitas dan potensi sumber daya alam sebagai penggerak perekonomian untuk meningkatkan kesejahteraan. Adanya karakteristik individu yang baik, kepemimpinan yang memiliki perhatian dan kepedulian kepada bawahan dan lingkungan kerja yang nyaman serta aman dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Dalam komunikasi, meskipun kita memiliki keahlian yang bagus, kecerdasan yang tinggi dan kinerja yang baik jika komunikasi buruk maka itu tidak akan berhasil dalam mengerjakan apapun. Konflik juga dapat terjadi misalnya atasan yang tidak bisa memberikan feedback dengan benar, bawahan yang kinerjanya tidak memuaskan, sampai salah paham saat mengkomunikasikan sesuatu. Disisi lain, produktivitas dan kinerja yang menurun bisa saja karena beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (LITERATURE STUDY AND HYPOTHESIS DEVELOPMENT)**Kinerja Pegawai**

Pengertian Kinerja Pegawai

“Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan”. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan (Saliding, Areros, & Rumawas, 2019).

Indikator Kinerja Pegawai

Ada empat indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Tujuan
Tujuan merupakan “keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan suatu persyaratan, juga bukan merupakan suatu keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang”.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan “suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai”. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan Balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang data dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan “persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik”.
6. Motif
Motif merupakan “alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu”.
7. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat (Sari, Fitria, & Astrada, 2019).

Karakteristik Individu

Pengertian Karakter Individu

“Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya” (Kadir, 2020). “Karakteristik individu dalam suatu organisasi atau perusahaan juga sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas”. Karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu.

“Karakteristik individu bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kelangsungan sekolah”. Selain karakteristik individu, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang penting dalam suatu sekolah. Kepemimpinan merupakan bidang yang sangat luas dan memainkan peran yang sangat penting dalam bidang pemasaran, pendidikan, industri, organisasi sosial bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Tanpa adanya seorang pemimpin atau kepala sekolah maka tujuan organisasi atau sekolah yang dibuat tidak akan ada artinya karena tidak ada orang yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan yang ada (Hidayah, 2021).

Indikator Karakter Individu

Terdapat beberapa indikator harga yaitu:

1. Kepribadian
Kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar di bentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan
2. Sikap
Sikap mempunyai arti penting dalam perilaku, jika anggota yang sikapnya negatif terhadap pekerjaan atau tugasnya cenderung menghasilkan prestasi kerja yang tidak baik. Sebaliknya anggota yang memiliki sikap positif terhadap tugas/pekerjaannya cenderung menghasilkan prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik.
3. Kemampuan
Kemampuan adalah suatu kepastian yang di miliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan (Saliding, Areros, & Rumawas, 2019).

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

“Kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai sifat dari seseorang pemimpin dan juga dimiliki oleh setiap individu”. (Mohammadi et al., 2017). “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin” (Hidayah, 2021).

Gaya kepemimpinan yang paling tepat digunakan oleh seorang pimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan kinerja dari para bawahannya. Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam memimpin para guru di suatu sekolah perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk memprakarsai tindakan anggota kelompok dalam upaya memecahkan masalah kelompok atau mencapai tujuan kelompok.

Mengingat kepemimpinan bukan merupakan sifat bawaan atau turunan, maka setiap orang mempunyai peluang untuk dapat melaksanakan fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan dapat dilakukan setiap orang, namun orang yang memiliki hak dan wewenang untuk menjalankan tugas kepemimpinan disebut pimpinan.

Indikator Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional, sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti;

1. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif;
2. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan;
3. Berani menghadapi tantangan;
4. Proaktif menyambut peluang;
5. Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan;
6. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM;
7. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional;
8. Memanfaatkan *halloeffect* untuk membangun *networking* (Kadir, 2020).

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum (Susilo, 2022).

Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik meliputi komponen lingkungan kerja nyata yang terdiri tata ruang dan fungsi dari lingkungan yaitu:

1. Furnitur;
2. Pencahayaan dan ventilasi;
3. Kebisingan;

Lingkungan Psikososial

Faktor lingkungan psikososial di anggap salah satu yang paling penting dalam masa depan dan masyarakat kontemporer. Lingkungan psikososial menjadi 3 kategori, yaitu:

1. Dukungan Atasan;
2. Peran Harmoni;
3. Kualitas Kepemimpinan (Saliding, Areros, & Rumawas, 2019).

Yang menjadi indikator-indikator pengukuran lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Sarana prasarana;
2. Penerangan;
3. Suhu udara;
4. Suara bising;
5. Penggunaan warna;
6. Ruang gerak yang diperlukan;
7. Keamanan kerja;
8. Hubungan antar pegawai (Susilo, 2022).

