

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI (BNNP)
SULAWESI SELATAN**



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI (BNNP)
SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

**ALIAS
105721128417**

*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2021**

21/01/2022

123
Sub Alumnus

R/0069/MAN/2200

AL
P¹

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Percayalah akan ada tawa di balik sedihmu saat ini, dan akan ada kebahagiaan di balik penderitaan mu saat ini.

(Alias)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua Orang Tuaku, saudaraku, keluarga besarku dan sahabatku atas keikhlasan dan melangitkan doanya dalam menyusun penulisan mewujudkan harapan menjadi kenyataan.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Alias

No. Stambuk : 105721128417

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 08 Januari 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Jumadil Awal 1443 H

08 Januari 2022 M

Pembimbing I

Menyetujui,

Pembimbing II

Dr. Agus Salim HR, SE., M.M

NIDN : 0911115703

M. Hidayat, SE., MM

NIDN : 0909059001

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Alias NIM: 105721128417, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0001/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 08 Jumadil Awal 1443 H / 08 Januari 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Jumadil Awal 1443 H

08 Januari 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
2. Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., MM
3. Amelia Reski Septiani Amin, SE., MM
4. Dr. Muhammad Najib Kasim, SE., M.Si

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alias

Stambuk : 105721128417

program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 08 Jumadil Awal 1443 H

08 Januari 2022 M

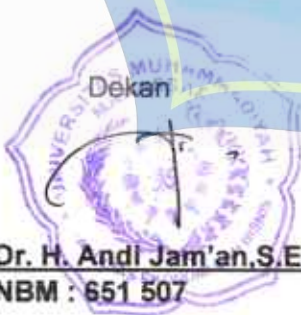
Yang membuat pernyataan,



Alias

NIM : 105721128417

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah Swt. Berkat limpahan rahmat dan karunianyaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **"PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI (BNNP) SULAWESI SELATAN"** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam penyelesaian penelitian ini banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan, memberikan waktunya serta motivasinya untuk penulis. Oleh karena melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada bapak saya Bahari dan ibu saya Ratna yang ada dirumah yang tiada henti memberikan doa, motivasi dan semangat, serta pengorbanan mereka berdua selama penyusunan penelitian ini.

Selama proses penyusunan penelitian ini banyak pihak yang memberikan bimbingan, arahan dan bantuan kepada penulis hingga laporan ini dapat terselesaikan dengan baik meskipun penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kesempumaan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Jam'an, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr. Agus Salim HR.,SE.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.

5. Ibu M. Hidayat, SE.,MM selaku Pembimbing II yang selalu memberikan ilmu dan saran yang sangat berguna serta sabar menghadapi penulis.

6. Bapak Drs. Sultan Sarda, MM selaku Penasihat Akademik.

7. Untuk kedua Orang tuaku Bahari & Ratna yang mendidik anaknya hingga sampai ditahap ini dan semua keluarga besar yang mendukung.

8. Seluruh pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

9. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Muhammadiyah Makassar

10. Dan semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan nama-namanya satu persatu yang telah membantu selama pelaksanaan KKP.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharap saran dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT kita bermohon, berkat rahmat serta limpahan pahala yang berlipat ganda selalu dicurahkan-Nya kepada kita sekalian dan semoga segala niat baik dan suci serta usaha yang sungguh-sungguh mendapat ridha di sisi-Nya, Aamiin Ya Rabbal Alaamiin.

Makassar, 28 September 2021

Penulis

ABSTRAK

Alias, 2021. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Skripsi program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar. Dibimbing oleh pembimbing I Agus Salim dan pembimbing II M.Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil interpretasi responden dari pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan sebanyak 50 responden. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, dimana data interpretasi kemudian diregulasikan dengan menggunakan teknik analisis data dalam hal ini SPSS

Hasil penelitian disimpulkan statistik uji t Untuk nilai pada karakteristik individu terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 8.205 sedangkan untuk T_{tabel} sebesar 2.011, maka dapat dikatakan bahwa nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.205 > 2.011$), yang mana menunjukkan arah nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Karakteristi individu, karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

Alias, 2021. *The Effect of Individual Characteristics and Occupational Characteristics on Employee Performance at the Office of the Provincial National Narcotics Agency (BNNP) of South Sulawesi.* Thesis of the Management Study Program of the Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by supervisor I Agus Salim and supervisor II M. Hidayat.

This study aims to determine the extent of the influence of individual characteristics and job characteristics on employee performance at the South Sulawesi Provincial National Narcotics Agency (BNNP) Office. This type of quantitative descriptive research. The processed data is the result of respondents' interpretation of the employees of the South Sulawesi Provincial National Narcotics Agency (BNNP) office of 50 respondents. The analysis technique used in this study uses multiple linear regression models, where the interpreted data is then regulated by using data analysis techniques in this case SPSS.

The results of the study concluded that the t-test statistic for the value of individual characteristics shows that Tcount is 8.205 while for Ttable is 2.011, it can be said that the value of $T_{count} > T_{table}$ ($8.205 > 2.011$), which indicates the direction of the significance value is $0.000 < 0.05$, so it can be said that individual characteristics partially have a positive and significant effect on employee performance at the Office of the Provincial National Narcotics Agency (BNNP) of South Sulawesi.

Keywords: individual characteristics, job characteristics and employee performance.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSRACK BAHASA INGGRIS	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Kinerja	11
C. Karakteristik Individu	15
D. Karakteristik Pekerjaan	15
E. Penelitian Terdahulu	18
F. Kerangka Konseptual	19
G. Hipotesis	22
BAB III. METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	23
C. Defenisi Operasional Variabel	23
D. Populasi Dan Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Jenis Dan Sumber Data	26

G. Teknis Analisis Data.....	26
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
B. Analisis Deskriptif Variabel.....	37
C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	39
D. Uji Instrumen Penelitian.....	45
E. Uji Asumsi Klasik.....	47
F. Uji Hipotesis.....	49
G. Uji Determinasi (R^2).....	51
H. Uji Paersial (Uji t).....	52
I. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. KESIMPULAN.....	56
B. SARAN.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
DAFTAR LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	38
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	39
Tabel 4.5	Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Individu	41
Tabel 4.6	Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Pekerjaan	43
Tabel 4.7	Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	46
Table 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Autokorelasi.....	49
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	50
Tabel 4.14	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	52
Tabel 4.15	Uji Paersial (Uji t)	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	judul	Halaman
Gambar 2.1	Karangka Pikir.....	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	33



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner	62
2. Data tabulasi	67
3. Hasil autput SPSS.....	68
4. Administrasi penelitian.....	89
5. Dokumentasi	90



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan keseluruhan aktivitas dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia sangat berpengaruh penting terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Peran serta sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sebagai penggerak utama dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu perusahaan, persaingan dalam era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk menyediakan sumber daya manusia yang trampil, kreatif dan inovatif guna mendukung kinerja kantor.

Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu kantor/perusahaan, menyebabkan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini, karena sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya lainnya. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:61), setiap kantor/perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena

dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi kantor/perusahaan. selain itu, dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas kantor/perusahaan. seringkali menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi kantor. Karena keberhasilan suatu kantor/perusahaan dan yang lainnya tergantung pada perusahaan kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam kantor itu sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka perusahaan berjalan efektif. Dengan kata lain kemajuan suatu pekerjaan tergantung pada kinerja pegawai.

Karakteristik individu merupakan karakter seseorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Setiap individu memiliki karakteristik yang diekspor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan kedalam suatu pekerjaan yang sesuai. Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang merupakan ciri tabiat, kebiasaan, kepribadian yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu.

Karakteristik individu yang berbeda beda pada setiap individu menciptakan kontribusi yang berbeda juga pada pekerjaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih muda dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya dalam suatu kantor. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat

perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga perlu memperhatikan keberadaannya dengan memfasilitasi kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi banyak faktor, karyawan yang bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan aspek ekonomis lainnya. Menurut William Stren (dalam Yahya, 2009:2) kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor sistem. Faktor individu meliputi faktor kemampuan dan kepribadian karyawan dan faktor sistem meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan desain pekerjaan.

Motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. McClelland (dalam Anwar Prabu 2001:103) mengemukakan bahwa, motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Menurut Hasibuan tahun 2008 mengemukakan bahwa, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairaan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seseorang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang dengan motivasi tertentu.

Karakteristik pekerjaan menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2007:164) sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Sehingga pengkajian tentang karakteristik pekerjaan merupakan hal penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam menganalisa sifat-sifat pekerjaan untuk dipertimbangkan dalam perancangan pekerjaan. Selanjutnya selanjutnya manajer harus mengetahui karakteristik-karakteristik, standar-standar dan kemampuan manusia dalam setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan membutuhkan persyaratan pendidikan, umur, jenis kelamin, pengalaman, bakat dan minat serta pengalaman yang berbeda-beda. Begitu juga dengan lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja adalah karakteristik pekerjaan. Membahas masalah karakteristik pekerjaan tidak lepas dari membahas perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagai mana yang dihasilkan oleh informasi analisis.

Dalam merancang bangun pekerjaan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan. Pertama, dalam merancangan bangunan pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasi dan perilaku terhadap pekerjaan yang dirancang bangun itu, kedua pertimbangkan ketiga tuntutan tersebut berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan meberukan kepuasan pada prilakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dalam kepuasan itu

tidak akan sama pada setiap orang. Ketiga, tingkat produktifitas dan kepuasan para pelaksana pekerjaan harus mampu berperan sebagai umpan balik.

Menurut Soeprihanto (1988:7) Penilaian Kinerja adalah system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan dan jabatan yang diimbangnya.

Adapun masalah yang ditemukan dalam kantor badan narkotika nasional provinsi (BNNP) sulawesi selatan diantaranya masih ada pegawai yang memiliki sikap yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang di terapkannya budaya disiplin yang dilakukan oleh pegawai, masih banyak pegawai yang ke kantor melewati ketepatan waktu. Dan tanggung jawab pegawai yang masih kurang dalam penyelesaian tugas yang seharusnya di selesaikan tepat pada waktunya. Hal ini dikarenakan penempatan pegawai dilingkungan masih terjadi ketidak sesuaian antara kualifikasi pegawai dengan posisi jabatan yang ditempati. Seringkali posisi jabatan diisi dengan pegawai yang memiliki latar belakang dan keterampilan yang kurang relevan. Pada hakikatnya tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama antara pegawai yang satu dengan yang lain dan hanya masing-masing individu yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu instansi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan judul penelitian **"Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang dilakukan penulis maka ditemukan rumusan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dikantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan?
2. Apakah Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dikantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dikantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dikantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis

dibidang manajemen khususnya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Dapat memberikan gambaran dan informasi dalam mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi bagi yang tertarik di bidang manajemen dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi dalam sebuah instansi atau perusahaan khususnya pada bidang rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan. Yang harus kita ketahui bahwa Manajemen sumber daya manusia menyediakan ilmu pengetahuan mengenai perusahaan atau instansi yang dimaksud, peralatan yang dibutuhkan oleh perusahaan, pelatihan, pelayanan, serta pembinaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2017), berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah metode untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan merencanakan, menggerakkan, dan mengendalikan nilai semua sumber daya manusia untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Hasibuan (2014), berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Deseller (2015), berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mendapatkan, menilai, melatih dan

memberi kompensasi kepada pegawai dan untuk mengurus hubungan ketenaga kerjaan, K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja) serta hal-hal yang ada kaitannya dengan keadilan.

Filippo (Gaol 2014) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses *planning, organizing, organisation, development, direction, compensation, Integration, dan maintenance* Sumber daya manusia kepada tujuan akhir individu pegawai.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ainul Saputra (2020), adapun fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

- 1.) *Staffing*, merupakan sistem yang mengatur tentang keanggotaan dalam sebuah perusahaan, yang dimana pada fungsi ini ada beberapa yang perlu diperhatikan, yaitu : Perencanaan, penarikan, dan proses seleksi.
- 2.) *Evaluasi*, yang termasuk dalam tahap evaluasi ini, misal melaksanakan pelatihan dan penilaian. Dimana sumber daya manusia yang bergerak pada perusahaan tersebut wajib memberikan pelatihan kepada para calon pegawai terlebih dahulu dan memastikan mereka sudah pantas untuk dievaluasi dan pantas mendapatkan penilaian terhadap *performance*.
- 3.) *Membangun relasi*, Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membangun hubungan emosional kepada pegawai lain yang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut dengan melakukan *negoisasi*.

Kasmir (2016), adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain:

- 1.) Analisis Jabatan, analisis jabatan berisi susunan tugas yang dilakukan karyawan, dan memberi kewenangan untuk tindakan, keputusan dan tanggung jawab masing-masing jabatan.
- 2.) Perencanaan Sumber Daya Manusia, suatu langkah dalam merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang disiapkan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.
- 3.) Penarikan Pegawai, pada fungsi ini instansi melakukan perekrutan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhannya, seperti SDM yang berkualitas dan loyal terhadap instansi atau perusahaan.
- 4.) Seleksi, tujuan dari seleksi adalah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan Instansi atau perusahaan sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan
- 5.) Pelatihan dan Pengembangan, beberapa proses seleksi yang dijalankan perusahaan, seperti tes wawancara dan tes tertulis. Tes ini dilakukan secara bertahap sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 6.) Evaluasi kinerja, dalam mengevaluasi dapat dilakukan dengan penilaian kerja, yang dilihat dari hasil kerja dan kinerja pegawai.
- 7.) Kompensasi, adalah balas jasa yang diberikan Instansi atau perusahaan kepada Pegawai atas prestasinya. Hasil evaluasi pegawai menentukan jumlah kompensasi atau upah yang diberikan Instansi atau perusahaan.

- 8.) Jenjang Karir, Karir karyawan diberikan melalui planning karier secara jelas dan transparansi.

Filippo dan Gaol (2014), berpendapat bahwa Pendekatan yang digunakan Sumber daya manusia terdiri dari 2 pendekatan yaitu :

- 1.) Pendekatan mekanis, disebut dengan pendekatan faktor produksi.
- 2.) Pendekatan Paternalisme, berfungsi sebagai pelindung perusahaan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hal yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2012:4), Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Hasibuan (2012:91) Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:171) Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010:9) Kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya, karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Masana Sembiring (2012:83) mengatakan bahwa semua faktor

dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber di luar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, system reward dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2008:56) Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Prestasi seseorang dapat dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja berdaya lebih guna dan berhasil.

5) Kerjasama

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkata pendidikan pegawai yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Ada beberapa indikator kinerja pegawai yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:67), indikator-indikator tersebut yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan atau tidak, sehingga hal ini dijaadikan sebagai standart kerja.
- 2) Kuantitas adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang

pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

- 3) Kerjasama adalah kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.
- 4) Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah
- 5) Waktu kerja adalah jumlah absen yang dilakukan serta lama masa kerja yang dijalani individu.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) dalam manajemen sumber daya manusia merupakan sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kinerja dari SDM.

Menurut Syafarudin Alwi (2011:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision serta sebagai dasar mengevaluasi system seleksi. Sedangkan, yang

bersifat development penilaian harus menyelesaikan prestasi yang dicapai individu, kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja serta prestasi-prestasi yang dikembangkan.

C. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Ivancevich (2008:81) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku.

Menurut James (2012:87) karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Robbins dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Sementara itu Robbins (2008), mengemukakan beberapa ciri- ciri individu yaitu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan.

b. Faktor-faktor Karakteristik Individu

1) Usia

Menyatakan bahwa usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan

lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

2) Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Robbins (2008) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialitas atau kemampuan belajar.

3) Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibanding karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

4) Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari

pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat peputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2009) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel karakteristik individu Arief Subyantoro menyebutkan indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan (*italic*), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- 2) Nilai (*Value*), nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- 3) Sikap (*attitude*), sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyengkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seseorang yang relative konsisten terhadap suatu objek atau gagasan.
- 4) Minat (*interest*), Adalah sikap yang membuat orang senang akan

objek situasi tertentu.

D. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009:268) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan di deskripsikan kedalam lima dimensi inti.

Menurut Stoner (2012) Karakteristik Pekerjaan atau job characteristic adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan

b. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009:268) ada lima dimensi inti karakteristik pekerjaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Keanekaragaman keterampilan adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- 2) Identitas tugas adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
- 3) Arti tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
- 4) Otonomi adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keluasan yang

substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan.

- 5) Umpan balik adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sella Selvia Ananda (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik	Independen : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Mediator : Motivasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan 0,022 dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi berpengaruh signifikan 0,000 Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 0,000 karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,006 dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap
2	Andra Muhammad (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap	Independen: Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

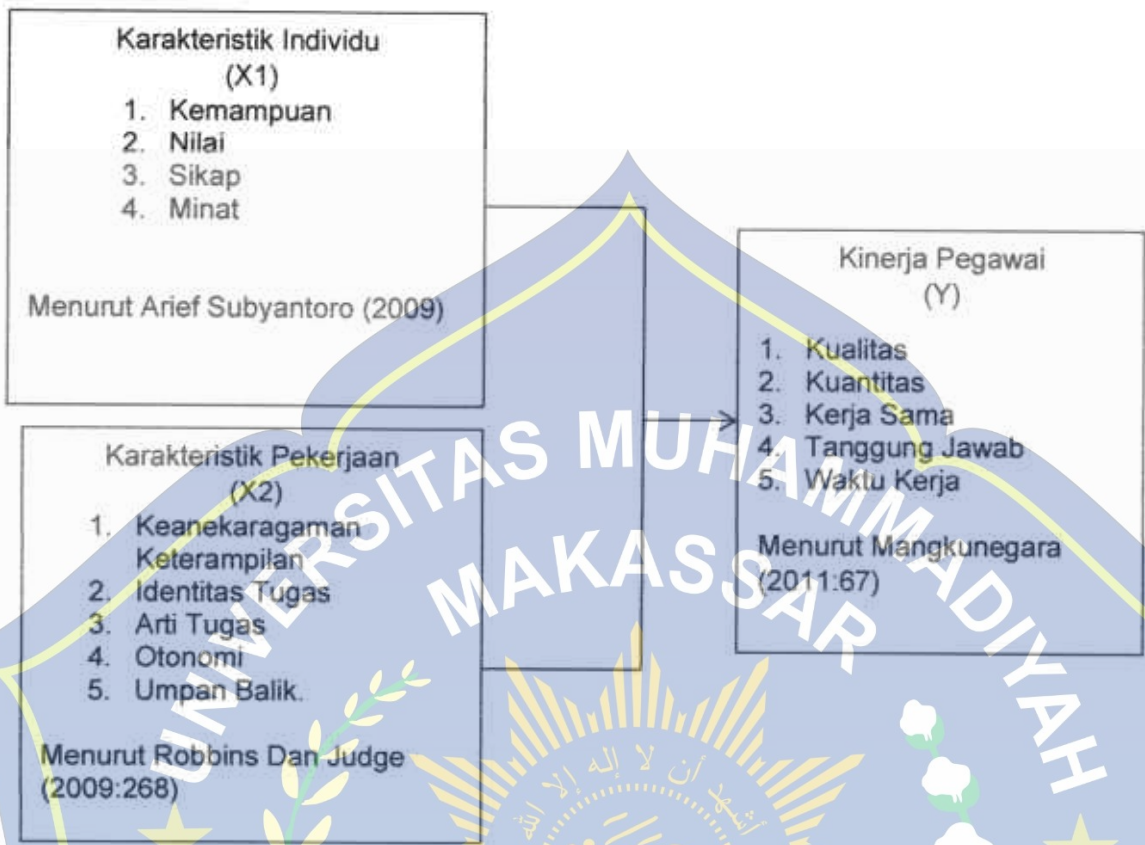
		Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah	Dependen: Kinerja Pegawai	0,005 (sig < 0,05), karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 (sig < 0,05)
3	Nurhamida (2015)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat	Independen: Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Abdul Rahman (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala	Independen: Karakteristik Individu, Motivasi, Budaya Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai di keluarga berencana dan pemberdayaan Perempuan

5	Budi (2017)	Astuti	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Megatama Plasindo Jakarta	Independen: Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.
---	-------------	--------	--	--	--

F. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka berpikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen.

Adapun kerangka berfikir yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Dari rumusan masalah dan tujuan penelitian serta paparan teoritis yang telah dituangkan dalam kerangka konseptual, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.
2. Diduga Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini dapat diukur dan dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penelasan dan dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. lokasi

Penelitian ini dilakukan dikantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) sulawesi selatan Jl. Manunggal 22, Maccini Sombala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan untuk mengetahui bagai mana pengaruh Pengaruh karasteristik Individu Dan Karasteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Waktu penelitaan

Adapun waktu pengambilan data penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan dimulai Juli - Agustus 2021.

C. Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likert
1.	Karakteristik Individu	Karakteristik Individu (individual characteristics) adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawah oleh seseorang kedalam situasi kerja.	1.Kemampuan 2.Nilai 3.Sikap 4.Minat Sumber:Arief Subyantoro (2009)	Skala Likert

2.	Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik Pekerjaan atau job characteristic adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan.	1.Keanekaragaman keterampilan 2.Identity tugas 3.Arte tugas 4.Otonomi 5.Umpan balik Sumber: Robbins dan Judge (2009)	Skala Likert
3.	Kinerja Pegawai	kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3. Kerja sama 4.Tanggung Jawab 5.Ketepatan Waktu Kerja Sumber: Mangkunegara(2012)	Skala Likert

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya. Menurut Sugiono (2013:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang tertarik terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah Seluruhnya Yaitu Sebanyak 50 pegawai.

2. Sampel

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang diambil dari satu populasi. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) "Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili)". Sedangkan menurut Arikunto (2010:104) "Sebagian atau wakil populasi yang di gunakan untuk penelitian. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, Yaitu Sebanyak 50 pegawai. Maka penulis menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 50.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang relevan untuk memecahkan dan menganalisis masalah tersebut, maka cara yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian.
2. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan menggunakan skala likert.

SS (sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

N (Netral) = 3

TS (Tidak setuju) = 2

STS (Sangat tidak setuju) = 1

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian diperlukan data sebagai bahan informasi sebagai bahan acuan untuk menganalisa yaitu: data kuantitatif yaitu data yang berbentuk informasi baik lisan maupun tulisan yang berhubungan dengan informasi.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung berdasarkan hasil pengamatan oleh peneliti berupa survey maupun observasi yang dilakukan pada kantor badan narkotika nasional provinsi (BNNP) Sulawesi selatan.
- b. Data Sekunder adalah struktur data historis terkait variable-variabel yang sudah dikumpulkan dan rangkum terdahulu oleh pihak lain dari kantor badan narkotika nasional provinsi (BNNP) Sulawesi selatan.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

2. Uji Kualitas data

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian

ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrument sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrument penelitian. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi *item-total* dikoreksi (*correct item total correlation*). Untuk menguji validitas internal setiap item pertanyaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala.

Untuk menentukan apakah sebuah *item* digunakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi *item total* korelasi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah *item*. Artinya sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengidentifikasi item tersebut memiliki validitas yang memadai. Kunendi dan Wahyuni (2017)

b. Uji reabilitas

Sedangkan uji reabilitas adalah suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah dianggap baik, Ridwan dan Sunarto (2007). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika

memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,060$, Ghozali dalam Wahyuni (2017).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas di haruskan terdistribusi normal, karena untuk uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Analisis autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya.

c. Analisis heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi berganda merupakan analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Untuk menghitung regresi Linier berganda maka digunakan rumus:

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

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien Regresi variabel Independent

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Karakteristik Pekerjaan.

b. Uji determinasi (R^2)

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R^2) menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Nilai (R^2) adalah antara nol dan satu.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (*one sample test*) dimana tujuannya adalah untuk mengetahui variabel yang di hipotesiskan Ridwan dan Sunarto (2007). Pengujian secara parsial ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan t dari hasil pengujian dengan nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini. Cara pengujian parsial terhadap variabel independen dengan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Jika nilai signifikan t dari hasil masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05), maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05) maka secara persial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji simultan (uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Upaya pembentukan organisasi BNNP Sulawesi Selatan diawali dengan pembuatan draft Kerjasama BNN RI dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang kala itu di Pimpin Oleh Drs. H. Syahrul Yasin Limpo, SH., M.H selaku Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan. Isi dari perjanjian kerjasama tersebut terdiri atas beberapa komitmen bersama mengenai : Dukungan Sarana dan Prasarana milik pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan untuk digunakan oleh BNNP Sulsel; Dukungan penugasan PNS lingkup Pemda Prov. Sulsel untuk dipekerjakan pada BNNP Sulsel dan dukungan lainnya.

Dukungan sarana Prasarana diberikan oleh Pemda Provinsi Sulawesi Selatan berupa peminjaman sementara Ruang Kantor UPT. Dinas Perindustrian perdagangan di Jalan Metro Tanjung Bunga (disamping gedung CCC yang saat ini mejadi Mall Phinisi Point) dan penyerahan Lahan yang akan digunakan dalam pembangunan Gedung Kantor BNNP Sulawesi Selatan di Jalan Manunggal 22 No. 36, Kelurahan Maccini Sombala Kecamatan Tamalate dan peminjaman 1 Unit Kendaraan Roda Empat Nissan Terrano.

Dukungan Personil sebanyak 50 Orang yang berasal dari organisasi BNNP dan beberapa anggota Polri yang ditugaskan dipara bidang pemberantasan.

2. Visi Dan Misi

"Visi BNN Provinsi Sulawesi Selatan"

"Menjadi perwakilan BNNP yang Profesional, tangguh dan terpercaya, mampu menyatukan dan menggerakkan komponen masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan dalam Pencegahan dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba"

"Misi BNNP Provinsi Sulawesi Selatan"

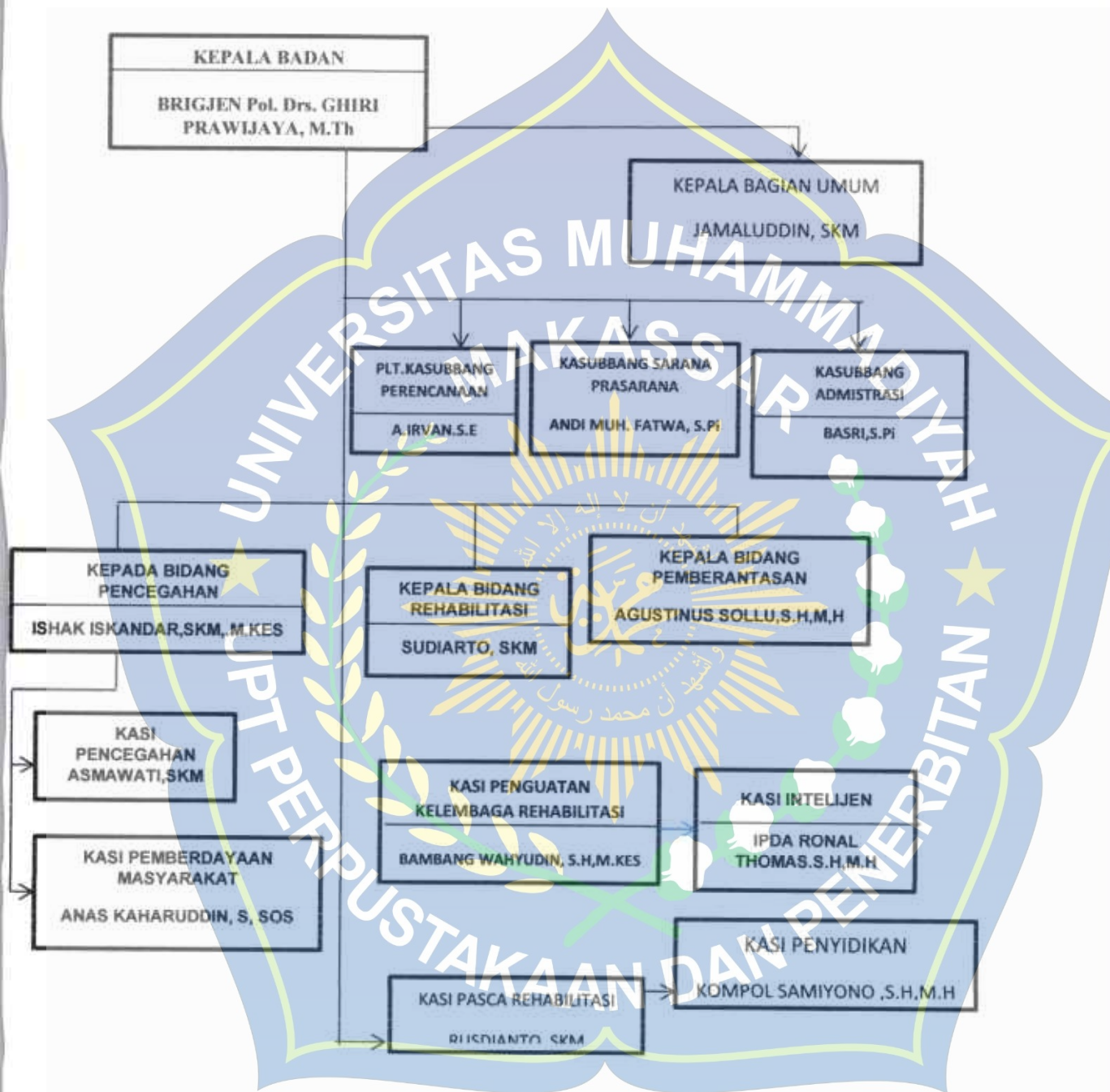
"Bersama Instansi Pemerintah terkait dan komponen masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan melaksanakan Pencegahan, Pemberdayaan Masyarakat, Pemberantasan, Rehabilitasi, Hukum dan Kerjasama di Bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba."

3. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sebuah kesatuan yang terdiri dari sekelompok orang yang bertindak secara bersama-sama dalam rangkaian mencapai tujuan bersama. Struktur organisasi adalah alat untuk membantu manajemen dalam mencapai tujuannya.

Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dikoordinasikan secara formal. Oleh karena itu instansi harus memiliki struktur organisasi yang jelas untuk menunjukkan tugas dan wewenangnya. Adapun struktur organisasi Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

**STRUKTUR ORGANISASI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI
(BNNP) SULAWESI SELATAN**



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional Provinsi
(BNNP) Sulawesi selatan**

Job Description

- a. Kepala;
- b. Bagian Umum;
- c. Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat;
- d. Bidang Rehabilitasi; dan Bidang Pemberantasan.

1. Kepala BNNP Mempunyai Tugas:

- a. memimpin BNNP dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang BNN dalam wilayah Provinsi; dan
- b. mewakili Kepala BNNP dalam melaksanakan hubungan kerja sama P4GN dengan instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Provinsi.

2. Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, evaluasi dan pelaporan BNNP, dan administrasi serta sarana prasarana BNNP. Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, evaluasi dan pelaporan BNNP, dan administrasi serta sarana prasarana BNNP. Bagian Umum Menyelenggarakan Fungsi:

- a. penyiapan penyusunan rencana program dan anggaran;
- b. penyiapan pelaksanaan pengelolaan sarana prasarana, dan urusan rumah tangga BNNP;
- c. penyiapan pelaksanaan pengelolaan data informasi P4GN;
- d. penyiapan pelaksanaan layanan hukum dan kerja sama dalam wilayah Provinsi;

- e. penyiapan pelaksanaan urusan tata persuratan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, dokumentasi, dan hubungan masyarakat; dan
- f. penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan BNNP.

Bagian Umum terdiri atas :

a. Subbagian Perencanaan;

Subbagian Perencanaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana program dan anggaran, pengelolaan data informasi P4GN, dan penyiapan bahan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan BNNP.

b. Subbagian Sarana Prasarana

Subbagian Sarana Prasarana mempunyai tugas melakukan pengelolaan sarana prasarana, dan urusan rumah tangga BNNP.

c. Subbagian Administrasi.

Subbagian Administrasi mempunyai tugas melakukan urusan tata persuratan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, layanan hukum, kerja sama, hubungan masyarakat, dan dokumentasi.

3. Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Provinsi.

a. penyiapan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis, dan rencana kerja tahunan P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Provinsi;

b. penyiapan pelaksanaan diseminasi informasi dan advokasi P4GN di bidang pencegahan dalam wilayah Provinsi;

- c. penyiapan pelaksanaan peran serta masyarakat dan pemberdayaan alternatif P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Provinsi;
 - d. penyiapan pelaksanaan pembinaan teknis dan supervisi P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat kepada BNNK/Kota dalam wilayah Provinsi; dan
 - e. penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Provinsi.
4. Bidang Rehabilitasi mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang rehabilitasi dalam wilayah Provinsi.
- a. penyiapan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis, dan rencana kerja tahunan P4GN di bidang rehabilitasi dalam wilayah Provinsi;
 - b. penyiapan pelaksanaan asesmen penyalah guna dan/atau pecandu narkoba dalam wilayah Provinsi;
 - c. penyiapan pelaksanaan peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial penyalah guna dan/atau pecandu narkoba, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat dalam wilayah Provinsi;
 - d. penyiapan pelaksanaan peningkatan kemampuan layanan pascarehabilitasi dan pendampingan bagi mantan penyalah guna dan/atau pecandu narkoba dalam wilayah Provinsi;
 - e. penyiapan pelaksanaan penyatuan kembali ke dalam masyarakat dan perawatan lanjut bagi mantan penyalah guna dan/atau pecandu narkoba dalam wilayah Provinsi; dan

- f. penyiapan pelaksanaan pembinaan teknis dan supervisi P4GN di bidang rehabilitasi kepada BNNK/Kota dalam wilayah Provinsi; dan
- g. penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan P4GN di bidang rehabilitasi dalam wilayah Provinsi.

B. Analisis Deskriptif Variabel

1. Analisis Karakteristik

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner atau angket di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini, adapun jumlah responden yang digunakan sebanyak 50 orang jumlah pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi selatan

Berdasarkan kuesioner yang telah saya bagikan dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan usia, Jenis kelamin, pendidikan dan lamanya bekerja.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
Laki-Laki	29	58
Perempuan	21	42
Total	50	100%

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin Laki-laki lebih mendominasi daripada jenis kelamin perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau sebesar 58% dan

Responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau sebesar 42%.

d. Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
21-30 Tahun	11	22
31-40 Tahun	21	42
>41 Tahun	18	36
Total	50	100%

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia 31-40 tahun sebanyak 21 orang (42%), karena diusia yang seperti itulah yang siap untuk bekerja. Selanjutnya diusia >40 tahun sebanyak 18 orang (36%), dan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 11 orang (22%).

e. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Pendidikan	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
SLTA	6	12
DIPLOMA	9	18
S1	21	42
S2	14	28
Total	50	100%

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir pada Sarjana S1 sebanyak 21 orang (42%), selanjutnya pendidikan terakhir pada sarjana S2 sebanyak 14 Orang (28%), dan Diploma sebanyak 9 orang (18%) dan tingkat pendidikan terakhir SLTA sebanyak 6 orang

- f. penyiapan pelaksanaan pembinaan teknis dan supervisi P4GN di bidang rehabilitasi kepada BNNK/Kota dalam wilayah Provinsi; dan
- g. penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan P4GN di bidang rehabilitasi dalam wilayah Provinsi.

B. Analisis Deskriptif Variabel

1. Analisis Karakteristik

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner atau angket di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini, adapun jumlah responden yang digunakan sebanyak 50 orang jumlah pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi selatan

Berdasarkan kuesioner yang telah saya bagikan dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan usia, Jenis kelamin, pendidikan dan lamanya bekerja.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
Laki-Laki	29	58
Perempuan	21	42
Total	50	100%

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin Laki-laki lebih mendominasi daripada jenis kelamin perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau sebesar 58% dan

Responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau sebesar 42%.

d. Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
21-30 Tahun	11	22
31-40 Tahun	21	42
>41 Tahun	18	36
Total	50	100%

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia 31-40 tahun sebanyak 21 orang (42%), karena diusia yang seperti itulah yang siap untuk bekerja. Selanjutnya diusia >40 tahun sebanyak 18 orang (36%), dan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 11 orang (22%).

e. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Pendidikan	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
SLTA	6	12
DIPLOMA	9	18
S1	21	42
S2	14	28
Total	50	100%

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir pada Sarjana S1 sebanyak 21 orang (42%), selanjutnya pendidikan terakhir pada sarjana S2 sebanyak 14 Orang (28%), dan Diploma sebanyak 9 orang (18%) dan tingkat pendidikan terakhir SLTA sebanyak 6 orang

(12%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi selatan kebanyakan lulusan S1.

f. Status

Tabel 4.4
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Belum	8	16%
2	Menikah	33	66%
3	Cerai	9	18%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden yang berstatus belum menikah sebanyak 8 orang atau 16%, sudah menikah sebanyak 33 orang atau 66%, dan cerai sebanyak 9 orang atau 18%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berstatus sudah menikah.

C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Pada pengisian kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert. Dengan skala likert ini maka variabel yang akan diukur dijabarkan atau di deskripsikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert pada penelitian ini menggunakan gradasi bersifat positif (*Favorable*) sebagai berikut:

1. Sangat setuju/Sangat Baik (5)
2. Setuju/Baik (4)
3. Kurang Setuju/Kurang Baik(3)

4. Tidak Setuju/Tidak baik (2),

5. Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik (1)

a. Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2009) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel karakteristik individu Arief Subyantoro menyebutkan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan (*Skill*), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Nilai (*Value*), nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*Attitude*), sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyengkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seseorang yang relative konsisten terhadap suatu objek atau gagasan.
4. Minat (*Interest*), Adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

Tabel 4.5

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Individu

No	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1) STS			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X1.1	4	8.0	2	4.0	17	34.0	22	44.0	5	10.0	128	2.56
2	X1.2	4	8.0	3	6.0	16	32.0	21	42.0	6	12.0	128	2.56
3	X1.3	3	6.0	4	8.0	13	26.0	22	44.0	8	16.0	122	2.44
4	X1.4	3	6.0	4	8.0	13	26.0	26	52.0	4	8.0	126	2.52
5	X1.5	1	2.0	2	4.0	8	16.0	27	54.0	12	24.0	103	2.06

Sumber: Data diolah SPSS 22.2021

Berdasarkan Berdasarkan hasil interpretasi responden terkait variabel karakteristik individu pada tabel 4.5 di atas, maka dapat diasumsikan bahwa responden lebih dominan menjawab tidak setuju, hasil ini terlihat dari data, dimana pada indikator pertama responden menjawab 22 responden, indikator kedua responden menjawab 21 responden, indikator ke tiga responden menjawab 22 responden, indikator ke empat responden menjawab 26 responden, dan pada indikator ke lima responden menjawab 27 hasil ini tentunya dapat diindikasikan dari keseluruhan responden sebagian besar menjawab tidak setuju pada indikator karakteristik individu (X1).

b. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009:268) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan di deskripsikan kedalam lima dimensi inti. Menurut Robbins dan Judge (2009:268) ada lima dimensi inti karakteristik pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Keanekaragaman keterampilan adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas tugas adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
3. Arti tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat di kenali.
4. Otonomi adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keluasan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan.
5. Umpan balik adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

Tabel 4.6

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Pekerjaan

No	Variabel X2	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X2.1	1	2.0	4	8.0	15	30.0	16	32.0	14	28.0	112	2.24
2	X2.2	2	4.0	5	10.0	13	26.0	19	38.0	11	22.0	118	2.36
3	X2.3	1	2.0	4	8.0	14	28.0	21	42.0	10	20.0	119	2.97
4	X2.4	2	4.0	6	12.0	9	18.0	22	44.0	11	22.0	116	2.32
5	X2.5	3	6.0	5	10.0	9	18.0	21	42.0	12	24.0	116	2.32

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Berdasarkan Berdasarkan hasil interpretasi responden terkait variabel karakteristik pekerjaan pada tabel 4.6 di atas, maka dapat di asumsikan bahwa responden lebih dominan menjawab tidak setuju, hasil ini terlihat dari data, dimana pada indikator pertama responden menjawab 16 responden, indikator kedua responden menjawab 19 responden, indikator ke tiga responden menjawab 21 responden, indikator ke empat responden menjawab 22 responden, dan pada indikator ke lima responden menjawab 21 hasil ini tentunya dapat diindikasikan dari keseluruhan responden sebagian besar menjawab tidak setuju pada indicator karakteristik pekerjaan (X2).

c. Kinerja Pegawai

Ada beberapa indikator kinerja pegawai yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:67), indikator-indikator tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standart kerja.
2. Kuantitas adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Kerjasama adalah kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.
4. Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan.
5. Waktu kerja adalah jumlah absen yang dilakukan serta lama masa kerja yang dijalani individu.

Tabel 4.7

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai

No	Variabel Y	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Y1.1	3	6.0	4	8.0	13	36.0	26	52.0	4	8.0	127	2.54
2	Y1.2	3	6.0	5	10.0	12	24.0	21	42.0	9	18.0	122	2.44
3	Y1.3	5	10.0	3	6.0	14	28.0	19	38.0	9	18.0	127	2.54
4	Y1.4	3	6.0	6	12.0	4	8.0	19	38.0	18	36.0	107	2.14
5	Y1.5	1	2.0	8	16.0	5	10.0	17	34.0	19	38.0	122	2.44

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Berdasarkan Berdasarkan hasil interpretasi responden terkait variabel kinerja pegawai pada tabel 4.6 di atas, maka dapat di

asumsikan bahwa responden lebih dominan menjawab tidak setuju, hasil ini terlihat dari data, dimana pada indikator pertama responden menjawab 26 responden, indikator kedua responden menjawab 21 responden, indikator ke tiga responden menjawab 19 responden, indikator ke empat responden menjawab 19 responden, dan pada indikator ke lima responden menjawab 17 hasil ini tentunya dapat diindikasikan dari keseluruhan responden sebagian besar menjawab tidak setuju pada indikator kinerja pegawai (Y).

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Butir Pernyataan Nomor	Validitas		Keterangan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1	Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0.899	0,30	Valid
		X1.2	0.897	0,30	Valid
		X1.3	0.782	0,30	Valid
		X1.4	0.887	0,30	Valid
		X1.5	0.561	0,30	Valid
2	Karakteristik Pekerjaan (X2)	X2.1	0.809	0,30	Valid
		X2.2	0.820	0,30	Valid
		X2.3	0.787	0,30	Valid
		X2.4	0.784	0,30	Valid
		X2.5	0.743	0,30	Valid

3	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.738	0,30	Valid
		Y.2	0.726	0,30	Valid
		Y.3	0.720	0,30	Valid
		Y.4	0.589	0,30	Valid
		Y.5	0.671	0,30	Valid

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Berdasarkan tabel 4.7 terkait pengujian hasil uji validitas dengan seluruh indikator pertanyaan yang tertuang dalam kuisisioner sebagai alat ukur, Karakteristik Individu Dan Karakteristik pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (Bnnp) Sulawesi Selatan bahwa seluruh indikator pertanyaan pada kuisisioner telah valid. Di katakan valid karna memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r table.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan eliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut ini tabel hasil pengujian realibilitas:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai standar	Keterangan
1	X1	5	0.924	0.6	Reliabel
2	X2	5	0.917	0.6	Reliabel
3	Y	5	0.864	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Berdasarkan data di atas maka diperoleh hasil, bahwa keseluruhan dari indikator pertanyaan yang tertuang dalam kuisisioner memenuhi standar konsistensi, dan handal (reliable). Sebab seluruh pertanyaan memiliki nilai > 0,6

E. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas di haruskan terdistribusi normal, karena untuk uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Berikut ini hasil pengujian normalitas:

Tabel 4.10 uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93501423
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.052
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Test diatas menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar

0,050 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi Normal atau telah memenuhi syarat uji normalitas.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varian dari residual satu pengamat lain tetap, maka tersebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heterokedastisitas:

Tabel 4.11 Uji heterokedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	-.450	1.335		-.337	.737		
karakteristik individu	.639	.078	.617	8.205	.000	.692	1.444
karakteristik pekerjaan	.397	.074	.401	5.325	.000	.692	1.444

Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode heterokedastisitas glesjer, maka hasil data di atas dapat dideskripsikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, tentunya hal ini berdasar pada perolehan nilai angka signifikansi untuk keseluruhan variabel independent lebih besar dari angka nilai probabilitas (0,05).

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan penganggu pada periode sebelumnya. Berikut ini hasil pengujian autokorelasi.

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.816	.808	1.976	1.587

a. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan, karakteristik individu

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji autokorelasi maka di peroleh nilai untuk DW= 1.587, selanjutnya di bandingkan dengan nilai tabel signifikan yakni 5% (0,05), dengan jumlah sampel 50 dari jumlah variabel independent.

F. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat sejauh mana Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan hasil data yang telah didapatkan dengan pengolahan data melalui software SPSS persi 22 dimana hasilnya terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.450	1.335		-.337	.737
karakteristik individu	.639	.078	.617	8.205	.000
karakteristik pekerjaan	.397	.074	.401	5.325	.000

Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS.22.2021

Hasil perhitungan pada tabel di atas, maka peneliti akan menurunkan data dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Maka hasilnya adalah:

$$Y = -0,450 + 0,639X_1 + 0,397X_2$$

Persamaan di atas, akan diinterpretasi oleh peneliti sebagai berikut:

- Jika tanpa adanya karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, maka kinerja pegawai pada nilai konstan sebesar -0.450.
- Jika karakteristik individu bertambah 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.639. Dapat disimpulkan jika variabel karakteristik individu mengalami kenaikan satu satuan maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,639.
- Jika karakteristik pekerjaan bertambah 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.397. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari karakteristik pekerjaan bermakna positif dan signifikan.

Pada analisis di atas telah diketahui pengaruh dari variabel yang diteliti, maka untuk hipotesis penelitian yang peneliti yang usulkan, maka untuk mengetahui pengaruh bermakna signifikan maka dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} maka akan menunjukkan arah signifikansi lebih kecil dari < 0.05 maka hipotesis diterima. Atau sebaliknya,
- 2) Jika nilai T_{hitung} lebih kecil dari nilai T_{tabel} maka akan menunjukkan signifikansi lebih besar dari > 0.05 maka hipotesis ditolak.

G. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.808	1.976

a. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan, karakteristik individu

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan pada hasil output statistik tabel di atas, menunjukkan bahwa pengaruh dari kedua variabel independent (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan) terhadap kinerja pegawai, ditemukan untuk nilai korelasi (R) sebesar 0.903 yang berarti mempunyai hubungan sangat kuat kemudian nilai R square sebesar 0.816 atau 81.6%, dan nilai $adjusted R$ Square sebesar 0.808 atau 80.8%. Pada penelitian ini peneliti mengambil nilai $adjusted R$ Square dikarenakan nilai $adjusted R$ Square ini merupakan keterwakilan dari sampel yang digunakan, maka nilai yang tetap ada $adjusted R$ Square, yang berarti sebesar 80.8% pengaruh yang diberikan antara

karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 19,2% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

H. Uji Paersial (Uji t)

Tabel 4.15 Uji Paersial (Uji t)

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.450	1.335		-.337	.737
karakteristik individu	.639	.078	.617	8.205	.000
karakteristik pekerjaan	.397	.074	.401	5.325	.000

a. Dependent Variable: kinerja pepegawai

Sumber: Data primer diolah.2021

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh secara parsial antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan sebagai berikut:

a. Untuk nilai pada karakteristik individu terlihat bahwa T_{hitung} sebesar 8.205 sedangkan untuk T_{tabel} sebesar 2.011, maka dapat dikatakan bahwa nilai dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8.205 > 2.011$), yang mana menunjukkan arah nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

b. Untuk nilai pada jaminan terlihat bahwa T_{hitung} sebesar 5.325 sedangkan untuk T_{tabel} sebesar 2.011, maka dapat dikatakan bahwa nilai dari T_{hitung}

> T_{tabel} (5.325 > 2.011), yang mana menunjukkan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

I. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan melalui karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel meliputi: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai, dari hasil penelitian yang dimaksud maka di peroleh strategi variabel independent berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, untuk kemudian dijawab sesuai dengan jawaban yang paling tepat menurut masing-masing responden. Dalam hubungannya dengan uraian diatas, maka disajikan dalam pembahasan berikut:

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, hal ini berdasar pada perolehan nilai koefisien regresi 0.639, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu mampu memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Artinya semakin

baik karakteristik individu maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil interperensi responden terkait karakteristik individu, jawaban terbanyak responden mendominasi paling tertinggi ke yang terendah, hal ini dapat dilihat dari item pertama pada indikator pertama dan kedua yang menyentuh angka 2.56%, item kedua pada indikator ke empat yang menyentuh angka 2.52%, item ketiga pada indikator ke tiga yang menyentuh angka 2.44%, item keempat pada indikator kelima yang menyentuh angka 2.06%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sella Selvia Ananda (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Dengan hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z) menunjukkan nilai signifikansi 0,022 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H1 diterima. hal ini menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikansi 0,022.

2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi

Selatan, hal ini berdasar pada perolehan nilai koefisien regresi 0.397, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan yang diberikan pegawai dalam bekerja mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga berdampak pada tingginya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Artinya dengan pemahaman pegawai yang tinggi terhadap tugas yang diberikan dan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga berdampak nyata terhadap tuntutan pekerjaan untuk dapat diselesaikan dengan cepat dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil interperensi responden terkait karakteristik pekerjaan, jawaban terbanyak responden mendominasi paling tertinggi ke yang terendah, hal ini dapat dilihat dari item pertama pada indikator ke tiga yang menyentuh angka 2.97%, item kedua pada indikator ke kedua yang menyentuh angka 2.36%, item ketiga pada indikator ke empat dan lima yang menyentuh angka 2.32%, item keempat pada indikator pertama yang menyentuh angka 2.24%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andra Muhammad dalam jurnal ilmiah Ekonomi Bisnis Tahun 2017 dalam judul "Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dikantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan hasil analisis yaitu karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, hal ini berdasar pada perolehan nilai koefisien regresi 0.639, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu mampu memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Artinya semakin baik karakteristik individu maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.
2. Berdasarkan kinerja pegawai hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, hal ini berdasar pada perolehan nilai koefisien regresi 0.397, hal ini dapat dikatakan bahwa dengan adanya karakteristik pekerjaan yang diberikan pegawai dalam bekerja mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga berdampak pada tingginya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kondisi tersebut didukung dengan pemahaman pegawai yang tinggi terhadap tugas yang diberikan dan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga berdampak nyata terhadap tuntutan pekerjaan untuk dapat diselesaikan dengan cepat dan

sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

B. SARAN

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan penelitian pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, maka diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Bagi pihak Instansi dalam hal ini Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan diharapkan pihak Instansi agar meningkatkan karakteristik individu agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai mampu memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya dan mampu membangun harmonisasi kerja yang baik kepada pegawai yang lainnya. Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan meningkatkan hal yang berkaitan dengan salah satu alasan utama untuk harus bekerja dalam instansi yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, terhadap kinerja pegawai harus diterapkan dengan baik agar mencapai tujuan instansi.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian yang sama, diharapkan dapat menambahkan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas dalam penelitian yang saat ini dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala.
- Alwi, S, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2012). *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ananda, Selvia, Sella, 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik.
- Bintoro dan Daryanto. (2017:61). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Budiastuti, Ezzah. 2013. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Megatama Plasindo). Dalam Jurnal Manajemen Universitas Bina Nusantara Jakarta.
- Ghozali, I. 20017. Structural Equation Modeling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square, Edisi 2. Bahan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta. ---, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Ivancevich, J. Matteson dan Michale. T. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Erlangga, Jakarta
- James A.F. Stoner, 2012. Perilaku Organisasi, Buku I Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, 2010. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung -----, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Reflika Diatama
- Muhammad, Andra, 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Nurhamida, 2015. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat. Dalam EJurnal Bung Hatta.

Robbins, Stephen P, 2008, Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan. Jakarta :PT, Indeks,

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timoty A, 2009. Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta





LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Bapak/Ibu
Kantor BNN

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alias

Nim : 105721128417

Prodi : Manajemen

Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, dengan Judul penelitian "**Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Selatan**"

Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan— pertanyaan kuesioner berikut ini (data terlampir). kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk dipublikasikan. Kerahasiaan Bapak/Ibu dapat saya jamin.

Demikian saya sampaikan dan saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Makassar, 5 Juli 2021

Peneliti

Alias

Profil responden

Mohon bantuan para Bapak/Ibu untuk dapat mengisi biodata ini. Apabila jawabannya merupakan pilihan salah satu dari jawaban yang ada silahkan Bapak/Ibu beri tanda centang ($\checkmark$) Pada kotak yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ 18-25 Tahun ☐ 31-40 Tahun
☐ 26-30 Tahun ☐ > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTP ☐ SLTA ☐ D3
☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini tolong Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal beri tanda *check list* ($\checkmark$) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian biri tanda *check list* ($\checkmark$) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

B. Keterangan Jawaban

1. STS : Sangat Tidak Setuju

2. TS : Tidak Setuju

3. KR : Kurang Setuju

4. S : Setuju

5. SS : Sangat Setuju

Kuesioner Karakteristik Individu (X1)

Isi dan beri centang pada pilihan jawaban

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan karakteristik individu saya				☒	
2	Saya setuju setiap tugas yang dijalankan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik individu				☒	
3	Saya memiliki sikap yang mencerminkan tingkat karakteristik individu				☒	
4	Pegawai memiliki minat kerja yang tinggi				☒	
5	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				☒	

Kuesioner Karakteristik Pekerjaan (X2)

Isi dan beri centang pada pilihan jawaban

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki banyak keterampilan yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas saya					
2	Saya setuju jika setiap karyawan harus memiliki identitas tugas					

3	Saya selalu mengertikan tugas-tugas yang diberikan sebagai bagian dari keseluruhan tanggung jawab saya sebagai pegawai					
4	Saya menyukai jika pimpinan selalu memberikan kepercayaan atas tugas tugas yang diberikan					
5	Saya selalu menerima umpan balik dari pegawai lain yang berkaitan dengan pekerjaan saya					

Kuesioner Kinerja Pegawai (Y1)

Isi dan beri centang pada pilihan jawaban

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Para pegawai mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab				☐	☐
2	Prestasi pegawai juga dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan				☐	☐
3	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain				☐	☐
4	Saya adalah orang yang dapat diandalkan dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan				☐	☐
5	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan				☐	☐

DATA TABULASI

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
1	3	3	3	4	4	17	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	4	2
2	4	4	3	4	5	20	4	4	5	5	4	22	4	3	3	4	5	19
3	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	5	18	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	5	17	4	4	4	4	5	21	3	3	3	5	4	18
5	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	5	5	20
6	4	4	4	4	5	21	3	3	3	5	5	19	4	4	4	5	5	22
7	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	5	18
8	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22
9	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	5	5	3	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
12	4	4	3	4	4	19	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
13	3	3	3	3	4	16	5	5	5	4	4	23	3	3	5	4	5	20
14	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22
15	4	4	3	4	4	19	5	4	4	5	5	23	4	3	3	5	5	20
16	3	3	4	4	5	19	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20
17	4	4	3	4	4	19	3	3	4	3	4	17	4	4	3	4	3	18
18	3	3	4	3	5	18	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18
19	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	3	17

20	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	3	4	3	16	4	4	4	20
21	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	4	4	3	20	3	4	4	18
22	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	3	3	4	17	4	3	4	20
23	4	3	5	4	5	21	3	4	3	3	4	4	4	18	4	3	4	20
24	3	4	4	3	4	18	3	3	4	3	3	3	4	16	3	4	3	18
25	4	4	3	4	5	20	4	3	3	4	4	4	4	18	4	3	4	18
26	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	3	19	3	4	3	17
27	5	4	4	4	3	20	3	4	3	3	3	3	4	15	4	5	2	18
28	5	5	5	5	4	24	3	3	4	2	2	3	5	15	5	2	2	19
29	4	4	5	4	3	20	4	4	4	3	3	2	4	18	4	3	2	17
30	5	5	5	5	4	24	4	3	3	2	2	2	5	14	5	1	2	18
31	1	2	1	1	3	8	3	3	3	1	1	1	2	11	1	2	2	9
32	2	2	1	2	4	11	2	2	2	2	2	2	1	9	2	1	2	7
33	1	2	1	1	1	6	3	2	3	2	2	2	2	12	1	2	1	8
34	2	2	1	2	4	11	3	2	2	1	1	2	1	9	2	1	1	7
35	1	2	2	1	3	8	2	2	3	2	2	2	2	11	1	2	2	8
36	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	2	1	10	2	3	3	10
37	3	3	3	3	3	15	2	1	1	3	3	3	3	10	3	2	2	11
38	3	2	2	2	2	11	1	1	2	4	4	4	2	12	2	1	5	14
39	3	3	4	3	4	17	5	5	4	5	5	5	3	24	3	3	5	19
40	3	3	3	3	3	15	5	4	4	4	4	4	4	22	3	4	4	18
41	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	4	23	4	3	5	21
42	3	3	4	3	3	16	4	5	4	4	4	4	3	21	3	3	5	18

43	3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	4	5	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19
44	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22
45	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22
46	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24
47	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24
48	5	5	5	5	5	25	4	3	3	3	3	3	3	3	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24
50	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22



LAMPIRAN 3

HASIL OLAH DATA SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1
/STATISTICS=RANGE MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Notes	
Output Created			03-NOV-2021 02:36:19
Comments			
Input	Data	C:\Users\Hp\Documents\Data	
	Active Dataset	Spss.sav	
	Filter	DataSet1	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	<none>	
		50	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1	
		/STATISTICS=RANGE MEAN	
		/ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,03

Statistics

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	karakteristik individu
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.44	3.44	3.56	3.48	3.94	17.86
Range		4	4	4	4	4	19

Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.0	8.0	8.0
	TS	2	4.0	4.0	12.0
	N	17	34.0	34.0	46.0
	S	22	44.0	44.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.0	8.0	8.0
	TS	3	6.0	6.0	14.0
	N	16	32.0	32.0	46.0
	S	21	42.0	42.0	88.0
	SS	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	4	8.0	8.0	14.0
	N	13	26.0	26.0	40.0
	S	22	44.0	44.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	4	8.0	8.0	14.0
	N	13	26.0	26.0	40.0
	S	26	52.0	52.0	92.0
	SS	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	2	4.0	4.0	6.0
	N	8	16.0	16.0	22.0
	S	27	54.0	54.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

karakteristik individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	2.0	2.0	2.0
	7	1	2.0	2.0	4.0
	8	2	4.0	4.0	8.0
	11	3	6.0	6.0	14.0
	15	2	4.0	4.0	18.0
	16	3	6.0	6.0	24.0
	17	6	12.0	12.0	36.0

18	4	8.0	8.0	44.0
19	7	14.0	14.0	58.0
20	10	20.0	20.0	78.0
21	6	12.0	12.0	90.0
23	1	2.0	2.0	92.0
24	3	6.0	6.0	98.0
25	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2

/STATISTICS=RANGE MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		03-NOV-2021 02:36:38
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hp\Documents\Data
	Active Dataset	Spss.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	<none>
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2 /STATISTICS=RANGE MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

Statistics

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	karakteristik pekerjaan
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.76	3.64	3.70	3.68	3.68	18.46
Range		4	4	4	4	4	16

Frequency Table

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	4	8.0	8.0	10.0
	N	15	30.0	30.0	40.0
	S	16	32.0	32.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	5	10.0	10.0	14.0
	N	13	26.0	26.0	40.0
	S	19	38.0	38.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	4	8.0	8.0	10.0

N	14	28.0	28.0	38.0
S	21	42.0	42.0	80.0
SS	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	6	12.0	12.0	16.0
	N	9	18.0	18.0	34.0
	S	22	44.0	44.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	5	10.0	10.0	16.0
	N	9	18.0	18.0	34.0
	S	21	42.0	42.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

karakteristik pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	2	4.0	4.0	4.0
	10	2	4.0	4.0	8.0
	11	2	4.0	4.0	12.0
	12	2	4.0	4.0	16.0
	14	1	2.0	2.0	18.0
	15	3	6.0	6.0	24.0
	16	3	6.0	6.0	30.0

17	4	8.0	8.0	38.0
18	4	8.0	8.0	46.0
19	3	6.0	6.0	52.0
20	5	10.0	10.0	62.0
21	3	6.0	6.0	68.0
22	5	10.0	10.0	78.0
23	4	8.0	8.0	86.0
24	5	10.0	10.0	96.0
25	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y

/STATISTICS=RANGE MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		03-NOV-2021 02:37:02
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hp\Documents\Data
	Active Dataset	Spss.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	<none>
Missing Value Handling	Definition of Missing	50
	Cases Used	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax		Statistics are based on all cases with valid data.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,06

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	kinerja pegawai
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.48	3.56	3.48	3.86	3.90	18.28
Range		4	4	4	4	4	18

Frequency Table

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	4	8.0	8.0	14.0
	N	13	26.0	26.0	40.0
	S	26	52.0	52.0	92.0
	SS	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	5	10.0	10.0	16.0
	N	12	24.0	24.0	40.0
	S	21	42.0	42.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	10.0	10.0	10.0
	TS	3	6.0	6.0	16.0
	N	14	28.0	28.0	44.0

S	19	38.0	38.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	N	4	8.0	8.0	26.0
	S	19	38.0	38.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	8	16.0	16.0	18.0
	N	5	10.0	10.0	28.0
	S	17	34.0	34.0	62.0
	SS	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

kinerja pegegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	2	4.0	4.0	4.0
	8	2	4.0	4.0	8.0
	9	1	2.0	2.0	10.0
	10	1	2.0	2.0	12.0
	11	1	2.0	2.0	14.0
	14	1	2.0	2.0	16.0
	17	3	6.0	6.0	22.0

18	11	22.0	22.0	44.0
19	4	8.0	8.0	52.0
20	9	18.0	18.0	70.0
21	4	8.0	8.0	78.0
22	7	14.0	14.0	92.0
24	3	6.0	6.0	98.0
25	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

RELIABILITY

/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

03-NOV-2021 02:37:25

Output Created

Comments

Input

Data

Active Dataset

Filter

Weight

Split File

N of Rows in Working

Data File

Matrix Input

Missing Value Handling

Definition of Missing

Cases Used

C:\Users\Hp\Documents\Data

Spss.sav

DataSet1

<none>

<none>

<none>

50

User-defined missing values are treated as missing.

Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax

RELIABILITY

/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	14.42	11.718	.899	.888
x1.2	14.42	11.473	.897	.888
x1.3	14.30	12.133	.782	.912
x1.4	14.38	12.036	.887	.891
x1.5	13.92	14.524	.561	.948

RELIABILITY

/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		03-NOV-2021 02:37:43
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hp\Documents\Data
		Spss.sav
	Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		50
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,05

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	14.70	13.602	.809	.894
x2.2	14.82	13.253	.820	.891
x2.3	14.76	14.186	.787	.899
x2.4	14.78	13.400	.784	.899
x2.5	14.78	13.318	.743	.908

RELIABILITY
 /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /SUMMARY=TOTAL

Reliability

Notes

Output Created	03-NOV-2021 02:38:07
Comments	
Input	
Data	C:\Users\Hp\Documents\Data
Active Dataset	Spss.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	<none>
Matrix Input	
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax

RELIABILITY

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Resources

Processor Time

00:00:00,00

Elapsed Time

00:00:00,04



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	14.80	14.000	.738	.825
y2	14.72	13.349	.726	.825
y3	14.80	12.939	.720	.826
y4	14.42	13.596	.589	.861
y5	14.38	13.383	.671	.839

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT y
 /METHOD=ENTER x1 x2
 /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

Regression

Notes

Output Created	03-NOV-2021 02:38:17	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hp\Documents\Data Spss.sav

	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /SCATTERPLOT=(*SRESID *ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:00,64
	Elapsed Time	00:00:00,64
	Memory Required	3504 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	664 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	karakteristik pekerjaan, karakteristik individu ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.808	1.976

a. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan, karakteristik individu

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	812.610	2	406.305	104.084	.000 ^b
	Residual	183.470	47	3.904		
	Total	996.080	49			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan, karakteristik individu

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-.450	1.335		-.337	.737
karakteristik individu	.639	.078	.617	8.205	.000
karakteristik pekerjaan	.397	.074	.401	5.325	.000

Dependent Variable: kinerja pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7.99	24.00	18.28	4.072	50
Std. Predicted Value	-2.527	1.405	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.282	.818	.460	.153	50
Adjusted Predicted Value	7.62	24.20	18.29	4.066	50
Residual	-3.146	5.725	.000	1.935	50
Std. Residual	-1.592	2.898	.000	.979	50
Stud. Residual	-1.691	2.983	-.003	1.013	50
Deleted Residual	-3.548	6.067	-.014	2.074	50
Stud. Deleted Residual	-1.726	3.277	.004	1.041	50
Mahal. Distance	.016	7.423	1.960	2.018	50
Cook's Distance	.000	.177	.024	.042	50
Centered Leverage Value	.000	.151	.040	.041	50

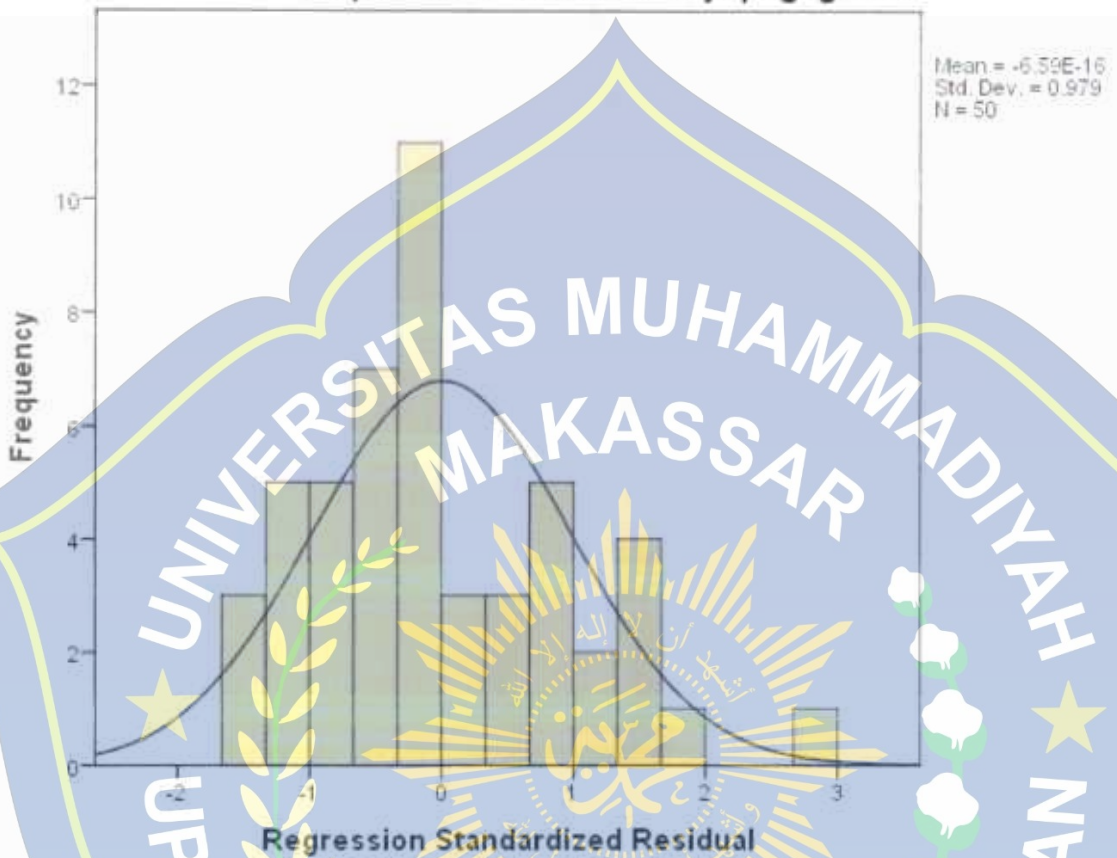
a. Dependent Variable: kinerja pegegawai

Charts



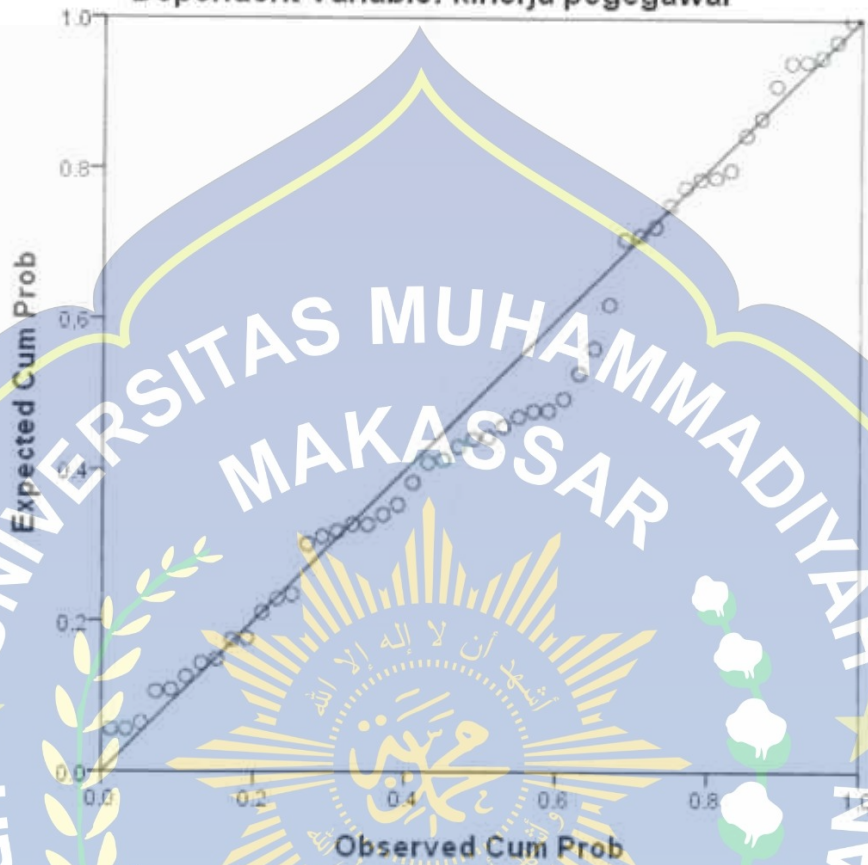
Histogram

Dependent Variable: kinerja pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja pegawai



LAMPIRAN 4

SURAT PENELITIAN



BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Jalan Marunggal 22, Kecamatan Makassar, Kota Makassar
 Telp: (0411) 22112222
 Fax: (0411) 22112233
 E-Mail: bnn@bnn.go.id
 Website: http://bnn.go.id

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 8/Keu/2021/XI/Ka/Bu.00.00/2021/BNNP

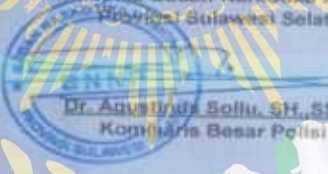
Yang bertanda tangan di bawah ini,
 Nama : **Dr. Agustinus Solli, SH, SS, M.Si**
 Pangkat/ Golongan : **KOMPOLA IV/c**
 NRP : **87000359**
 Jabatan : **Kabid Pemberantasan BNN Prov. Sulawesi Selatan**

Dengan ini menerangkan bahwa:
 Nama : **Alfas**
 Nomor Pokok : **105721122417**
 Jurusan : **Manajemen**
 Institusi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**
 Alamat : **Sultan Alauddin No 250**
 Jenis Penelitian : **Pengaruh Kerastematik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Selatan**

Berdasarkan Surat Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 2314/054.4-II/A/10/42/2021 tanggal 19 Oktober 2021 perihal izin penelitian, menerangkan bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dan Tanggal 19 Oktober 2021 s.d 10 November 2021 di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 17 November 2021
 Ptt. Kepala Badan Narkotika Nasional
 Provinsi Sulawesi Selatan


Dr. Agustinus Solli, SH, SS, M.Si
 Komandan Besar Polisi

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp (0411) 866972, 881593, Fax (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Alias
NIM : 105721128417
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	0%	10 %
2	Bab 2	11%	25 %
3	Bab 3	4%	10 %
4	Bab 4	9%	10%
5	Bab 5	2%	5%

Diyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 11 Desember 2021

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursimah, S.Hum, M.P.
NBM. 964 591

BAB I - Alias 105721128417

by Tahap Tutup



ion date: 10-Dec-2021 03:50PM (UTC+0700)
ion ID: 1726428243
e: I_PENDAHULUAN_Alias.docx (22.85K)
unt: 915
er count: 6395

%
ARITY INDEX

0%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

Y SOURCES

de quotes On
de bibliography On



BAB II - Alias 1057211128417

by Tahap Tutup



on date: 09-Dec-2021 09:55AM (UTC+0700)

on ID: 1725047117

e: II_PEMBAHASAN_Alias.docx (41.58K)

unt: 1910

r count: 13393

QUALITY REPORT

1 %
CITATION INDEX

11 %
INTERNET SOURCES

0 %
PUBLICATIONS

0 %
STUDENT PAPERS

INTERNET SOURCES

repository.uma.ac.id
Internet Source

6 %

core.ac.uk
Internet Source

3 %

repository.usu.ac.id
Internet Source

2 %

de quotes

de bibliography

On

On



BAB III - Alias 105721128417

by Tahap Tutup



on date: 09-Dec-2021 09:55AM (UTC+0700)
on ID: 1725047616
e: III_METODE_PENELITIAN_Alias.docx (29.29K)
nt: 1443
r count: 9206

Alias 105721128417

REPORT

7%
CLARITY INDEX

4%
INTERNET SOURCES

5%
PUBLICATIONS

5%
STUDENT PAPERS

RY SOURCES

eprints.umm.ac.id
Internet Source

2%

es.scribd.com
Internet Source

2%

ude quotes

ude bibliography

On

On

Exclude matches



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV - Alias 105721128417

by Tahap Tutup



ion date: 09-Dec-2021 09:56AM (UTC+0700)

ion ID: 1725048349

ie: IV_HASIL_DAN_PEMBAHASAN_Alias.docx (105.6K)

unt: 3527

er count: 21561

QUALITY REPORT



Internet SOURCES

- repository.uma.ac.id
Internet Source 3%
- bnnpaceh.com
Internet Source 3%
- jurnal-unsultra.ac.id
Internet Source 2%
- repository.stiedewantara.ac.id
Internet Source 2%

de quotes On
de bibliography On

Exclude matrices 2%



BAB V - Alias 165721128417

by Tahap Tutup



ion date: 11-Dec-2021 03:35PM (UTC+0700)
ion ID: 1727476275
ne: V_KESIMPULAN_DAN_SARAN_Alias.docx (19.16K)
ount: 323
er count: 2081

QUALITY REPORT

0%	2%	0%	0%
ORIGINALITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

jimfeb.ub.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



RIWAYAT HIDUP



Alias lahir di Mattajang, pada tanggal 16 Juli 1997. Merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Bahari dan Ratna. Penulis mengenyam pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada SD 11 Batu pada tahun 2005 sampai tahun 2011, kemudian melanjutkan ke jenjang SMPN 5 Pasang Kayu (SMP) pada tahun 2011 sampai 2014, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada SMKN 2 Baras dari tahun 2014 sampai dengan 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBIS), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul **"Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan"**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
JPT
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN