

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
(DPMPTSP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Dian Anggraini

[Deansycs@gmail.com](mailto:Deansycs@gmail.com)

Hadi Susanto

Sutarji

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

Performance of employees relates to the quality and quantity of a job performed by employees or subordinates and related to the condition of a subordinate or employee in a particular organization. For that reason, it would be necessary to analyze by knowing the influence of individual characteristics, work characteristics and work environment that significantly affect the Performance of Employees at the Office of Investment and Integrated Services One Door (DPMPTSP) Indragiri Hilir Regency. Researchers in this case focuses on 3 (three) variables to improve employee performance that is: Influence Characteristic Individual, Characteristic Of Work And Work Environment.

**Keywords:** *Individual Characteristics, Job Characteristics, Work Environment and Performance*

**ABSTRAK**

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Untuk itulah, kiranya perlu menganalisa dengan mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir. Peneliti dalam hal ini berfokus pada 3 (tiga) variabel guna meningkatkan kinerja karyawan yaitu: Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja.

**Kata Kunci :** *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Kinerja*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau organisasi, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi organisasi. Oleh sebab itu, banyak organisasi yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Nurhastuti (2011) berpendapat bahwa salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi adalah dengan program peningkatan kualitas kehidupan dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah: (1) Untuk mengetahui adanya pengaruh Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir (2) Untuk mengetahui adanya pengaruh Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir (3) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja secara dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.

## TINJAUAN TEORITIS

Karakteristik individu berdasarkan pada dasar-dasar perilaku individu, karena hal tersebut menyangkut sifat dari individu. Menurut Robbins (2006: 47-69) dasar-dasar perilaku individu terdiri dari: 1. **Karakteristik Biografis** (usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja). 2. **Kemampuan** (intelektual, fisik dan kesesuaian pekerjaan). 3. **Pembelajaran** (masa lalu dan masa yang akan datang, artinya pengalaman) Berdasarkan pendapat Robbins tersebut di atas maka, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu terdiri dari: usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, pendidikan dan pengalaman

Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Menurut Munandar (dalam Moekijat 2003) Lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu

keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:268).

Satu pola pikir mengenai pengaruh lingkungan kerja pada transfer pelatihan akan mempengaruhi pemberian pelatihan secara keseluruhan. Karakteristik lingkungan yang mempengaruhi keberhasilan suatu transfer adalah : iklim organisasi yang mendukung, diskusi dengan pimpinan sebelum terlibat dalam pelatihan, kesempatan menggunakan keahlian dan ketrampilan yang diperoleh dari pelatihan serta pascapelatihan dan umpan balik (Broad & Newstrom) (dalam Suharsono & Raharso, 2003). Menurut Noe, *et al* (2000) transfer pelatihan dipengaruhi oleh : iklim untuk transfer, dukungan manajer, dukungan teman kerja, kesempatan menggunakan keahlian secara cakup.

Tziner & Haccoun (1991) mengemukakan bahwa karakteristik situasional menentukan tingkat transfer yaitu persepsi peserta akan dukungan lingkungan kerjanya untuk menggunakan keahlian barunya. Berkaitan hal tersebut Balwin & Ford (1988), mengidentifikasi bahwa karakteristik lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang langsung pada kondisi transfer (generalisasi dan pemeliharaan).

Teori kinerja adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaan. Menurut Surya (2005:26) kinerja seseorang merupakan fungsi gabungan dari ketiga faktor penting yaitu: Kemampuan, perangai dan minat; Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; Tingkat motivasi. Menurut Veithzal (2005:45) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh fungsi atau jabatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Dari batasan - batasan tersebut jelaslah

bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Manullang, 2000:107)

Penilaian kinerja merupakan deskripsi sistematis kekuatan dan kelemahan individu atau kelompok yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Secara umum penilaian kinerja bertujuan meningkatkan kinerja pegawai dan menyediakan informasi bagi karyawan dan manajer dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Siswanto (2006:25) penilaian kinerja bertujuan untuk Mengkomunikasikan tujuan-tujuan manajemen dan tujuan karyawan; Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini akan mencoba melakukan eksplorasi atas 2 (dua) variabel bebas (*dependen*) yang terdiri dari variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja, sedangkan untuk variabel terikat (*independen*) variabel Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.

Populasi diartikan sebagai keseluruhan subyek penelitian yang menjadi perhatian pengamatan dan penyedia data (Nurgiantoro,2004:20). Populasi dapat pula dimaksudkan sebagai sekelompok organisasi, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indrianto dan Supomo, 2002:115). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 35 orang dalam penelitian diambil dari populasi dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*)

## **Definisi Operasional Variabel**

Tabel 3.1  
Definisi Operasional Variabel

Definisi Variable	Dimensi	Indikator
Variabel Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	Menurut Luthans (2006: 234) ciri kepribadian dalam "Big Five"	- Kesungguhan
		- Stabilitas Emosi
		- Sifat Menyenangkan
		- Ekstraversi
Variabel Karakteristik Pekerjaan (X <sub>2</sub> )	Lima dimensi inti menurut Robbins dan Judge, 2007:268	- Terbuka pada Pengalaman
		- Keanekaragaman keterampilan ( <i>skill variety</i> )
		- Identitas tugas ( <i>task identity</i> )
		- Arti tugas ( <i>task significance</i> )
Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Karakteristik Lingkungan Kerja Mempengaruhi Transfer Pelatihan (Noe, et al, 2000)	- Otonomi ( <i>autonomy</i> )
		- Umpan balik ( <i>feedback</i> )
		- Iklim untuk transfer
		- Dukungan manajer
Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Kriteria Primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, Moon (2002:27)	- Dukungan teman kerja
		- Kesempatan menggunakan keahlian secara cakap
		- Efektivitas dan Efisiensi
		- Otoritas dan Tanggung Jawab
		- Disiplin
		- Inisiatif

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam penelitian ini dari sumber pertama melalui wawancara langsung dengan responden (pegawai) dan kuesioner yang berkaitan dengan kinerja yang telah yang telah diberikan sehingga akan mempengaruhi produktivitas di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir dimana akan bermuara pada keberlanjutan program di masa yang akan datang yang menjadi obyek penelitian ini. Data sekunder yakni data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain yang berupa data literatur buku, jurnal - jurnal yang diterbitkan dan penelitian terdahulu tentang aktivitas Karakteristik Individu,

Karakteristik Pekerjaan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

### Teknik Analisis Data Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Untuk menguji validitas digunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sujana, 2002:380})$$

Untuk mengetahui indeks validitas kuesioner tersebut penelitian ini menggunakan koefisien internal *Spearman Brown* yang menghasilkan *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria pengujian dilakukan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas ( $r \times y > 0,30$ ) maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat, sebaliknya bila harga korelasi di bawah 0,30 ( $r \times y < 0,30$ ) maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pengujian juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, dimana sebuah item angket dikatakan valid apabila mempunyai nilai korelasi lebih besar dari  $r$  tabel (Sugiyono, 2003, h. 178).

### Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran terhadap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan

menggunakan alat pengukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2002 : 132). Rumus yang digunakan adalah metode *Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Dimana :

$r_{11}$  = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap item

$S_t$  = Varians Total

$k$  = Jumlah item

Kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai  $\alpha > 0,60$ , berarti pernyataan reliabel.
- Jika nilai  $\alpha \leq 0,60$ , berarti pernyataan tidak reliabel.

Pengukuran reliabilitas menggunakan nilai *cronbach Alpha*, suatu kuesioner dikatakan reliabel bila memiliki nilai *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.dengan menggunakan program SPSS (*Stattistical Program for Social Science*).

### Analisa Data

Dalam menjawab penelitian yang dituangkan dalam hipotesis yang diajukan maka digunakan analisa Regresi Linier Berganda, dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana;

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Karakteristik Individu

$X_2$  = Karakteristik Pekerjaan

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$a$  = Variabel Konstan

$b$  = koefisien regresi

$e$  = *standard error estimation*

Agar dapat diketahui diterima atau tidaknya hipotesis yang ditetapkan, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan uji F maupun uji-t.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk menilai independensi setiap variabel bebas maka perlu memenuhi asumsi-asumsi klasik agar diperoleh hasil yang tidak bias dan efisien dari model analisis Regresi Linier Berganda dengan metode kuadrat terkecil atau OLS (*Ordinary Least Square*) terhadap variabel yang diamati. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

#### Tidak adanya *Multikolinieritas*

Multikolinieritas merupakan suatu keadaan dimana terjadi satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya. Salah satu cara untuk mengetahui gejala ini adalah dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5 maka mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas.

#### Tidak adanya gejala *heteroskedastisitas*

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaliknya tidak berpola.

#### Asumsi Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi normalitas ini dapat dilakukan dengan

melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### **Asumsi Autokorelasi.**

Dalam suatu analisa regresi dimungkinkan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas itu sendiri atau berkorelasi sendiri. Prosedur pendeteksian masalah autokorelasi menggunakan pengujian Durbin Watson. Sugiyono (2002:201) mengatakan bahwa nilai Durbin-Watson digunakan untuk menentukan uji autokorelasi dengan ketentuan apabila nilai Durbin-Watson dibawah 5 maka tidak terjadi autokorelasi.

#### **Pengujian Hipotesis**

Dalam statistik, hipotesis dapat diuraikan sebagai pernyataan statistic tentang parameter populasi. Statistik adalah ukuran-ukur yang dikenakan pada sampel, dan parameter adalah ukuran-ukuran yang dikenakan pada populasi. Dengan kata lain, hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi melalui data-data sampel.

##### **a. Pengujian Hipotesis Pertama**

Untuk membuktikan hipotesis pertama menggunakan uji t, yaitu untuk menguji pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t dua arah dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$
- 2) Dengan taraf kepercayaan  $\alpha = 0.05\%$
- 3) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa  $b_1, b_2, b_3$ , terdapat pengaruh yang bermakna terhadap Y.
- 4) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan

bahwa  $b_1, b_2, b_3$ , tidak ada pengaruh yang bermakna terhadap Y.

##### **b. Pengujian Hipotesis Kedua**

Untuk membuktikan hipotesis kedua yaitu menguji pengaruh dominan dari masing-masing variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesisnya adalah :

$$H_0 : \beta_1 > \beta_2$$

$$H_1 : \beta_1 \leq \beta_2$$

Jika  $\beta_1 > \beta_2$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel  $X_1$  lebih dominan berpengaruh terhadap Y dari variabel-variabel yang dioperasikan, begitu juga seterusnya.

##### **c. Pengujian Hipotesis Ketiga**

Untuk membuktikan hipotesis ketiga yaitu menguji pengaruh dominan dari masing-masing variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesisnya adalah :

$$H_0 : \beta_1 > \beta_2, \beta_3$$

$$H_1 : \beta_1 \leq \beta_2, \beta_3$$

Jika  $\beta_1 > \beta_2, \beta_3$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel  $X_1$  lebih dominan berpengaruh terhadap Y dari variabel-variabel yang dioperasikan, begitu juga seterusnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelayanan publik yang baik akan mendorong pemberdayaan potensi yang ada pada Kabupaten Indragiri Hilir. Karena dalam setiap usaha memiliki izin yang sah dari pemerintah sehingga fungsi kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu faktor pendukung dalam kemajuan Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk mencapai kesejahteraan Masyarakat hendaknya menggali seluruh potensi yang dimiliki Kabupaten Indragiri Hilir.

Bagi Kabupaten Indragiri Hilir, pembinaan dan peningkatan kualitas pelayanan publik telah lebih dahulu dilakukan sebelum Rancangan Undang-Undang Pelayanan Publik digagas. Sebagai

upaya mewujudkan visi Kabupaten Indragiri Hilir yaitu “INDRAGIRI HILIR BERJAYA DAN GEMILANG 2025”, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir telah membentuk satu unit kerja non struktural dengan dasar hukum Peraturan Bupati Indragiri Hilir nomor 25 tahun 2005 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Indragiri Hilir. Sebagai landasan hukum operasionalisasi Kantor Pelayanan Terpadu, maka diterbitkan Keputusan Bupati Indragiri Hilir Nomor Kpts.279/VI/HK-2006 tentang Pelimpahan Wewenang Pengelolaan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Indragiri Hilir yang menjalankan fungsi pelayanan publik dengan pola satu atap.

Upaya Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dalam mewujudkan pelayanan publik mendapatkan apresiasi dari Pemerintah dengan dianugerahkannya penghargaan berupa “CITRA BHAKTI ABDI NEGARA” pada tanggal 22 Desember 2006 oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. Penghargaan ini diberikan atas keberhasilan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir membina dan mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik.

Keberhasilan ini terus ditingkatkan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, seiring dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dengan membentuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, yang selanjutnya disebut DPM-PTSP, melalui Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016 yang diarahkan untuk melaksanakan pelayanan publik dengan pola satu pintu sebagaimana amanah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2006 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Perkembangan terakhir, dengan disahkannya Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 45 Tahun 2014 pada

tanggal 23 Desember 2014, Kepala DPMPTSP mendapat pelimpahan wewenang dari Bupati Indragiri Hilir untuk menandatangani seluruh perizinan yang menjadi kewenangan Daerah. Tetapi dengan pertimbangan yang arif, pelaksanaan pelayanan perizinan dan non perizinan terpadu satu pintu di Kabupaten Indragiri Hilir dilaksanakan secara bertahap yang mencakup 69 perizinan dan 1 non perizinan.

Peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Dalam Negeri lebih menitikberatkan pada sistem pelayanan terpadu serta bentuk organisasi/kelembagaannya. Sementara itu, PTSP dalam UU Nomor 25 Tahun 2007 dan PP Nomor 45 tahun 2008 menghubungkan fungsi pelayanan perizinan dengan fungsi penanaman modal, UU Nomor 20 Tahun 2008 melihat PTSP sebagai salah satu bentuk pelayanan bagi UMKM.

Penting dipahami adalah ciri utama untuk menyebut suatu pelayanan terpadu sebagai PTSP adalah bahwa proses perizinan maupun non perizinan tersebut bersifat paripurna, yang artinya keseluruhan proses pelayanan dari awal sampai akhir dilayani di satu tempat (PTSP). Dalam hal perizinan, PTSP mencakup proses awal perizinan dari pengajuan permohonan sampai dengan penandatanganan dan penyerahan perizinan. Hal itu membedakan dengan PTSA (Pelayanan Terpadu Satu Atap) yang tidak memberikan pelayanan paripurna karena kewenangan penerbitan/penandatanganan perizinan masih berada di masing-masing SKPD terkait secara terpisah.

### **Pengujian Kualitas Data**

Agar instrumen penelitian ini layak digunakan, instrumen yang digunakan telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji coba diperoleh bahwa instrumen penelitian layak digunakan dalam penelitian ini. Untuk itu pada akhir penelitian instrumen dilihat lagi

pengujian validitas dan reliabilitas data yang telah diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian.

### Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui indeks validitas kuesioner tersebut menggunakan rumus *Corrected Item-total Correlation* dari Pearson. Kriteria pengujian dilakukan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat, sebaliknya bila Karakteristik Individu korelasi di bawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pengujian juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dimana sebuah item angket dikatakan valid apabila mempunyai nilai korelasi lebih besar dari r tabel.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.2286	3.064	.458	.103	.195
X1.2	14.5143	2.139	.690	.045	.012
X1.3	14.9143	3.787	.444	.091	.342
X1.4	15.2857	2.681	.394	.133	.047
X1.5	15.1143	3.104	.739	.038	.124

Sumber : Lampiran , Data diolah dari perhitungan SPSS

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa nilai validitas atau *Corrected Item-total Correlation* untuk masing-masing variabel Karakteristik Individu memiliki nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Nilai R hitung > R tabel<sub>(n-3)</sub> dimana R tabel<sub>(35)</sub> sebesar 0.20180. Dengan demikian masing-masing item pernyataan dari variabel Penelitian pada masing-masing item pertanyaan dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.2.**  
**Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.6857	4.398	.398	.298	.421
X2.2	16.4286	4.782	.468	.268	.496
X2.3	16.7143	4.445	.572	.172	.581
X2.4	16.6857	4.398	.398	.198	.421
X2.5	16.3429	4.585	.315	.515	.469

Sumber : Lampiran , Data diolah dari perhitungan SPSS

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa nilai validitas atau *Corrected Item-total Correlation* untuk masing-masing variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Nilai R hitung > R tabel<sub>(n-3)</sub> dimana R tabel<sub>(35)</sub> sebesar 0.20180. Dengan demikian masing-masing item pernyataan dari variabel Penelitian pada masing-masing item pertanyaan dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.3.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan**  
**Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.9714	3.676	.395	.086	.431
X3.2	12.2286	2.064	.478	.035	-.153 <sup>a</sup>
X3.3	11.9143	2.669	.381	.159	-.077 <sup>a</sup>
X3.4	11.9714	2.793	.427	.184	.000 <sup>a</sup>

Sumber : Lampiran , Data diolah dari perhitungan SPSS

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa nilai validitas atau *Corrected Item-total Correlation* untuk masing-masing variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Nilai R hitung > R tabel<sub>(n-3)</sub> dimana R tabel<sub>(35)</sub> sebesar 0.20180. Dengan demikian masing-masing item pernyataan dari variabel Penelitian pada masing-masing item pertanyaan dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.



**Tabel 4.4.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.2571	2.373	.454	.042	.205
Y2	12.0000	2.176	.518	.196	.071
Y3	12.0857	3.081	.799	.145	.158
Y4	12.1714	1.382	.442	.065	.878

Sumber : Lampiran , Data diolah dari perhitungan SPSS

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai validitas atau *Corrected Item-total Correlation* untuk masing-masing variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Nilai R hitung > R tabel<sub>(n-3)</sub> dimana R tabel<sub>(35)</sub> sebesar 0.20180. Dengan demikian masing-masing item pernyataan dari variabel Penelitian pada masing-masing item pertanyaan dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

#### Pengujian Reliabilitas Data

Dalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* atau *cronbach's alpha* untuk mengukur reliabilitas atau konsistensi internal diantara butir-butir pertanyaan dalam suatu instrumen. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel dibawah menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal, untuk koefisien alpha masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu	0,797	Realibel
Karakteristik Pekerjaan	0,734	Realibel
Lingkungan Kerja	0,623	Realibel
Kinerja Pegawai	0,613	Realibel

Sumber : Lampiran , Data diolah dari perhitungan SPSS

#### Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis statistik terhadap pengujian hipotesis, maka terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar tidak terjadi kesalahan.

#### Multikolinieritas

Adanya multikolinieritas merupakan pelanggaran dari asumsi klasik karena akan menyebabkan pemerkira OLS tidak dapat ditentukan (intermediate) serta varian dan standard error-nya tak terhingga. Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF jika lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

Hasil perhitungan untuk nilai VIF dari masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6.**  
**Nilai Tolerance dan VIF**

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0.447	2.237
X2	0.452	2.212
X3	0.973	1.028

Sumber: data primer, diolah

Dapat diketahui, dari kedua variabel tersebut di atas menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 5 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolonieritas.

#### Model Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk menguji Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Indragiri Hilir, disajikan pada tabel berikut.

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan setelah perhitungan adalah :

$$Y = 0.252 + 0.497 X_1 + 0.296 X_2 + 0.307 X_3 + e$$

Persamaan di atas mempunyai arti bahwa jika Karakteristik Individu ( $X_1$ ) naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.497 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika penerapan Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan turun sebesar 0.296 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika penerapan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.307 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		R	R Square
	B	Std. Error		
Constant	.252	.408	0.889	0.791
Karakteristik Individu	.497	.132		
Karakteristik Pekerjaan	.296	.102		
Lingkungan Kerja	.307	.072		

Sumber : data primer diolah

Nilai R sebesar 0.889 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R di atas 50% yaitu sebesar 88,9 %. Nilai determinasi simultan (R square) sebesar 0.791 artinya bahwa variasi Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir berubahnya 79,1 % sedangkan sisanya 20,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama adalah diduga terdapat pengaruh signifikan antara

variabel bebas Karakteristik Individu, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja dengan variabel terikat Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir. Pengujian hipotesis yang kedua ini dengan menggunakan uji t.

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Perhitungan Uji-t**

Model		t <sub>hitung</sub>	Sign	Keterangan
1	Constant	-0.619	0.540	Ho Ditolak
	Karakteristik Individu ( $X_1$ )	3.761	0.001	
	Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	2.880	0.007	Ho Ditolak
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	4.292	0.000	Ho Ditolak

Sumber data diolah

Derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 35 - 3 - 1 = 31$  dan tingkat taraf kepercayaan 5% atau 0.05, maka nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2.030. Adapun penjelasan pada masing-masing variabel sebagai berikut:

#### 1. Variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 3.761 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.030. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Karakteristik Individu terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.

#### 2. Variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam untuk variabel ini ini adalah sebesar 2.880 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.007 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.030. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.

### 3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam untuk variabel ini ini adalah sebesar 4.292 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.030. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.

### Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis yang kedua adalah diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir. Pengujian hipotesis yang pertama ini dengan menggunakan uji F dengan dasar pengambilan keputusan :

- $H_0 : F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel  $X_1, X_2, X_3$  dengan variabel  $Y$
- $H_a : F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel  $X_1, X_2, X_3$  dengan variabel  $Y$

Perhitungan regresi linier berganda menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39.115 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,267 dengan df pembilang 3 dan penyebut 34. Dengan demikian maka terbukti bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  pada tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja

Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Perhitungan Uji Simultan (Uji F)**

Model	Change Statistics			
	df	Mean Square	F	Sign.
Regression	3	1.598	39.115	0.000
Residual	31	.041		
Total	34			
F <sub>tabel</sub> : 3,267				

Sumber: data primer diolah

### Pengujian Hipotesis Ketiga

Selanjutnya, untuk pengujian hipotesis yang ketiga adalah melihat variabel mana diantara variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat. Dari tabel 4.6. di atas dapat dilihat bahwa secara parsial seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Oleh karena itu dari keseluruhan variabel bebas yang berpengaruh, Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien beta nilai  $B_{hitung}$  sebesar 0.497 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta untuk variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi : Diduga bahwa ada pengaruh Karakteristik Individu lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

**Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai**

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku pegawai yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Dari ketiga variabel bebas yang diteliti dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama variabel Karakteristik Individu yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lainnya disini harus dituntut mampu memahami motif dari pegawainya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai**

Karakteristik Pekerjaan Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir telah baik, hal ini menunjukkan bahwa penetapan kegiatan individu atau kelompok pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir dalam melaksanakan tugas pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik karena pegawai bisa melaksanakan variasi tugas, identitas tugas, signifikan tugas dan umpan balik dapat terlaksana dengan baik.

Hal tersebut tercermin dari Nilai  $t_{hitung}$  dalam untuk variabel ini adalah sebesar 2.880 dengan tingkat signifikan sebesar 0.007 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.030.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Organisasi harus mampu membuat keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Hal tersebut tercermin dari Nilai  $t_{hitung}$  dalam untuk variabel ini ini adalah sebesar 4.292 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.030.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji T menggunakan software SPSS bahwa terhitung Karakteristik Pekerjaan yaitu 3.761 lebih besar dari tabel sebesar 2.030 dan Lingkungan Kerja memiliki terhitung 4.292 serta Karakteristik Individu memiliki terhitung 2.880.
2. Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji F yang menghasilkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja secara (simultan) Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Kabupaten Indragiri Hilir menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39.115 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,267. Nilai R sebesar 0.889 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R di atas 50% yaitu sebesar 88,9 %. Nilai determinasi simultan ( $R^2$ ) sebesar 0.791 artinya bahwa variasi Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir berubahnya 79,1 % sedangkan sisanya 21,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

- Selanjutnya dari pengujian ini menghasilkan variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir. Dibuktikan dengan nilai koefisien beta nilai B hitung sebesar 0.497 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta untuk variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. (2003). Produktivitas Kerja Karyawan. ED 4, Yogyakarta : Liberti.

Burhan Nurgiyantoro dkk. 2004. Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu. Sosial. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

Handoko. Hani. 2013. Pengantar Manajemen. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Lembaga Administrasi Negara, Departemen Dalam Negeri, 2007, Modul Diklat. Teknis Pengembangan Organisasi Eselon II, Perumusan Kebijakan. Pengembangan Organisasi ,Jakarta.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi. Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Ni Luh Sri Widani (2005), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik.Pekerjaan Dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero). Skripsi. UNAIR

Nopiani (2016) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung. Skripsi. Universitas Lampung

*Notoatmodjo*, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka. Cipta

Peoni, Herianus. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang. Manado.

Samuel, Ankabi, T. 2013. *Familial Factors, Personality Traits and Self-essicacy As. Determinants Of Entrepreneurial Intention Among Vocational College Of. Education Students In Oyo State Nigeria*. Journal Of The African Educational. Research Network. Volume 13 No 2.

Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson. 1999. Manajemen Sumber Daya. Manusia Menghadapi Abad Ke-21, edisi ke-6, jilid 2. Jakarta: Penerbit. Erlangga.

Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Simamora, Henry 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sjahrudin* Rasul, Penerapan Good Governance Di Indonesia Dalam.pelayanan publik. hal. 90 Yogyakarta: UGM Press.
- Soeprihanto*, Jon. 2000. Manajemen Personalia. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny 2004, Metode Riset Sumber Daya Manusia, Jember: Graha. Ilmu.Surya (2005:26)