METODE PENELITIAN (RESEARCH METHOD)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif karena menggunakan data-data kuisioner yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti.

“Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan” (Kadir, 2020). Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari bulan Maret 2021, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan yang berjumlah 150 pegawai.

“Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada populasinya)” (Zubaedi, 2011) Untuk menentukan jumlah sampel, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

- N = Populasi
e = Persentase kelonggaran ketidaktertarikan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Populasi (N) berjumlah 150 orang dengan taraf kesalahan (e) sebesar 10%, maka besarnya pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 15}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan perhitungan diatas dengan jumlah populasi 109 pegawai, maka ukuran sampel yang diperoleh sebesar 60 pegawai.

Penelitian ini memakai 2 uji analisis yaitu analisis statistik deskriptif. Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan, meringkas dan membuat summary data agar lebih mudah dibaca dan digunakan. Penelitian ini menggunakan tabel analisis deskriptif.

Menurut Puspitasari (2021) bahwa dalam upaya menjawab permasalahan dalam penitian ini akan digunakan analisis regresi linier berganda (Multiple Regresion). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan mengestimasi dan / memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 β_0 = Konstanta
X1 = Lingkungan Kerja
X2 = Disiplin Kerja
E = Standar Error

Uji analisis statistik pada penelitian ini dibagi menjadi 4 bagian pengujian yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. 1) Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas; 2) Uji linier berganda meliputi uji model regresi linier berganda; 3) Menurut Puspitasari (2021) Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian Hipotesis meliputi uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji f) dan koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULT AND DISCUSSION)

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

1. Statistik Deskriptif Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner yang dilakukan terhadap Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan diperoleh jawaban responden terhadap variabel Karakteristik Individu (X1), yaitu:

Tabel 1 Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu

No	Item Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	14	23	7	12	12	20	9	15	18	30	60	100
2	Pernyataan 2	12	20	10	17	9	15	9	15	20	33	60	100

3	Pernyataan 3	11	18	7	12	14	23	10	17	18	30	60	100
	Total	37		24		35		28		56			

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas tentang jawaban responden terhadap angket kuesioner pada variabel Karakteristik Individu yaitu:

- Nilai tertinggi yaitu 14 responden menjawab pernyataan ke-1 Sangat Setuju (SS) dengan persentase sebesar 23%.
- Nilai tertinggi yaitu 10 responden menjawab pernyataan ke-2 Setuju (S) dengan persentase sebesar 17%.
- Nilai tertinggi yaitu 14 responden menjawab pernyataan ke-3 Kurang Setuju (KS) dengan persentase sebesar 23%.
- Nilai tertinggi yaitu 10 responden menjawab pernyataan ke-3 Tidak Setuju (TS) dengan persentase sebesar 17%.
- Nilai tertinggi yaitu 20 responden menjawab pernyataan ke-2 Sangat Tidak Setuju (STS) dengan persentase sebesar 33%.

2. Analisis Deskriptif Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner yang dilakukan terhadap Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan diperoleh jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan (X2), yaitu:

Tabel 2 Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	14	23	7	12	15	25	8	13	16	27	60	100
2	Pernyataan 2	18	30	10	17	8	13	10	17	14	23	60	100
3	Pernyataan 3	16	27	9	15	12	20	8	13	15	25	60	100
4	Pernyataan 4	14	23	12	20	10	17	10	17	14	23	60	100
5	Pernyataan 5	15	25	11	18	8	13	12	20	14	23	60	100
6	Pernyataan 6	12	20	5	8	19	32	10	17	14	23	60	100
7	Pernyataan 7	18	30	6	10	13	22	8	13	15	25	60	100
8	Pernyataan 8	17	28	12	20	6	10	11	18	14	23	60	100
9	Pernyataan 9	23	38	0	0	14	23	7	12	16	27	60	100
	Total	147		72		105		84		132			

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas tentang jawaban responden terhadap angket kuesioner pada variabel Karakteristik Individu yaitu:

- 23 responden menjawab pernyataan ke-9 Sangat Setuju (SS) dengan persentase sebesar 38%.
- 12 responden menjawab pernyataan ke-4 dan ke-5 Setuju (S) dengan persentase sebesar 20%.
- 19 responden menjawab pernyataan ke-6 Kurang Setuju (KS) dengan persentase sebesar 32%.
- 12 responden menjawab pernyataan ke-5 Tidak Setuju (TS) dengan persentase sebesar 20%.
- 16 responden menjawab pernyataan ke-1 dan ke-9 Sangat Tidak Setuju (STS) dengan persentase sebesar 27%.

3. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner yang dilakukan terhadap Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan diperoleh jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3), yaitu:

Tabel 3 Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	16	27	8	13	11	18	11	18	14	23	60	100
2	Pernyataan 2	14	23	13	22	9	15	6	10	18	30	60	100
3	Pernyataan 3	15	25	12	20	9	15	9	15	15	25	60	100
4	Pernyataan 4	15	25	12	20	9	15	5	8	19	32	60	100
5	Pernyataan 5	13	22	11	18	12	20	11	18	13	22	60	100

6	Pernyataan 6	19	32	11	18	4	7	6	10	20	33	60	100
7	Pernyataan 7	13	22	10	17	13	22	10	17	14	23	60	100
8	Pernyataan 8	17	28	15	25	3	5	6	10	19	32	60	100
Total		122	92	70	64	132							

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas tentang jawaban responden terhadap angket kuesioner pada variabel Karakteristik Individu yaitu:

- 19 responden menjawab pernyataan ke-6 Sangat Setuju (SS) dengan persentase sebesar 32%.
- 15 responden menjawab pernyataan ke-8 Setuju (S) dengan persentase sebesar 25%.
- 13 responden menjawab pernyataan ke-7 Kurang Setuju (KS) dengan persentase sebesar 22%.
- 11 responden menjawab pernyataan ke-1 dan ke-5 Tidak Setuju (TS) dengan persentase sebesar 18%.
- 20 responden menjawab pernyataan ke-6 Sangat Tidak Setuju (STS) dengan persentase sebesar 33%.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63265955
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154
a. Test distribution is Normal.		

Pada tabel 4.7, hasil *Kolmogorov_Smirnov* diatas, diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,154 yang memiliki nilai > 0,05 artinya penelitian bersifat normal dan dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.587	.310			-1.896	.063		
Karakteristik Pribadi	.452	.062	.535		7.298	.000	.993	1.007
Kepemimpinan	.339	.060	.415		5.649	.000	.991	1.009
Lingkungan Kerja	.373	.059	.461		6.289	.000	.993	1.007
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Lebih lanjut, hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 4.8 diatas dan penjelasannya sebagai berikut:

- Kriteria penilaian, dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel Karakteristik Individu dengan nilai 0,993 yang berarti $0,993 > 0,10$, variabel Kepemimpinan dengan nilai 0,991 yang berarti $0,991 > 0,10$, variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 0,993 yang berarti $0,993 > 0,10$. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

- b) Kriteria penilaian, dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Karakteristik Individu yaitu sebesar 1,007 yang berarti $1,007 < 10$, untuk variabel Kepemimpinan dengan nilai VIF sebesar 1,009 yang berarti $1,009 < 10$, untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai VIF sebesar 1,007 yang berarti $1,007 < 10$. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini. Hal ini dapat membuktikan bahwa data yang terdapat pada penelitian ini dapat dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Table 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.713	.232		3.081	.003
Karakteristik Pribadi	-.037	.046	-.106	-.805	.424
Kepemimpinan	-.006	.045	-.018	-.139	.890
Lingkungan Kerja	-.062	.044	-.183	-1.398	.168
a. Dependent Variable: absRES					

a. Dependent Variable: absRES

Pada tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi seluruh variabel > 0,05 maka disimpulkan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Model Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (Karakteristik Individu, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Berdasarkan pengujian menggunakan program *SPSS Statistics 26.0 for Windows*, maka hasil persamaan regresi linier berganda penelitian dapat dilihat pada tabel 4.10 yaitu:

Tabel 7 Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda

Table 7. Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda							
Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-.587	.310		-1.896	.063	
	Karakteristik Pribadi	.452	.062	.535	7.298	.000	.993 1.007
	Kepemimpinan	.339	.060	.415	5.649	.000	.991 1.009
	Lingkungan Kerja	.373	.059	.461	6.289	.000	.993 1.007
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai							

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10, model persamaan regresi linier berganda dalam persamaan ini adalah :

$$Y = -0.587 + 0.452X_1 + 0.339X_2 + 0.373X_3$$

Lebih lanjut, hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 4.10 diatas dan penjelasannya sebagai berikut:

- a) Kriteria penilaian, dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel Karakteristik Individu dengan nilai 0,993 yang berarti $0,993 > 0,10$, variabel Kepemimpinan dengan nilai 0,991 yang berarti $0,991 > 0,10$, variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 0,993 yang berarti $0,993 > 0,10$. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Kriteria penilaian, dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Karakteristik Individu yaitu sebesar 1,007 yang berarti $1,007 < 10$, untuk variabel Kepemimpinan dengan nilai VIF sebesar 1,009 yang berarti $1,009 < 10$, untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai VIF sebesar 1,007

yang berarti $1,007 < 10$. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini. Hal ini dapat membuktikan bahwa data yang terdapat pada penelitian ini dapat dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan $\frac{1}{2}$ atau $t(0.05 : 56)$ sehingga didapat nilai $t_{tabel} = 2.00324$. Berdasarkan pengujian, maka hasil uji t penelitian terlihat pada tabel 4.11 yaitu:

Tabel 8 Hasil Uji t

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.587	.310	-1.896	.063		
	Karakteristik Pribadi	.452	.062	7.298	.000	.993	1.007
	Kepemimpinan	.339	.060	5.649	.000	.991	1.009
	Lingkungan Kerja	.373	.059	6.289	.000	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa :

- Nilai t_{hitung} variabel Karakteristik Individu adalah 7.298 dan $t_{tabel} 2.00324$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.298 > 2.00324$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.00 < 0.05$) artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai. Seperti pada gambar 4.2 Kurva Uji t variabel Karakteristik Individu (X_1).
- Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan adalah 5.649 dan $t_{tabel} 2.00324$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.649 > 2.00324$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.00 < 0.05$) artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 6.289 dan $t_{tabel} 2.00324$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.289 > 2.00324$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.00 < 0.05$) artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh dari variabel X_1 , X_2 dan X_3) berupa Karakteristik Individu, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $(n-k)(k-1)$

Derajat bebas pembilang = $k - 1 = 4 - 1 = 3$

Derajat bebas penyebut = $n - k = 60 - 3 = 57$, maka $F_{tabel} 0.05 (3 ; 57) = 2.53$

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.368	3	18.456	43.766	.000 ^a
	Residual	23.615	56	.422		
	Total	78.983	59			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Pribadi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Pada Tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai hasil Uji F pada penelitian ini, namun sebelumnya harus ditentukan dahulu nilai dari F tabel. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah: $df (n-1) = k-1 (4-1)$ adalah $n - k = 60 - 3 = 57$ pada taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai Ftabel adalah 2,53. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($43.766 > 2,53$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-sama Karakteristik Individu (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka H4 diterima.

Hasil Uji Determinasi (R-Square)

Uji determinasi atau *R-Square* adalah uji yang dilakukan untuk menunjukkan berapa persen pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan koefisien determinasi.

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.685		.649
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Pribadi, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom R Square = 0.701, maka seluruh variabel berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 70.1% dan sisanya yaitu 29.9% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN PENELITIAN (CONCLUSION, IMPLICATION, LIMITATION)

Berdasarkan pembahasan dari bab-bab sebelumnya yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah: $df (n-1) = k-1 (4-1)$ adalah $n - k = 60 - 3 = 57$ pada taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai Ftabel adalah 2,53. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($43.766 > 2,53$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-sama Karakteristik Individu (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka H4 diterima.
3. Berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom R Square = 0.701, maka seluruh variabel berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 70.1% dan sisanya yaitu 29.9% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan keterbatasan terhadap penelitian dan hasil penelitian maka peneliti memberikan beberapa saran untuk pengembangan selanjutnya yaitu:

1. Sebaiknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara dapat meningkatkan lagi kinerja pegawai sehingga mendapatkan hasil kinerja yang lebih optimal.
2. Sebaiknya penelitian ini dapat menggunakan lebih banyak variabel X sehingga dapat mengetahui persentase yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI (REFERENCE)

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Damuri, M., Suwasono, E., & Musafik, H. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nurul Hayat Kediri. *Jurnal Revitalisasi*, 13-24.
- Hani, H. T. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 54-63.
- Kadir, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi di Martapura Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 54-62.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Parhusip, A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diuniversitas Potensi Utama. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition Journal)*, 1-14.
- Puspitasari, Y. M., & Ningsih, L. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 185-198.
- Ramadhani, I. (2016). *Penerapan Metode Topsis Dalam Evaluasi Kinerja Pegawai Universitas Potensi Utama (Studi Kasus Universitas Potensi Utama)*. Medan: Universitas Potensi Utama.
- Saliding, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72-81.
- Sari, W. M., Fitria, & Astrada, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi*, 108-120.
- Susilo, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Provis Garuda Service Di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1-17.
- Suswanti, E. (2021). *Membangun Kinerja Dan Motivasi Dalam Organisasi : Pendekatan Riset*. Malang: MNC Publishing (Media Nusa Creative).
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 158-166.
- Yahya, A. S. (2021). *Kajian Ilmu Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Zubaedi. (2011). Desain Pendidikan Karakter. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1689–1699.