

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BATU BARA

<sup>1</sup>Yessi Amelia Agustina Siregar, <sup>2</sup>Ilham Wijaya, <sup>3</sup>Adli Sofyan, <sup>4</sup>Rudi Arianto, <sup>5</sup>Ali Adam  
1,2,3,4,5Universitas Islam Sumatera Utara  
<sup>1</sup>yessi.amelia@gmail.com, <sup>2</sup>ilham.wijaya@gmail.com, <sup>3</sup>adli.sofyan@gmail.com, <sup>4</sup>rudi.arianto@gmail.com, <sup>5</sup>ali.adam@gmail.com

## ABSTRACT

*This research discusses about the influences of individual characteristics, work discipline and organizational climate on employees' performance at Regional Fund and Asset Management Office of Batu Bara Regency. The aim of this research is to analyse influences of individual characteristics, work discipline and organizational climate both partially and simultaneously on employees' performance at the office. This is a quantitative research with total sampling technique. The sample is 64 employees. Results show that each independent variable; individual characteristics, work discipline and organizational climate, partially influences employees' performance positively and significantly. individual characteristics has tcount value 7,088 and level of significance 0.000, work discipline has 3,530 and 0.001, and organizational climate has 3,802 and 0.000. Simultaneously, individual characteristics, work discipline and organizational climate have significant and positive influences on employees' performance at Regional Fund and Asset Management Office of Batu Bara Regency with Fcount value 58,118 and level of significance 0.000.*

**Key words** : individual characteristics, work discipline, organizational climate, performance, employee.

**ABSTRAK** : Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah total sampling. Sampel sebanyak 64 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki nilai thitung sebesar 7,088 dan signifikansi 0,000, variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,530 dan signifikansi 0,001, dan iklim organisasi memiliki nilai thitung sebesar 3,802 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial masing-masing dari variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara dengan nilai Fhitung sebesar 58,118 dan signifikansi 0,000.

**Kata Kunci** : karakteristik individu, disiplin kerja, iklim organisasi, kinerja, pegawai

## 1. Pendahuluan

Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan baik lingkungan internal maupun eksternal instansi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi, kenyamanan

lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Pengorganisasian yang dimaksudkan dalam kinerja untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut, (Simanjuntak, 2001: 11).

Mardiasmo (2000) dalam Runtulalo dkk (2018: 276) menjelaskan bahwa terdapat beberapa kelemahan dalam audit pemerintahan di Indonesia. Kelemahan tersebut antara lain: pertama tidak tersedianya indikator kinerja yang memadai sebagai dasar pengukur kinerja pemerintahan baik pemerintah pusat maupun daerah. Hal tersebut umum dialami oleh organisasi publik karena output yang dihasilkan yang berupa pelayanan publik tidak mudah diukur. Kedua, berkaitan dengan masalah struktur lembaga audit terhadap pemerintahan pusat dan daerah di Indonesia. Permasalahannya adalah banyaknya lembaga pemeriksa fungsional yang overlapping satu dengan yang lainnya yang menyebabkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan pelaksanaan pengauditan.

Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Karakteristik individu yang berbeda-beda ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Dalimunthe, 2002).

Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Tagiuri dan Litwin, 2008). Iklm organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-

norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno 2013). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Pentingnya karakteristik individu dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam hal ini pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara sebagai salah satu instansi pemerintah yang menuntut kemampuan individu di atas rata-rata, memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan organisasi itu ke arah yang telah ditentukan. Iklm organisasi yang diperlukan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya harus benar-benar diperhatikan oleh instansi.

### **1.1. Batasan Masalah**

Batasan masalah dapat dipahami sebagai ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Agar permasalahan yang dikaji terfokus dan terarah, permasalahan dibatasi dengan hanya mengkaji tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi yang secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan kontribusi secara positif dan signifikan ataupun tidak terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi permasalahan sebagaimana tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
- c. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

- d. Bagaimana pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
- Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
- Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
- Untuk menganalisis secara simultan pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

### 1.4. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
- Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
- Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
- Ada pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Menurut Suharyadi (2004: 98), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara sebanyak 66 orang.

Tabel 1. Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan 2021

No	Jabatan	Jlh Populasi
1.	Plt. Kepala / Sekretaris	1
2.	Kepala Bidang	4
3.	Kepala Sub Bidang	9
4.	Kepala Sub. Bagian	3
5.	Staf	20
6.	Jabatan Fungsional	29
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara, 2021

### 2.2. Sampel

*Sampling* adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Sugiyono (2007: 34). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah

populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara sebanyak 64 orang. Sampel ini tidak termasuk Kepala Badan dan Peneliti.

Tabel 2. Kerangka Sampel Berdasarkan Jabatan 2021

No	Jabatan	Jlh Populasi	Jlh Sampel	Ket
1	Plt. Kepala Badan / Sekretaris	1	-	Tidak diteliti
2	Kepala Bidang	4	4	Diteliti
3	Kepala Sub Bidang	9	8	1 Tidak Diteliti
4	Kepala Sub. Bagian	3	3	Diteliti
5	Staf	20	20	Diteliti
6	Jabatan Fungsional	29	29	Diteliti
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>64</b>	

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara 2021

### 3. Hasil Dan Pembahasan Hasil Penelitian

#### 3.1 Uji Validitas Data

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analysis Correlate Bivariate* untuk mencari *Correlation Coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai *r*table untuk  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan ( $dk=n-2$ ) sehingga didapat *r*table. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi (*r*hitung) > *r*

table maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 64 orang, maka nilai *r*table dapat ditentukan dari:  $dk = n-2 = 64-2 = 62$ .

Nilai *r* tabel dengan  $dk = 62$  adalah 0,246. Oleh karena itu, item pertanyaan dinyatakan valid jika *r*hitung > 0,246.

Table 3. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik individu(X1)

Nomor Soal	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
1	0,614	0,246	Valid
2	0,602	0,246	Valid
3	0,572	0,246	Valid
4	0,588	0,246	Valid
5	0,606	0,246	Valid
6	0,574	0,246	Valid
7	0,520	0,246	Valid
8	0,563	0,246	Valid
9	0,443	0,246	Valid
10	0,639	0,246	Valid

Table 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X2)

Nomor Soal	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
1	0,977	0,246	Valid
2	0,973	0,246	Valid
3	0,983	0,246	Valid
4	0,974	0,246	Valid
5	0,960	0,246	Valid
6	0,948	0,246	Valid
7	0,657	0,246	Valid
8	0,982	0,246	Valid
9	0,976	0,246	Valid
10	0,966	0,246	Valid

Table 5. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim organisasi (X3)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,446	0,246	Valid
2	0,482	0,246	Valid
3	0,870	0,246	Valid
4	0,862	0,246	Valid
5	0,539	0,246	Valid
6	0,872	0,246	Valid
7	0,882	0,246	Valid
8	0,815	0,246	Valid
9	0,833	0,246	Valid
10	0,539	0,246	Valid

Table 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,687	0,246	Valid
2	0,597	0,246	Valid
3	0,632	0,246	Valid
4	0,687	0,246	Valid
5	0,504	0,246	Valid
6	0,761	0,246	Valid
7	0,731	0,246	Valid
8	0,781	0,246	Valid
9	0,702	0,246	Valid
10	0,547	0,246	Valid

Sumber: Data diolah-2021

Tabulasi data variabel dependen dan independen yang terdapat pada tabel 3 hingga 6 tersebut di atas seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *Corrected Item Correlation* (rhitung) lebih besar dari rtabel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid sehingga penelitian ini dapat diteruskan dalam pengujian reliabilitas.

### 3.2. Uji Reliabilitas Data

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat

konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Andal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan, data yang mendekati angka 1 (satu) dapat dikatakan memiliki keandalan tinggi. Nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai koefisien *cronbach alpha* minimum adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20.0.

Table 7 Hasil Uji Reabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reabilitas Status
X1	,767	10	Reliabel
X2	,985	10	Reliabel
X3	,902	10	Reliabel
Y	,850	10	Reliabel

Sumber: Data diolah-2021

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel dependen dan independen seperti tertera pada tabel 5.10 di atas, 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.

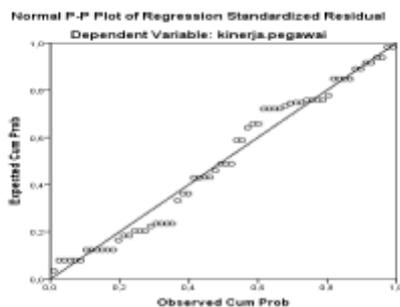
### 3.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1 Uji Normalitas Data

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. dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2004: 214), adalah:

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

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.1. Normalitas Data

#### 3.3.2 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 (2014:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada di bawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik individu	,712	1,405
	disiplin.kerja	,796	1,256
	iklim.organisasi	,797	1,255

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai

Sumber: Out Put SPSS. Data Diolah-2021

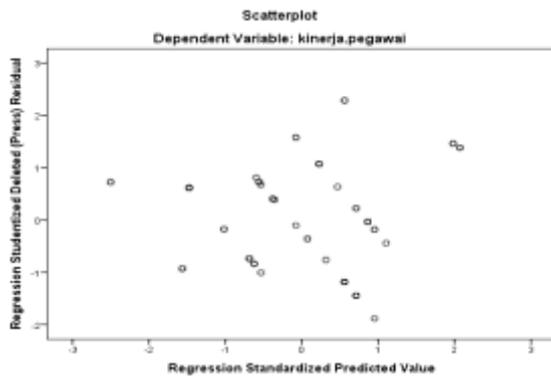
#### 3.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014: 208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Pada output SPSS dibagian *Scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola

Scatterplot dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.2. Uji Heteroskedastitas

### 3.4. Evaluasi Data

#### 3.4.1 Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.20.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,022	3,631		1,108	,272
	karakteristik.indivi	,401	,057	,549	7,088	,000
	disiplin.kerja	,246	,070	,258	3,530	,001
	iklim.organisasi	,310	,082	,278	3,802	,000

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Dari tabel 9 di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,631 + 0,401X_1 + 0,246X_2 + 0,310X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa koefisien  $X_1$  (Karakteristik individu) mempunyai nilai positif yaitu 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Koefisien  $X_2$  (Disiplin kerja) memiliki nilai positif yaitu 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Koefisien

$X_3$  (Iklim organisasi) juga memiliki nilai positif yaitu 0,310. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Iklim organisasi juga mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai.

#### 5.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Karakteristik individu, Disiplin kerja, dan Iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 10 Hasil Uji Statistik Secara Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,272	3	21,757	58,118	,000
	Residual	22,462	60	,374		
	Total	87,734	63			

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai

b. Predictors: (Constant), iklim.organisasi, disiplin.kerja, karakteristik.individu

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Dari tabel 10 di atas dapat diketahui dengan jelas bahwa nilai Fhitung adalah 58,118 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,760. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel ( $58,118 > 2,760$ ) maka  $H_0$  ditolak dan

menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa Karakteristik individu, Disiplin kerja, dan Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu.

### 5.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,022	3,631		1,108	,272
	karakteristik.individu	,401	,057	,549	7,088	,000
	disiplin.kerja	,246	,070	,258	3,530	,001
	iklim.organisasi	,310	,082	,278	3,802	,000

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai  
Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

#### 5.5.3.1 Pengaruh X1 terhadap Y

Secara parsial pengaruh Karakteristik individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui dengan memperhatikan data pada tabel 5.14 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 7,088 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel ( $7,088 > 2,000$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu.

#### 5.5.3.2 Pengaruh X2 terhadap Y

Secara parsial pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 5.14 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,530 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel ( $3,530 > 2,000$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini

yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu.

#### 5.5.3.3 Pengaruh X3 terhadap Y

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh iklim organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 5.14 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,802 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel ( $3,802 > 2,000$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu.

### 5.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 12. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,863 <sup>a</sup>	,744	,731	,61186	,744	58,118

a. Predictors: (Constant), iklim.organisasi, disiplin.kerja, karakteristik.individu  
b. Dependent Variable: kinerja.pegawai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai R *Square* adalah 0,744. Hal ini menunjukkan bahwa 74,40% variabel Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik individu, Disiplin kerja, dan Iklim organisasi sedangkan sisanya sebesar 25,60% tidak dilakukan penelitian.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Karakteristik individu memiliki nilai thitung sebesar 7,088 dan signifikansi 0,000. Variabel Disiplin Individu memiliki nilai thitung sebesar 3,530 dan signifikansi 0,011 dan variabel Iklim organisasi memiliki nilai thitung sebesar 3,802 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian variabel Karakteristik individu, Disiplin kerja, dan iklim organisasi secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu.
2. Pengujian yang dilakukan terhadap variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu dengan nilai sebesar 58,118 dan signifikansi level 0,000.
3. Nilai R Square adalah 0,744. Hal ini menunjukkan bahwa 74,40% variabel Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik individu, Disiplin kerja, dan Iklim organisasi sedangkan sisanya sebesar 25,60% tidak dilakukan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiyati. 2010. **Hubungan Antara Kompetensi Dengan Motivasi Terhadap Kinerja**. Skripsi UPI. Bandung : Tidak diterbitkan.
- Ardana, Komang dkk. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2017. **Metode Penelitian**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Byars, Lloyd L., & Rue, Leslie W. 2008. **Human Resource Management**. (9th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Dalimunthe, 2002. **Karakteristik Individu Dalam Perspektif Kinerja Pegawai**, Malang: FIA, Universitas Brawijaya,
- Gie, The Liang. 2011. **Administrasi Perkantoran Modern**. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2010, **Manajemen**; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko. 2011. **Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM**. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawati. 2017. **Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode**. Yogyakarta: BPFE
- Lestari, Purnomo. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing**. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Lussier, N. Robert. 2015. **Human Relation in Organizations Aplications and Skill Building**. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred. 2005. **Organizational Behavior 10th Edition**. Alih Bahasa: Vivin. Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. **Manajemen Sumber DayaManusia Perusahaan**. Bandung: Balai Pustaka
- Miftah, Thoha 2012. **Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Ilmu Implikasinya**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Munang, Arya, dkk. 2021. **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada Cv. Karya Gemilang “NCO Event Organizer”**.
- Jurnal Emas**. Vol 2 Nomor 1 Januari 2021, hal. 162-174. Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2018.
- Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rahman, Abdul. 2013. **Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala**. Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2

- Ratnasari, Sri Langgengm dkk. 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan . **Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)**. Vol. 2, Nomor 1, Mei 2020, hal. 15-25.
- Riva'i, Veithzal. 2014. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2012. **Perilaku Organisasi: Kontroversi. Aplikasi**. Jakarta: Prenhallindo.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang, **Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan**, Vol 3 - 2012.
- Runtulalo, Betrics Traci, dkk. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. **Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen**. Vol 6, No.3, 2018: 275-290
- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil** (cetakan kelima). Bandung: PT RefikaAditama
- Setiyawan dan Waridin. 2016. **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**. EKOBIS Vol. 7 No. 2 Hal: 197 – 209.
- Siagian, Sondang P. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Simamora, Fransiska. 2004. **Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan**. Jom FEKON, Vol. 2 No.1.
- Simamora, Henry. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. **Manajemen & Evaluasi Kinerja**. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. **Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungun, Muchdarsyah. 2011. **Produktivitas : Apa dan bagaimana**. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungun, Muchdarsyah. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soejono. 2013. **Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2017. **Perilaku Organisasional**. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers, M. Richard. 2010. **Efektivitas Organisasi**. Jakarta : Erlangga.
- Stinger. R. 2012. **Leadership an Organizations Climate**. New jersey : Prentic Hall.
- Sukwiaty dkk, 2016. **Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran** Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Sumantri, Suryana. 2011. **Perilaku Organisasi**. Universitas Padjajaran, Bandung Sutrisno, Edy. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Tagiuri, R. & Litwin G. 2008. **Organizational Climate: Expectations of a Concept**. Boston: Harvard university Press.
- Terry, R. George. 2013. **Perinsip – Perinsip Manajemen**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahjono, 2010, **Analisis Jalur Dalam Riset Pemasaran**, Bandung: Universitas Pasundan.
- Wahyuningrum. 2018. **Buku Ajar Manajemen Fasilitas Pendidikan**. Yogyakarta : FIP UNY.
- Wibowo, 2014. **Manajemen Kinerja**, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta