

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT AND COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSET MANAGEMENT AGENCY (BPKAD) RANTAUPRAPAT.

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) RANTAUPRAPAT

Baharuddin Yusuf Irianda Harahap¹, Nova Jayanti Haraha², Abd. Halim³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia^{1,2,3}

baharuddinyusuf06@gmail.com¹, novazhrp@gmail.com²,
abdulhalimpr89@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of individual characteristics, work environment and commitment to employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Rantauprapat. The research method used in this research is quantitative. In this study, the population was 40 employees of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Rantauprapat. The research sample used saturated sampling technique by drawing the entire existing population to serve as a research sample with a total of 40 people. The data collection techniques used are observation, documentation studies and questionnaires. The method of analysis of this research is multiple linear regression with the SPSS program. The results of the study prove that Individual Characteristics have a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Rantauprapat. Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Rantauprapat. Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Rantauprapat. Individual Characteristics, Work Environment and Commitment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Rantauprapat. The coefficient of determination of 0.585 means that employee performance can be explained by the variables of Individual Characteristics (X1), Work Environment (X2) and Commitment (X3) by 58.5%, while the remaining 41.5% can be explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Environment, Commitment, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat sebanyak 40 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian dengan

jumlah sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Karakteristik Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat. Karakteristik Individual, Lingkungan Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat. Koefisien determinasi sebesar 0,585 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individual (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Karakteristik Individual, Lingkungan Kerja, Komitmen, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan Komitmen organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2016). Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor manapun yang menginginkan kinerjanya menurun. segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi menurut Flippo (2013). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan

dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah Komitmen seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Ivancevich dan Konopaske (2013), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan Komitmen karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam

melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Gusti, dkk 2017). Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Mahardhika, dkk 2014). Sedangkan menurut Damuri dan Suwasono (2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Sedangkan indikator karakteristik individu yang dikemukakan oleh Imban, dkk (2017) adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan, 2. Kebutuhan, 3. Kepercayaan, 4. Pengalaman dan 5. Pengharapan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Menurut Pawirosumarto, dkk, (2017) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan

yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Menurut Firmansyah dan Budi W (2018) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu: 1. Penerangan, 2. Suhu, 3. Udara, 4. Suara Bising, 5. Bau-bauan di tempat kerja, 6. Keamanan kerja.

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi juga sebagai derajat, dimana pegawai percaya serta menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Allen dan Meyer (2016) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Busro (2018) komitmen organisasi terbagi menjadi tiga indikator, yaitu sebagai berikut: 1. Komitmen afektif, 2. Komitmen kontinu, 3. Komitmen normatif.

Fenomena Karakteristik Individu adalah masih ada pegawai yang belum mengenal karakter dirinya dengan baik. Kemudian fenomena Lingkungan Kerja ialah perusahaan masih kurang memperhatikan lingkungan kerja yang baik. Selanjutnya fenomena komitmen ialah masih ada pegawai yang kurang komitmen dalam meningkatkan prestasinya dengan baik di Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat,

dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat yang berjumlah 40 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik di lakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berdanda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ dengan keterangan sebagai berikut : $Y =$ Kinerja Pegawai; $a =$ konstanta; $b_1, b_2, b_3,$ = koefisien dari masing-masing variabel, $X_1 =$ Karakteristik Individu, $X_2 =$ Lingkungan Kerja, $X_3 =$ Komitmen ; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur Komitmen model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan

proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Ghozali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Karakteristik Individu (X_1)	P1	0,760	0,5	Valid
	P2	0,744	0,5	Valid
	P3	0,732	0,5	Valid
	P4	0,642	0,5	Valid
	P5	0,651	0,5	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	P6	0,728	0,5	Valid
	P7	0,742	0,5	Valid
	P8	0,762	0,5	Valid
	P9	0,772	0,5	Valid
	P10	0,782	0,5	Valid
	P11	0,792	0,5	Valid
Komitmen (X_3)	P12	0,637	0,5	Valid
	P13	0,797	0,5	Valid
	P14	0,657	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P15	0,813	0,5	Valid
	P16	0,831	0,5	Valid
	P17	0,849	0,5	Valid
	P18	0,868	0,5	Valid
	P19	0,869	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Sugiyono (2015) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran

konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Karakteristik Individu	0,849	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,856	Reliabel
Komitmen Pegawai	0,874	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,887	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

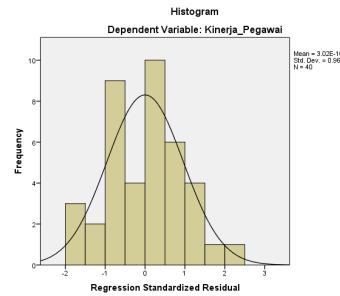
Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Absolut
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.5514
	Std. Deviation	1.06166
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.073
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji

normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

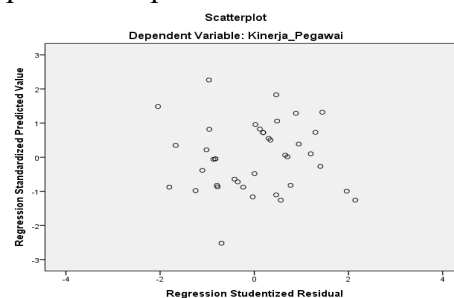
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	4.860	5.632		.863	.394	
Karakteristik Individu	1.053	.275	.519	3.830	.000	.996 1.004
Lingkungan_Kerja	.230	.159	.211	2.450	.016	.862 1.159
Komitmen	.210	.142	.209	2.410	.014	.863 1.159

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	4.860		.863	.394
Karakteristik Individu	1.053	.275	.519	.000
Lingkungan Kerja	.230	.159	.211	.2450
Komitmen	.210	.142	.209	2.410

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4.860 + 1.053X_1 + 0.230X_2 + 0.209X_3$. Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Karakteristik Individu (B_1) sebesar 1.053. Nilai Lingkungan Kerja (B_2) sebesar 0,230. Nilai Komitmen (B_3) sebesar 0,209. dan nilai konstanta (a) sebesar 4.860. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 40 - 4 - 1 = 35$. Setelah dihitung menggunakan persamaan

tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 2,030. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	4.860		.863	.394
Karakteristik Individu	1.053	.275	.519	3.830
Lingkungan Kerja	.230	.159	.211	2.450
Komitmen	.210	.142	.209	2.410

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3.830 > t_{tabel}$ 2,030 ini berarti variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.450 > t_{tabel}$ 2,030 ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kemudian nilai signifikan yaitu $0,016 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.410 > t_{tabel}$ 2,030 ini berarti variabel Komitmen (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti variabel Komitmen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 4; 40 - 4 =$

4; 36. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{\text{tabel}} = (4; 36)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,634. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	72.867	3	24.289	6.235	.002 ^b
	Residual	140.233	36	3.895		
	Total	213.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $6.235 > F_{\text{tabel}} 2,634$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Komitmen (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.287	1.974

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,585 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Nilai t hitung sebesar $3.830 > t$ tabel 2,030 ini berarti variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Mahardhika, dkk 2014). Menyimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat.

Nilai t hitung sebesar $2.450 > t$ tabel 2,030 ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,016 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut Pawirosumarto, dkk, (2017) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat.

Nilai t hitung sebesar $2.410 > t$ tabel 2,030 ini berarti variabel

Komitmen berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menyimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat.
4. Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Rantauprapat.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.

Allen, N.J. and Meyer J.P. (2016). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. 63(1) : 1-18

Anang Firmansyah, dan Budi W. (2018) Mahardika, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: DEEPUBLISH.

Bose Indranil. (2018). Employee Empowerment and Employee Performance : An Empirical Study on Selected Banks in UAE. *Journal of Applied Management*

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group.

Flippo, Edwin B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

I Gusti A.K.M dan Anak A.A.S (2017), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali*, vol. 6, No. 4, 2253-2279 ISSN 2302-8912.

Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management*. Twelfth Edition. New York: Mc Graw Hill.

Mad Damuri dan Edy Suwasono, (2017). *Pengaruh Gaya*

- Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Hayat Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen. Kediri: Universitas Islam Kediri.*
- Moses, Rendi Mahardhika, Dkk. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis.* ISSN 2502-4078 12(1) : 1-10.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*, Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International. Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358.