

PENGARUH KARAKTERISTIK, PENEMPATAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Maduma Sari Sagala

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

Email : Madumasari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa kuantitatif dan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 5.435 + 0,296 X_1 + 0,376 X_2 + 0,288 X_3 + e$ yang menunjukkan karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana dapat dilihat nilai atau $t_{hitung} = 3,356 > t_{tabel} 1,997 (n-k=67-3=64)$. variabel penempatan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 2,699 > t_{tabel} 1,997 (n-k=67-3=64)$. Serta variabel gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana dapat dilihat $t_{hitung} = 4,459 > t_{tabel} 1,997 (n-k=67-3=64)$.

Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,676, artinya secara bersama-sama karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Sumatera Utara memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,430 (43,0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 43,0% variasi variabel terikat yaitu karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan model dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Sumatera Utara sedangkan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Penempatan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan pemerintahan. Berhasil atau tidaknya pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut (Nopian Sinaga 2023) sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar yang ditetapkan bersama dengan perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi pemerintah. Simamora (2010: 500) kinerja sangat ditentukan oleh tiga faktor yaitu : factor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. faktor psikologis yang terdiri dari: presepsi,

attitude, personality, pembelajaran, motivasi, dan faktor organisasi : sumber daya kepemimpinan dan penghargaan. Hasil wawancara dengan kepala bagian organisasi mengatakan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Utara ini memang masih kurang dan perlu adanya peningkatan kearah yang lebih baik lagi agar bisa membantu organisasi dalam pencapaian visi misi yang telah ditetapkan.

Selain itu penempatan harus sesuai dengan latar belakang pendidikan akan membuat kinerja akan semakin maksimal karena pegawai tidak akan merasa kebingungan atas tugas-tugas yang diberikan, tetapi masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2012:162) yang berpendapat bahwa, “penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggungjawabnya”.

Permasalahan yang dilihat selain karakteristik pekerjaan dan penempatan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap sikap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Purba et al. 2023) “Kepemimpinan adalah sebuah hal yang harus dipunyai tiap pemimpin instansi/organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditetapkan oleh kepiawaian karena sebagai pemberi pengaruh serta sebagai pengarah bagi anggotanya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Gaya kepemimpinan yaitu cara yang dipergunakan pemimpin untuk berhubungan kepada bawahannya”. Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti mengangkat untuk mengadakan penelitian mengenai: “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Bako and Nabila 2020) “Metode kuantitatif yaitu penelitian untuk menguji pengaruh variabel-variabel yang dihipotesiskan, apakah suatu variabel mempunyai pengaruh atau tidak mempengaruhi variabel lain”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai atau karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yaitu 201 orang. Menurut (Siswanto and Sari 2023) “Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya”. Kemudian pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e^2))}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

Tingkat kesalahan ditetapkan 10%.

Berikut perhitungannya ukuran sampelnya :

$$n = \frac{201}{1 + (201 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{201}{1 + 2.01}$$

$$n = \frac{201}{3.01}$$

$n = 66.77$ dikenakan menjadi 67 responden. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 responden.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1.2 Uji Validitas

1. Variabel Karakteristik Pekerjaan(X_1)

Hasil uji validitas variabel Karakteristik Pekerjaan(X_1) sebagai berikut:

Tabel I

Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
<i>Item1</i>	0.779	0.2404	Valid
<i>Item 2</i>	0.817	0.2404	Valid
<i>Item 3</i>	0.347	0.2404	Valid
<i>Item 4</i>	0.850	0.2404	Valid
<i>Item 5</i>	0.774	0.2404	Valid
<i>Item 6</i>	0.644	0.2404	Valid
<i>Item 7</i>	0.351	0.2404	Valid
<i>Item 8</i>	0.563	0.2404	Valid
<i>Item 9</i>	0.850	0.2404	Valid
<i>Item 10</i>	0.774	0.2404	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk karakteristik pekerjaan seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=67-2=65=0.2404$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel Karakteristik Pekerjaan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada *item 4* dan *9* sebesar 0.850 dimana hasil analisis $r_{hitung} 0.850 > 0.2404$ dan nilai terendah pada *item 3* sebesar 0,347 dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,347 > 0.2404$. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai yang lebih besar dari 0.2404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari variabel Karakteristik Pekerjaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Variabel Penempatan (X_2)

Hasil uji validitas variabel Penempatan(X_2) sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan(X_2)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{table}	Keterangan
Item1	0.477	0,2404	Valid
Item 2	0.625	0, 2404	Valid
Item 3	0.481	0, 2404	Valid
Item 4	0.521	0, 2404	Valid
Item 5	0.561	0, 2404	Valid
Item 6	0.360	0, 2404	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk penempatan seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=67-2=65= 0,2404$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel penempatan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada item 2 sebesar 0, 625, dimana hasil analisis r_{hitung} 0, 625 > 0,2404 dan nilai terendah pada item 6 sebesar 0,360, dimana akan diperoleh hasil r_{hitung} 0, 360 > 0,2404. Dimana pengujian seluruh item pernyataan dari Penempatan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari penempatan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan(Y) sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{table}	Keterangan
Item1	0.454	0,2404	Valid
Item 2	0.661	0,2404	Valid
Item 3	0.715	0,2404	Valid
Item 4	0.846	0,2404	Valid
Item 5	0.789	0,2404	Valid
Item 6	0.770	0,2404	Valid
Item 7	0.711	0,2404	Valid
Item 8	0.659	0,2404	Valid
Item 9	0.660	0,2404	Valid
Item 10	0.774	0,2404	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk *turnover intentions* seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=67-2=65=0,2404$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel Gaya Kepemimpinan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada *item 4* sebesar 0,846, dimana hasil analisis r_{hitung} 0,846 > 0,2404 dan nilai terendah pada *item 1* sebesar 0,454, dimana akan diperoleh hasil r_{hitung} 0,454 > 0,2404. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4. Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai(Y) sebagai berikut

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{table}	Keterangan
<i>Item 1</i>	.512	0,2404	Valid
<i>Item 2</i>	.628	0,2404	Valid
<i>Item 3</i>	.556	0,2404	Valid
<i>Item 4</i>	.678	0,2404	Valid
<i>Item 5</i>	.610	0,2404	Valid
<i>Item 6</i>	.507	0,2404	Valid
<i>Item 7</i>	.616	0,2404	Valid
<i>Item 8</i>	.538	0,2404	Valid
<i>Item 9</i>	.365	0,2404	Valid
<i>Item 10</i>	.358	0,2404	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk Kinerja Pegawai seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=67-2=65=0,2404$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel Kinerja Pegawai nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada *item 4* sebesar 0,678, dimana hasil analisis r_{hitung} 0,678 > 0,2404 dan nilai terendah pada *item 10* sebesar 0,358, dimana akan diperoleh hasil r_{hitung} 0,358 > 0,2404. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari Kinerja Pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Karakteristik Pekerjaan	0.913
Penempatan	0,760
Gaya Kepemimpinan	0.922
Kinerja Pegawai	0,839

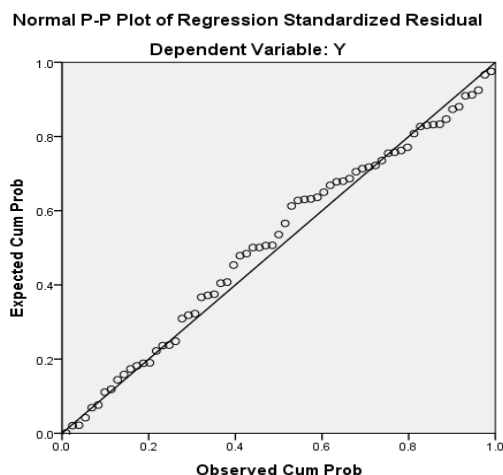
Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar $0.913 > 0,6$ sehingga variabel dikatakan sudah handal, variabel Penempatan sebesar $0,760 > 0,6$ sehingga dikatakan reliabel, dan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,922 > 0,6$ sedangkan variabel Kinerja Pegawai sebesar $0,839 > 0,6$.

Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Karakteristik Pekerjaan, Penempatan, gaya kepemimpinandan kinerja pegawai lebih besar dari batas reliabel penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel yaitu Karakteristik Pekerjaan, Penempatan, gaya kepemimpinandan kinerja pegawai sudah handal.

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas Data



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Stan dardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
1	(Consta nt)	5.435	4.505		1.206	.232		
	X1	.296	.088	.323	3.356	.001	.930	1.075
	X2	.376	.139	.265	2.699	.009	.898	1.113
	X3	.288	.065	.422	4.459	.000	.963	1.039

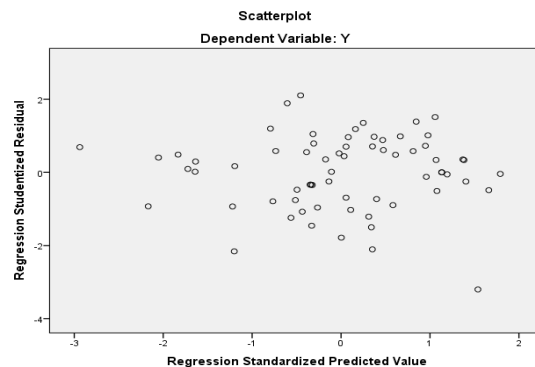
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel diatas menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* variabel X1,X2,X3 dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke tiga variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Sedangkan untuk variabel Y mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF variabel terikat yang besarnya lebih dari 10 Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar IV.4 berikut ini:



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

4. Hasil Uji Statistik

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.435	4.505		1.206	.232		
1 X1	.296	.088	.323	3.356	.001	.930	1.075
X2	.376	.139	.265	2.699	.009	.898	1.113
X3	.288	.065	.422	4.459	.000	.963	1.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 5.435 + 0,296 X_1 + 0,376 X_2 + 0,288 X_3 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 5.435 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 5.435 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai masih sebesar 5.435 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,296 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika karakteristik pekerjaan (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0, 296 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,376 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel penempatan (X_2) sebesar 0, 376 yang menunjukkan bahwa ketika penempatan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0, 376 satuan.
4. Nilai besaran koefisien regresi b_3 sebesar 0,288 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 0,288 yang menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,288 satuan.

5. Uji Hipotesis

5.1 Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel :

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.435	4.505		1.206	.232		
1 X1	.296	.088	.323	3.356	.001	.930	1.075
X2	.376	.139	.265	2.699	.009	.898	1.113
X3	.288	.065	.422	4.459	.000	.963	1.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,356 > t_{tabel} 1,997 (n-k=67-3=64)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Karakteristik Pekerjaan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Penempatan (0,009) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,699 > t_{tabel} 1,997 (n-k=67-3=64)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Penempatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
3. Nilai signifikansinya untuk gaya kepemimpinan (0,000) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,459 > t_{tabel} 1,997 (n-k=67-3=64)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_a ditolak untuk gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703.637	3	234.546	17.625	.000 ^b
	Residual	838.393	63	13.308		
	Total	1542.030	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 17,625 > F_{tabel} 3,14$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($67-3=64$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

5.3 Koefisien Determinasi(R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel Berikut ini:

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.676 ^a	.456	.430	3.648	.456	17.625	3	63	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,676, artinya secara bersama-sama karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,430 (43,0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 43,0% variasi variabel terikat yaitu karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan pada model dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sedangkan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard deviasi*, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 3,648. Semakin kecil *standard deviasi* berarti model semakin baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan provinsi sumatera utara. Nilai signifikansinya untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,356 > t_{tabel} 1,997$ ($n-k=67-3=64$).

2. Secara parsial bahwa variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan provinsi sumatera utara. Nilai signifikansinya untuk variabel Penempatan (0,009) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,699 > t_{tabel} 1,997 (n-k=67-3=64)$.
3. Selanjutnya secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan provinsi sumatera utara. Nilai signifikansinya untuk gaya kepemimpinan (0,000) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,459 > t_{tabel} 1,997 (n-k=67-3=64)$.
4. Secara keseluruhan (simultan) variabel Karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada Dinas pendidikan provinsi sumatera utara. nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 17,625 > F_{tabel} 3,14 (df1= k-1=3-1=2)$ sedangkan $(df2 = n - k (67-3=64))$.
5. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,676, artinya secara bersama-sama karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Sumatera Utara memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,430 (43,0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 43,0% variasi variabel terikat yaitu karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan model dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Sumatera Utara sedangkan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bako, Evi Novalin, and Asmiati Nabila. 2020. "Analysis of the Effect of Product Quality, Brand Image and Customer Relations on Customer Loyalty CV. Globalindo Sejati." *Jurnal Mantik* 4(3):1877–84.
- Brahmasari Ida Ayu. 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbit Pers Jawa pos*. disertai Universitas Airlangga Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang :UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : UNDIP .
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001 *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. BumiAksara,
- , 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta; PT. BumiAksara.
- Hidayati, Nur. 2010. *Perencanaan Kepegawaiaan*. Bandung: Fokusmedia,
- Kreitner, Robert dan Kinick, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Pers.
- , 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindopersada,
- , 2008. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo,
- Malthis, Robert L dan Jackson, John H. 2001 *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Buku I*. Jakarta : Salemba Empat,

- , 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi 10. Jakarta :SalembaEmpat,
- Nopian Sinaga, Irwan. 2023. "Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 17(2). doi: 10.55208/jebe.v17i2.447.
- Purba, Luckas Patiolo, Evi Novalin Bako, Jimmy Marthin Yunus Situmorang, and Roy Dedi Ansarika Ginting. 2023. "Manajemen Kepemimpinan Di Sdn 173115 Sitompul." *NBEEnglish Language Teaching Prima Journal*, 5(1):89.
- Siswanto, Siswanto, and Cindy Fatika Sari. 2023. "Effect of Production and Sales Costs on Financial Performance." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 17(1):103–11. doi: 10.55208/jebe.v17i1.334.