



## **DAMPAK KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

**Ayu Handari**

*ayuhandari005@gmail.com*

STIE Al Washliyah Sibolga

**Rahmadiyah Hanum**

*rahmadiyahhanum@gmail.com*

STIE Al Washliyah Sibolga

**Zafril Abdi Nasution**

*zafrilabdi64@gmail.com*

STIE Al Washliyah Sibolga

**ABSTRACT** *This research seeks answers to the impact of commitment and individual characteristics on employee performance at the DPRD Secretariat of Central Tapanuli Regency. Using a sample of 35 employees, Multiple Linear Regression analysis was carried out. The results of the t test show that commitment (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), with tcount of  $2.551 > t_{table} 2.034$ , and Sig  $0.016 < 0.05$ . On the other hand, individual characteristics (X2) do not have a significant effect on employee performance, with tcount  $2.092 < t_{table} 2.034$ , and Sig  $0.044 > 0.05$ . The F test states that simultaneously, commitment and individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance (Fcount  $7.151 > F_{table} 3.29$ ). The research conclusion confirms that individual commitment and characteristics have a positive and significant effect on employee performance at the DPRD Secretariat of Central Tapanuli Regency. Thus, the hypothesis of this research can be accepted, indicating that these factors partially or simultaneously influence employee performance.*

**Keywords:** *Commitment, Individual Characteristics and Performance.*

**ABSTRAK** Penelitian ini mencari jawaban terhadap dampak komitmen dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan menggunakan sampel 35 pegawai, analisis Regresi Linier Berganda dilakukan. Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan thitung sebesar  $2,551 > t_{tabel} 2,034$ , dan Sig  $0,016 < 0,05$ . Sebaliknya, karakteristik individu (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan thitung  $2,092 < t_{tabel} 2,034$ , dan Sig  $0,044 > 0,05$ . Uji F menyatakan bahwa secara simultan, komitmen dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Fhitung  $7,151 > F_{tabel} 3,29$ ). Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa komitmen dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian, hipotesa dari penelitian ini dapat diterima, mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut secara parsial maupun simultan memengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Komitmen, Karakteristik Individu Dan Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga dianggap sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen merupakan kesediaan pegawai/karyawan berusaha bertahan dengan sebuah instansi di waktu yang akan datang. Komitmen menunjukkan hasrat pegawai sebuah instansi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi instansi. Loyalitas pegawai akan berdampak kepada komitmen pegawai dalam organisasi yang juga menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja serta inovasinya. Hilangnya komitmen pegawai berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari pegawai. Pegawai yang tidak berkomitmen cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, melanggar aturan, dan kehilangan gairah dalam bekerja.

Karakteristik individu mempunyai kaitan erat dengan komitmen organisasi pada pegawai. Ciri khusus karakteristik individu atau sifat khusus yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja di dalam organisasinya. Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dimana dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada pegawai tentu dilaksanakan dengan komitmen yang tinggi. Dalam hal ini yang menjadi permasalahan adalah masalah komitmen dan karakteristik individu terhadap kinerja ini dapat dikatakan masih belum maksimal dalam melaksanakan berbagai tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini terlihat dari kehadiran pegawai, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, jam kerja yang tidak diindahkan sebagaimana mestinya. dampak dari kondisi ini adalah kurang efektif dan efisiennya hasil dari pekerjaan tersebut, sehingga kinerja terlihat kurang memuaskan.

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (Motivation). Faktor kemampuan (ability) memiliki arti setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya dan faktor motivasi (Motivation) yang artinya merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Edison (2016:54) kinerja adalah "hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Mangkunegara dalam jurnal Setyowati & Haryani (2016:23) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya

**b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013: 67-68), antara lain: faktor Kemampuan (ability) dan faktor Motivasi (Motivation)

**c. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2014:67) ada beberapa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: Performansi , akuntabilitas , Responsibilitas Pegawai ,Loyalitas Pegawai ,Kompetensi Pegawai

**Hubungan Antar Variabel**

**a. Hubungan komitmen terhadap kinerja Pegawai**

Komitmen Kerja, untuk dapat memelihara komitmen organisasi dibutuhkan peran dari seorang pemimpin dan kepemimpinan yang sangat efektif menjadi syarat yang utama. Seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dahulu harus. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan dalam sebuah organisasi dan dengan para pemimpinnya. Oleh sebab itu, kepercayaan ke pada seorang pemimpin menjadi hal yang penting karena merupakan awal dari proses risiko dalam pengambilan keputusan sebuah organisasi (Chiang & Wang, 2013:76).

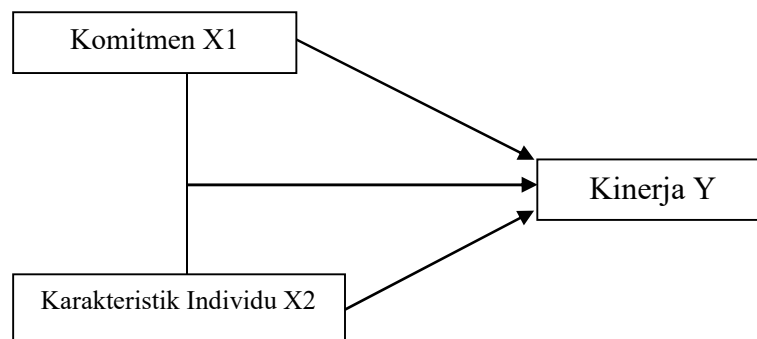
**b. Hubungan karakteristik individu terhadap kinerja Pegawai**

Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya semakin baik. Semakin tinggi kemampuan Pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, semakin baik sikap Pegawai terhadap pekerjaan dan minat mereka terhadap pekerjaan maka kinerja Pegawai semakin meningkat.

**Kerangka Pikir Penelitian**

Faktor lain yang juga turut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Lembaga/ instansi membuat peraturan yang intinya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai dengan tujuan agar para pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya masing- masing.

Berdasarkan uraian yang berasal dari kerangka berpikir tersebut, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**

*DAMPAK KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TAPANULI TENGAH*

Keterangan:

Komitmen (X1) dan Karakteristik Individu (X2) : Variabel Independen

Kinerja (Y) : Variabel Dependen

**METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:76) Kuantitatif deskriptif adalah “jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya”

**Variabel Dan Defenisi Variabel Penelitian**

Untuk lebih jelasnya antara penetapan variabel dan Defenisi Variabel Penelitian yang digunakan sebagai bahan acuan dalam menyusun pertanyaan pada kuesioner, dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini.

Tabel  
Lay Out Kuesioner

No	Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Komitmen (Variabel x1)	Komitmen menurut <b>Robbins dalam (Andri &amp; Wardi, 2000)</b> adalah “sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memerihara keanggotaan dalam organisasi tersebut”.	1. Affective Commitment 2. Continuence Commitment 3. Normative Commiment	Likiet
2	Karakteristik Individu (Variabel x2)	Menurut <b>Hasibuan (2013)</b> karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.	1. Kemampuan 2. Minat 3. Nilai 4. Sikap	Likiet
3	Kinerja (Variabel Y)	Menurut <b>Edison (2016)</b> kinerja adalah ”hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”	1. Kualitas Kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan Waktu	Likiet

Sumber : Olahan Penelitian 2023

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka aspek-aspek yang terdapat dalam kuesioner adalah aspek komitmen, karakteristik dan kinerja. Jumlah pertanyaan sebanyak 30 item dengan tiga pilihan yang diperinci sebagai berikut :

- a. Untuk aspek komitmen sebanyak 10 item

*DAMPAK KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TAPANULI TENGAH*

- b. Untuk aspek karakteristik individu sebanyak 10 item
- c. Untuk aspek kinerja sebanyak 10 item

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:122) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negative

Dimana alternatif jawaban diberikan nilai 5, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut:

Tabel  
Skala Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.2 kemudian peneliti membuat garis kontinum.

$$\begin{aligned}
 \text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8
 \end{aligned}$$

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : 5-1 = 4
- d. Jarak Interval : (5-1) : 5 = 0,8

Tabel 3.4  
Kategori Skala

Kategori Skala	Kategori
1,00	Sangat Tidak Baik
1,81	Tidak Baik
2,61	Kurang Baik
3,41	Baik
4,21	Sangat Baik

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku karya ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang komitmen, karakteristik individu dan kinerja.
- b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

#### **Uji Instrumen Penelitian**

Menurut Ghozali (2016:141) menjelaskan bahwa “persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu alat ukur penelitian minimal dua macam, yaitu validitas dan realibilitas”.

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen. Menurut Situmorang dan Lutfi (2014:75) menjelaskan bahwa “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Lebih lanjut Situmorang dan Lutfi (2014:76) menyatakan validitas menunjukkan “sejauh mana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”.

##### b. Uji Reliabilitas

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Menurut Situmorang dan Lutfi (2014:79) reliabilitas adalah “indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”.

#### **Teknik Analisis Data**

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

#### **Uji asumsi klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### a. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

##### b. Uji Heterokedastisitas

Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independent (homokedastisitas).

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas di uji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka akan ada nilai indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. (Situmorang dan Lufti 2012:121).

c. Uji Multikolinearitas

Istilah kolinearitas ganda (multicollinearity). Aslinya istilah ini berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak (perfect or exact) diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir. (Situmorang dan Lufti, 2012:147). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance .

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29). Menurut Ghozali (2018:111) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

**Uji Analisis Data**

a. Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X1 dan variabel X2 dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Keputusan Pembelian

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Promosi

X<sub>2</sub> = Variabel Kepercayaan

e = Standart error

b. Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi ganda merupakan uji korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen.

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi F change < 0,05 maka ada hubungan secara signifikan.
- Jika nilai signifikansi F change > 0,05 maka tidak ada hubungan secara signifikan.

c. Koefisien Determinasi

Perhitungan ini digunakan untuk menghitung seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari X terhadap naik turunnya nilai Y.

Untuk mengetahui pengaruh promosi dan kepercayaan terhadap keputusan pembelian, menggunakan rumus perhitungan determinasi ( r<sup>2</sup> ) :  $KD = r^2 \times 100 \%$

d. Uji t (Parsial)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2012 : 250) rumus uji t adalah sebagai berikut :

*DAMPAK KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TAPANULI TENGAH*

$$t = \frac{R \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t Hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t Tabel

Dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan dk = n – 2

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila t hitung  $\geq$  t tabel, dan Ho Ditolak.

Ho : Diterima, apabila t hitung  $\leq$  t tabel dan Ha Ditolak

e. Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji Pengaruh Promosi dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian. Menurut Ghozali (2018:79) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikan sebesar < 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila Fhitung > Ftabel dan nilai p-value F-statistik < 0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Komitmen dan Karakteristik Individu mempengaruhi Kinerja.

2. Apabila Fhitung < Ftabel dan nilai p-value F-statistik > 0.05 maka H1 ditolak dan H0 diterima yang artinya Komitmen dan Karakteristik Individu tidak mempengaruhi Kinerja.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**a. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki Laki	16	45,71	46
	Perempuan	19	54,28	54
	Total	35	100.0	100.0

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa yang dominan adalah perempuan yakni sebesar 19 orang atau 54,28%, sedangkan laki-laki sebesar 16 orang atau 45,71%. Rata-rata pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah di dominasi oleh jenis kelamin perempuan. Deskripsi responden berdasarkan usia yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	20-29 Tahun	11	31,43	31
	30-39 Tahun	10	28,57	29
	40-50 Tahun	5	14,28	14
	>51 Tahun	9	25,71	26
	Total	35	100	100

*Sumber : Hasil jawaban responden, data diolah 2023*

Berdasarkan data tersebut di atas, menunjukkan bahwa usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah 20-29 tahun yakni sebesar 11 orang atau 31,43%. Selanjutnya akan disajikan deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Akademi	-	-	-
	Sarjana (S2)	1	2,86	3
	Sarjana (S1)	19	54,29	54
	SMA/SMK	15	42,86	43
	SMP	-	-	-
	SD	-	-	-
	Total	35	102,84	100

*Sumber : Hasil jawaban responden, data diolah 2023*

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa yang responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan Sarjana (S1) yakni sebesar 19 orang atau 54,29%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai tingkat pendidikan Sarjana (S1).

**a. Uji Analisis Data**

**a. Koefisien Korelasi Berganda**

Korelasi ganda merupakan uji korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen.

*DAMPAK KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TAPANULI TENGAH*

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi F change < 0,05 maka ada hubungan secara signifikan
- Jika nilai signifikansi F change > 0,05 maka tidak ada hubungan secara signifikan

Pedoman Derajat Hubungan:

- Nilai Pearson Corelation 0,00 – 0,19 : Korelasi sangat rendah
- Nilai Pearson Corelation 0,20 – 0,39 : Korelasi rendah
- Nilai Pearson Corelation 0,40 – 0,59 : Korelasi cukup tinggi
- Nilai Pearson Corelation 0,60 – 0,79 : Korelasi tinggi
- Nilai Pearson Corelation 0,80 – 1,00 : Korelasi sangat tinggi

**Tabel  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,556 <sup>a</sup>	,309	,266	2,94611	,309	7,151	2	32	,003

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

Berdasarkan uji korelasi ganda yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi F change sebesar 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (X1) dan variabel karakteristik individu (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Adapun bentuk hubungan antara variabel X1 Dan X2 terhadap variabel Y memiliki hubungan yang positif dilihat dari nilai R sebesar 0,556 dengan Nilai Pearson Corelation 0,40 – 0,59 yang tergolong korelasi cukup tinggi.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X1 (Komitmen), variabel X2 (Karakteristik Individu) dan variabel Y (Kinerja) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah.

**Tabel  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 <sup>a</sup>	,309	,266	2,94611

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat pada diatas, diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara variabel X1 (Komitmen), variabel X2 (Karakteristik Individu) terhadap variabel Y (Kinerja) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah. adalah sebesar 0,309 atau 31% dan sisanya sebesar 69% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kesejahteraan, dan lain-lain.

**c. Regresi Linear Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y, antara variabel X2 terhadap variabel Y, dan variabel X1, X2 terhadap variabel Y. Hasil pengujian dengan regresi linier ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,611	8,802		1,206	,237		
Komitmen	,450	,176	,386	2,551	,016	,941	1,062
Karakteristik Individu	,279	,134	,317	2,092	,044	,941	1,062

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

Dampak Komitmen (variabel X1) dan Karakteristik Individu (variabel X2) terhadap Kinerja (variabel Y) adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,611 + 0,450X_1 + 0,279 X_2$$

Hasil analisis regresi dengan persamaan  $Y = 10,611 + 0,450X_1 + 0,279 X_2$ , dapat dijelaskan konstanta sebesar 10,611 artinya apabila Komitmen (variabel X1) dan Karakteristik Individu (variabel X2) = 0, maka Kinerja variabel Y = 10,611 dan apabila Komitmen (variabel X1) dan Karakteristik Individu (variabel X2) = 1, maka Kinerja (variabel Y) = 11,34

Hal ini menjelaskan bahwa apabila Komitmen dan Karakteristik Individu pegawai ditingkatkan lagi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pada instansi.

**Uji Hipotesis**

**a) Uji t**

Untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan:

a) Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis (Ho) ditolak

b) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis (Ho) diterima

2. Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu = 2, dalam hal ini  $n = 35$ , maka  $dk = 35 - 2 = 33$
3. Setelah nilai dk diketahui, maka nilai  $t_{tabel}$  (diketahui dalam tabel t) untuk  $dk = 33$ , pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2,034. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.23**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,611	8,802		1,206	,237		
Komitmen	,450	,176	,386	2,551	,016	,941	1,062
Karakteristik Individu	,279	,134	,317	2,092	,044	,941	1,062

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan uji t pada tabel diatas, selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,551 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,016 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Komitmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,092 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,044 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya Karakteristik Individu(X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**b. Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel komitmen (X1) dan variabel karakteristik individu (X2) mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja (Y), model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Komitmen dan karakteristik individu tidak berdampak dan signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_a$  : Komitmen dan karakteristik individu berdampak dan signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 35 pegawai dan jumlah keseluruhan Variabel (k) adalah 2 sehingga diperoleh:

- a.  $df$  (pembilang) =  $k - 1 = 2 - 1 = 1$
- b.  $df$  (penyebut) =  $n - k = 35 - 2 = 33$

*DAMPAK KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TAPANULI TENGAH*

Nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan bantuan program aplikasi *SPSS-23 for windows*, kemudian akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$H_0$  = diterima apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$

$H_a$  = ditolak apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$

Berikut ini hasil perhitungan Uji F menggunakan program aplikasi *SPSS-2.3 for windows*.

**Tabel**  
**Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124,139	2	62,070	7,151	,003 <sup>b</sup>
Residual	277,746	32	8,680		
Total	401,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Pada tabel diatas terlihat bahwa  $F_{hitung} 7,151 > F_{tabel} 3,29$ . Oleh karena itu  $F_{hitung} 7,151 > F_{tabel} 3,29$ , artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara komitmen dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah.

Maka hasil dari uji F, Hipotesa yang penulis teliti dari penelitian ini dapat dinyatakan **Diterima**.

### KESIMPULAN

- a. Berdasarkan uji korelasi ganda yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi F change sebesar  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (X1) dan variabel karakteristik individu (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun bentuk hubungan antara variabel X1 Dan X2 terhadap variabel Y memiliki hubungan yang positif dilihat dari nilai R sebesar 0,556 dengan Nilai Pearson Corelation 0,40 – 0,59 yang tergolong korelasi cukup tinggi.
- b. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara variabel X1 (komitmen), variabel X2 (karakteristik individu) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah. adalah sebesar 0,309 atau 31% dan sisanya sebesar 69% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Hasil analisis regresi dengan persamaan  $Y = 10,611 + 0,450X_1 + 0,279 X_2$ , dapat dijelaskan konstanta sebesar 10,611 artinya apabila Komitmen (variabel X1) dan Karakteristik Individu (variabel X2) = 0, maka Kinerja variabel Y = 10,611 dan apabila Komitmen (variabel X1) dan Karakteristik (variabel X2) = 1, maka Kinerja (variabel Y) = 11,34.
- d. Dari hasil perhitungan uji t, nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:
  - a) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,551 > t_{tabel}$  sebesar 2,034 dan nilai taraf signifikan (Sig)  $0,016 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan

- Ha diterima, yang artinya Komitmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,092 > t_{tabel}$  sebesar  $2,034$  dan nilai taraf signifikan (Sig)  $0,044 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya Karakteristik Individu(X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- c) Dari uji F (Simultan) atau  $F_{test}$ , maka  $F_{hitung}$   $7,151 > F_{tabel}$   $3,29$ . Oleh karena itu  $F_{hitung}$   $7,151 > F_{tabel}$   $3,29$ , artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara komitmen dan karakteristik individu terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen dan karakteristik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Tengah. Maka hasil dari uji F, Hipotesa yang penulis teliti dari penelitian ini dapat dinyatakan **Diterima**.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru.
- Andri, S., & Wardi, Y. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publikl, 3(2).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Allen dan Meyer, 2013. *measurement of antecedents of affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational*. *Jurnal Of Occupational Psychology*.
- Baron, Robert a. dan grennberg, jerald.2013, *Behaviour in Organization, Eighth Edition, Prentice Hill, new Jersey*.
- Devi, E. K. D. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Edy Sutisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenada Media Group
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajati,Sri, dkk. 2018. *Buku Ajar Hukum Adat*, Jakarta: Prenada Media Group
- Hadi. *Beberapa Penerapan Psikologi Dalam Industri*. (Yogyakarta:Balai Pembinaan Administrasi Gadjah Mada, 2001).
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- I wayan, Subagiarta. 2016. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* ISSN:1892-8486, Volume 13 no 3 Juni 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesehatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal Kota Denpasar*
- Joko Setiawan. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa*. Jurnal AKMEMBIS Vol.2 No.01
- Juniarari. 2011. *komitmen Organisasi*. Edisi ke Empat. Jakarta: Cipta Pustaka
- Maier, G. W., & Brunstein, J. C. (2001). *The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis*. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.1034>
- Robbins, & Coulter, M. (2014). *Management* (12th Ed). In *Prentice Hall*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfab