

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DUKUNGAN ATASAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Yuliana Dewi
Universitas Islam Sumatera Utara
yuliana.dewi@gmail.com

ABSTRACT

How does the effect of job characteristics on employee performance in the Department of Food and Animal Husbandry of North Sumatra Province. How does boss support influence employee performance at the Department of Food and Animal Husbandry of North Sumatra Province. How does the influence of organizational commitment on employee performance in the Department of Food and Animal Husbandry of North Sumatra Province. How the influence of job characteristics, boss support and organizational commitment to the performance of employees in the Department of Food and Animal Husbandry of North Sumatra Province. The purpose of this research was to determine the effect of job characteristics on employee performance in the Department of Food and Animal Husbandry of North Sumatra Province. To determine the effect of boss support on the performance of employees in the Department of Food and Animal Husbandry of North Sumatra Province. To determine the effect of job characteristics, boss support and organizational commitment to the performance of employees in the Department of Food and Animal Husbandry of North Sumatra Province. The sample in this research amounted to 51 employees. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this research partially explain the job characteristics there is a significant influence on employee performance. Partial support from boss has no significant effect on employee performance. Partial organizational commitment does not have a significant effect on employee performance. Job characteristics, boss support and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance in working at the Department of Food and Animal Husbandry of North Sumatra Province.

Keywords : *Job characteristics, boss support, organizational commitment, employee performance*

ABSTRAK : *Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Bagaimana pengaruh dukungan atasan terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan, dukungan atasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui pengaruh dukungan atasan terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, dukungan atasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan karakteristik pekerjaan secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan atasan secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara parsial tidak ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan, dukungan atasan dan*

komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : *Karakteristik pekerjaan, dukungan atasan, komitmen organisasi, kinerja pegawai*

1. Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan pengetahuan serta kemajuan teknologi yang berjalan sangat cepat membuat semua organisasi harus berusaha untuk lebih kompetitif guna menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini. Maka dari itu suatu organisasi berkewajiban untuk menjalankan kontribusinya semaksimal mungkin demi mencapai tujuan yang diinginkan serta melakukan pengoptimalan kinerja para pegawai dalam organisasi.

Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara semakin dirasakan. Hal ini sesuai dengan pengertian kinerja dari Rivai et.al (2009:88) yang menjelaskan kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya di dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Perbaikan tata kelola pemerintahan dan manajemen kinerja merupakan salah satu agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah pada saat ini, dimana untuk mewujudkan agenda tersebut melalui Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang sistem manajemen pemerintahan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan akuntabilitas namun juga pada peningkatan kinerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Robbins (2004:208), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Penelitian dari Andi Fadel

Muhammad (2017) dan Djastuti (2011) menyimpulkan bahwa bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk menguji kembali tentang kinerja yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara diantaranya kemampuan sumber daya manusia yang belum kompeten dibidangnya yang mampu memberikan kontribusi lebih pada organisasi dan beban kerja yang banyak membuat pegawai menjadi cepat kelelahan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan atasan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002:131) menganggap persepsi dukungan atasan sebagai sumber yang paling penting dari peristiwa sosial-emosional karena menanamkan keterlibatan dan organisasi pegawai. Dukungan ini menyebabkan stabilitas dan komitmen pegawai. Dukungan atasan menciptakan budaya organisasi yang sehat dan lebih mudah dikelola serta lingkungan kerja yang lebih baik. Penelitian terdahulu terkait dukungan atasan pernah dilakukan oleh Ida Ernawati (2017) dan Wildoms Sahusilawane (2015) dimana hasilnya adalah bahwa dukungan atasan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu fenomena yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara bahwa masih rendahnya peranan dukungan atasan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen sebagai suatu keadaan seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins (2003:69). Keterlibatan kerja tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kompetensi (keinginan untuk tetap menjadi anggota

organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan kompetensi) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai adalah Anita Ayu (2014) dan Andi Kurniawati (2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi dimana pegawai bekerja maka pegawai tersebut cenderung memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Fenomena yang terjadi terkait tentang komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara bahwa ketidakpuasan pegawai terhadap perusahaan dan kurangnya komitmen pegawai baik terhadap organisasi maupun terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan atasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, dukungan atasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

2. Metode Penelitian

2.1 Populasi dan Sampel

Sudjana (2009:324) mengemukakan: "Populasi adalah sekelompok individu yang mewakili satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat perhatian penelitian. Populasi bisa berupa semua individu yang mewakili pola kelakuan tertentu atau sebahagian dari kelompok itu. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Dinas

Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 53 orang.

Penentuan sampel penelitian adalah apabila jumlah populasi di atas seratus responden, maka boleh diambil 10%, 15%, 20% dan seterusnya apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Arikunto (2011:71). Berdasarkan ketentuan tersebut, maka sampel penelitian sebanyak 53 orang.

2.2 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat *output Pearson Correlation*, dengan ketentuan :

1. $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.
2. $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1

Uji validitas variable karakteristik pekerjaan

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,290	0,273	Valid
2	0,469	0,273	Valid
3	0,503	0,273	Valid
4	0,569	0,273	Valid
5	0,637	0,273	Valid
6	0,296	0,273	Valid
7	0,647	0,273	Valid
8	0,542	0,273	Valid
9	0,553	0,273	Valid
10	0,515	0,273	Valid

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2019

Tabel 2

Uji validitas variable dukungan atasan

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,471	0,273	Valid
2	0,759	0,273	Valid

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
3	0,723	0,273	Valid
4	0,730	0,273	Valid
5	0,744	0,273	Valid
6	0,736	0,273	Valid
7	0,824	0,273	Valid
8	0,795	0,273	Valid
9	0,656	0,273	Valid
10	0,706	0,273	Valid

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2019

Tabel 3

Uji validitas variable komitmen organisasi

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,682	0,273	Valid
2	0,714	0,273	Valid
3	0,665	0,273	Valid
4	0,756	0,273	Valid
5	0,606	0,273	Valid
6	0,641	0,273	Valid
7	0,679	0,273	Valid
8	0,785	0,273	Valid
9	0,699	0,273	Valid
10	0,707	0,273	Valid

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2019

Tabel 4

Uji validitas variable kinerja pegawai

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,710	0,273	Valid
2	0,709	0,273	Valid
3	0,818	0,273	Valid
4	0,744	0,273	Valid
5	0,759	0,273	Valid
6	0,747	0,273	Valid
7	0,545	0,273	Valid
8	0,708	0,273	Valid
9	0,725	0,273	Valid
10	0,728	0,273	Valid

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2019

Dari table diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu r hitung > r tabel, dimana r tabel = 0.273. Oleh sebab

itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*). Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Suatu data dikatakan akurat jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* minimum adalah 0,60.

Tabel 5

Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas Status
X ₁	0,674	10	Reliabel
X ₂	0,894	10	Reliabel
X ₃	0,880	10	Reliabel
Y ₁	0,894	10	Reliabel

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2019

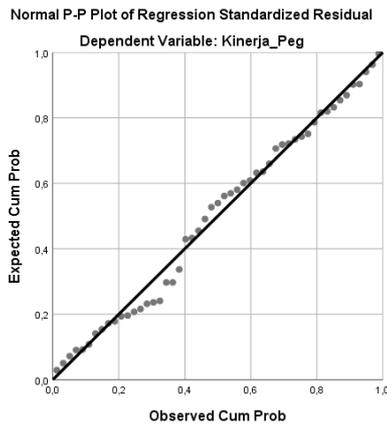
Berdasarkan tabel 2.5. diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

2.4 Uji Asumsi Klasik

2.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1 Uji Normalitas

2.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2004:203), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 6.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-4,428	7,121		-,622	,537		
1 Karakteristik_Pekrj	,739	,212	,475	3,483	,001	,565	1,770
Dukungan_Atasn	,239	,131	,256	1,827	,074	,533	1,875
Komitmen_Organ	,073	,136	,073	,538	,593	,574	1,744

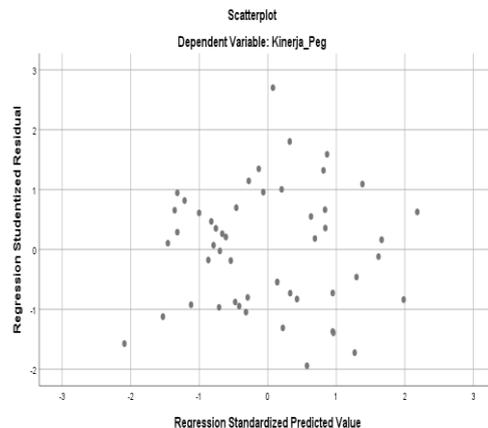
a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Pada output SPSS bagian tabel *Coefficient* diatas, semua angka *VIF* berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2004:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Pola Scatterplot seperti pada gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dapat

dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output program SPSS diperoleh data sebagai berikut

Tabel 7
pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-4,428	7,121		-,622	,537		
1 Karakteristik_Pekrj	,739	,212	,475	3,483	,001	,565	1,770
Dukungan_Atasn	,239	,131	,256	1,827	,074	,533	1,875
Komitmen_Organ	,073	,136	,073	,538	,593	,574	1,744

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Berdasarkan table diatas, persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = -4,428 + 0,739 X_1 + 0,239 X_2 + 0,073 X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X_1 (Karakteristik Pekerjaan) mempunyai nilai positif yaitu 0,739, hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sementara itu pada persamaan diatas bahwa koefesien X_2 (Dukungan Atasan) memiliki nilai positif yaitu 0,239. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan atasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X_3 (Komitmen Organisasi)

memiliki nilai positif yaitu 0,073. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini berarti karakteristik pekerjaan, dukungan atasan dan komitmen organisasi yang saat ini berlaku di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara telah mampu menunjang kinerja pegawainya.

2.6 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis berpengaruh secara simultan antara Karakteristik pekerjaan, Dukungan atasan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8.
Tabel Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	496,371	3	165,457	16,074	,000 ^b
Residual	483,786	47	10,293		
Total	980,157	50			

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organ, Karakteristik_Pekrj, Dukungan_Atasn

Pada tabel 5.13 diatas terlihat bahwa nilai F-hitung adalah 16,074 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = N - k = 51 - 4 = 47$, maka nilai F-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,80. Oleh karena itu nilai F-hitung > F-tabel ($16,074 > 2,80$) dan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa karakteristik

pekerjaan, dukungan atasan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

2.7 Uji Signifikan Parsial (t)

a. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9.
Hasil Uji Parsial Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Karakteristik pekerjaan	,739	,212	,475	3,483	,001	,565	1,770

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,483. Dengan derajat bebas pengujian (df) adalah $N-k = 51 - 4 = 47$. Maka nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,012. Berdasarkan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,483 > 2,012$), maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya variabel karakteristik pekerjaan secara parsial

ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

b. Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 10
Hasil Uji Parsial Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Dukungan_Atasn	,239	,131	,256	1,827	,074	,533	1,875

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,827. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,012. Berdasarkan nilai t-hitung $<$ t-tabel ($1,827 < 2,012$), maka dapat disimpulkan H_o diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel dukungan atasan secara parsial tidak ada

pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 11
Hasil Uji Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Komitmen_Organ	,073	,136	,073	,538	,593	,574	1,744

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,538. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,012. Berdasarkan nilai t-hitung $<$ t-tabel ($0,538 < 2,012$), maka dapat disimpulkan H_o diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel

komitmen organisasi secara parsial tidak ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

2.8 Uji Determinasi (R Square)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai

R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini. Untuk variabel *independent* lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R²*.

Tabel 12
Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,506	,575	3,208

a. Predictors: (Constant), *Komitmen_Organ*, *Karakteristik_Pekrj*, *Dukungan_Atasn*

b. Dependent Variable: *Kinerja_Peg*

Maka pada tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R²* adalah 57,5% variabel kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan, dukungan atasan dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 42,5% tidak dilakukan penelitian.

3. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Karakteristik pekerjaan, dukungan atasan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Variabel karakteristik pekerjaan secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Variabel dukungan atasan secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
5. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,575 atau 57,5% yang artinya kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan, dukungan atasan dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 42,5% tidak dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Kurniawati, 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri Kantor Wilayah VII - Semarang)*. Jurnal Admisi&Bisnis Versi Online Yang Diterbitkan Oleh Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Semarang; Issn 1411-4321
- Anita Ayu Pangestu, 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BNI KCU Semarang)*. UNDIP Semarang
- Ardianto, Elvinaro. 2012. *Komunikasi Massa*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Chenhall, R.H, 2004. *The Rule of Cognitifand Affective Conflict in Early Implementation of Activity-Based Cost Management*. Behavioral Researching Accounting 16:19.
- Coulter, Robbins. 2004. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Colquitt, LePine, Wesson, 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Mc Graw Hill International Edition.
- Djastuti, 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah*.
- Eisenberger. 2007. "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature". Journal of Applied Psychology.
- Gunastri, N.M, 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja*

- Karyawan (Study Pada CV Kecak Denpasar)*
- Hasan, Lenny. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.3. No.1. Edisi Januari. ISSN: 2086-5031.Hal: 57-92.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. 2011. *Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors*. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134-150
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husnan, Suad, 2002. *Manajemen Personalial*. Edisi Ke Empat. Yogyakarta; BPF E.
- _____, 2004. *Manajemen Personalial*. Edisi Ke Empat, Yogyakarta; BPF E.
- Ida Ernawati, 2017. *Pengaruh Peran Lingkungan Kerja, Dukungan Atasan, Pelatihan dan Pengembangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Organisasi*
- Ibrahim. 2012. *The Relationship Between Organizational Culture and JobSatisfaction in National Oil Corporation of Libya*, *International Journal of Humanities and Applied Sciences (IJHAS)*
- Jin-Liang dan Hai-Zhen. 2012. *The influences of psychological empowerment on woattitude and behavior in Chinese organizations*
- Latifah, Lyna dan Arifin Sabeni. 2007. *Faktor Keperilakuan Organisasi Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah. Proceeding SNA X (Kode ASPP-13) di Universitas Hassanudin Makassar*
- Lubis, Ade Fatma dan Syahputra, Adi. 2008. *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis*. Program Magister Akuntansi Sekolah Pascasarjana USU. Medan.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Martoyo, Susili 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Muhammad, Andi Fadel. 2017. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perizinan Kota Kendari*
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit Lep Khair
- Rhoades; Eisenberger, and Armeli. 2001. *“Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organization Support”*. *Journal of Applied Psychology*
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins 2004. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia, Jilid 1. Jakarta: PT.Indeks Gramedia Grup.
- Panudju, Agung. 2003. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura. Bandung : Mandar Maju.
- Samuel, Hatane dan Foedjiawati. 2003. *Pengaruh Kepuasan Konsumen Terhadap Kesetiaan Merek (Studi Kasus Restoran The Prime Steak & Ribs Surabaya)*. Surabaya: UKP Surabaya
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Yogyakarta; STIE YKPN.
- Siagian, SP. 2003. *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*, Cetakan II, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sri Yani, 2005. *Hubungan Antara Kompetensi Manajaerial dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pejabat Struktural Eselon III-IV Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia*, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suharyadi, Purwanto, SK. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Terry George & Rue, Leslie W. Alih bahasa Sadeli, 2002. *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tritton. 2006. *SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.

- Veithzal, Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka.
- Wildoms Sahusilaawane, 2015. *Pengaruh Partisipasi Pemakai dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Bank Umum Pemerintah*