



Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Indra Juniawan¹, Firmansyah Kusumayadi², Rahmatia³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespondensi: Indrajuniawan.stiebima22@gmail.com

Diterima: 15-07-2026 | Disetujui: 20-07-2026 | Diterbitkan: 22-07-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of individual characteristics, organizational commitment, and organizational support on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Bima Regency. This research employed an associative research design with a quantitative approach. The population consisted of 202 employees, while the sample comprised 90 civil servants selected using a purposive sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale. The data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test (R), coefficient of determination test (R²), partial significance test (t-test), and simultaneous significance test (F-test) using SPSS version 26. The results showed that, partially, individual characteristics had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Organizational commitment also had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, organizational support did not have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.145 > 0.05$. Simultaneously, individual characteristics, organizational commitment, and organizational support had a significant effect on employee performance, as indicated by the F-test significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R²) was 0.626, indicating that 62.6% of the variation in employee performance could be explained by the three independent variables, while the remaining 37.4% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: individual characteristics, organizational commitment, organizational support, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 202 pegawai, sedangkan sampel penelitian sebanyak 90 pegawai negeri sipil (PNS) yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi (R), uji koefisien determinasi (R²), uji t (parsial), dan uji F (simultan) dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,145 > 0,05$. Secara simultan,

karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,626 menunjukkan bahwa 62,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: karakteristik individu, komitmen organisasi, dukungan organisasi, kinerja pegawai.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Juniawan, I., Kusumayadi, F. . ., & Rahmatia, R. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5666-5682. <https://doi.org/10.63822/srt69z67>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan (Solong 2020). Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas instansi secara profesional. Sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dimana kinerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif bagi instansi sehingga mampu menjadi faktor pendorong yang berguna untuk membantu mencapai tujuannya (Abbas 2023).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (Simamora et al. 2020), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Sementara itu, Gibson (Syarifuddin et al. 2021), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja. Selain itu, Afandi (Annisa 2025) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan tugas, dan penerimaan atas peran yang dijalankan. Selain itu adapun factor yang mempengaruhi kinerja seperti karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi.

Karakteristik individu memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja pegawai karena setiap pegawai membawa kemampuan, kepribadian, nilai, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda ke dalam lingkungan kerja. Menurut Ivancevich (Rahman et al. 2020), karakteristik individu adalah cara seseorang memandang berbagai hal secara berbeda, sehingga akan berperilaku berbeda pula dalam bekerja. Prasetyo(Prasetyo et al., 2024) juga menyatakan bahwa karakteristik individu merujuk pada sifat khas dan perwatakan tertentu yang dimiliki seseorang, yang membedakannya dari orang lain. Selain itu, Damuri (Fofid 2021) menjelaskan bahwa karakteristik individu merupakan sifat atau watak yang melekat pada diri seseorang dan dapat memengaruhi motivasi kerja.

Selain itu Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Porter et al. (Oei 2023), komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Kreitner dan Kinicki (Rostiawati 2022) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat di mana pegawai mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuannya, sehingga mendorong kesediaan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, Hunt dan Morgan (Thamrin & EngSc 2025) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang tinggi ditandai dengan kepercayaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk berkontribusi, dan kemauan untuk bertahan dalam organisasi.

Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja pegawai karena menunjukkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi serta peduli terhadap kesejahteraan anggotanya. Menurut Eisenberger et al. (Utomo 2026), dukungan organisasi yang dipersepsikan adalah keyakinan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli

terhadap kesejahteraan mereka. Rhoades dan Eisenberger (Siahaa hbn et al. 2026) juga menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang tinggi dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan keterikatan pegawai, serta mendorong mereka bekerja lebih optimal demi organisasi. Selain itu, Shore dan Wayne (Telaumbanua et al. 2025) menyatakan bahwa ketika pegawai merasakan dukungan yang baik dari organisasi, maka mereka cenderung menunjukkan loyalitas, komitmen, dan kinerja yang lebih tinggi.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima (PUPR) kabupaten Bima merupakan salah satu perangkat daerah yg memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pembangunan infrastruktur, pengelolaan sumber daya air, pembangunan jalan dan jembatan, serta penataan ruang wilayah. keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut sangat bergantung pada sumber daya manusia yg dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan, loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi agar pelayanan terhadap masyarakat dapat berjalan secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kinerja pegawai belum mencapai target realisasi. Melalui hasil wawancara diketahui bahwa, hal ini terjadi karena masih ada beberapa pegawai yang tidak tertib atau taat dengan waktu, dimana setelah jam istirahat beberapa pegawai terlambat kembali ke kantor sehingga beberapa pekerjaan tertunda atau tidak terselesaikan sesuai jadwal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Berdasarkan hasil wawancara perbedaan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja mempengaruhi karakteristik individu pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Terkait hal tersebut masih ada beberapa pegawai yang mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil wawancara menyatakan bahwa paling banyak masa kerja pegawai diatas 15 tahun berkerja. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, pegawai dituntut untuk bisa mengoperasikan teknologi salah satunya adalah teknologi komputer. Karena paling banyak usia pegawai rata-rata 40 tahun keatas pegawai cenderung sulit untuk menguasai teknologi sehingga tugas dan pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, dalam hal pemakaian seragam yang ditetapkan dinas sudah dipatuhi oleh pegawai, namun terdapat permasalahan yang terkait dengan komitmen organisasi yang masih belum berjalan sesuai harapan. Sehingga masih ada beberapa pegawai yang merasa jenuh untuk menunggu penghargaan atau pengakuan status yang lebih tinggi sehingga hal tersebut menurunkan kinerja dan komitmen pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, dukungan organisasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai sudah sesuai dengan SOP yang berlaku. Namun dalam hal ini instansi kurang memperhatikan apa yang diharapkan pegawai berkaitan dengan hasil pekerjaan atau prestasi pegawai yang belum dinilai secara optimal, dimana prestasi kerja yang didapatkan pegawai tidak diarsipkan atau dicatat secara khusus setiap tahunnya. Padahal pegawai sebagai sumber daya manusia juga membutuhkan dukungan organisasi, tidak hanya reward dari gaji, tunjangan, dan insentif yang berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan. Dukungan organisasi penting bagi setiap pegawai, sebagai bukti bahwa hasil kerja pegawai selama berada dalam organisasi terus dihargai dan diakui seperti memberikan pujian dan reward lainnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiono (Kurniawan, 2022). Penelitian ini terdiri dari variabel (X1) yaitu Karakteristik individu (X2) Komitmen organisasi (X3) Dukungan organisasi (Y) Kinerja pegawai, Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati Sugiyono (Suriani & Jailani 2023). Sedangkan menurut Purwanto (Kurniawan 2022). instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan skala likert, dalam pernyataan dengan memilih salah satu alternative jawaban yang dianggap paling tepat sesuai dengan tabel dibawah ini.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Keterangan	skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (ST)	5

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan Sugiyono (Mardhiyah et al. 2025) . Populasi dalam penelitian adalah semua Pegawai yang berjumlah 202 orang yang terdiri dari kategori PNS 90 Orang,P3K 37 Orang dan Paruh waktu berjumlah 75 orang di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Sampel pada penelitian ini adalah 90 orang pegawai yang berstatus PNS dengan Teknik sampling yang digunakan yaitu *Purposive sampling* *Purposive sampling* adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiono (Sinta & Yunarti, 2022).Yakni;

1. Merupakan pegawai PNS dilingkungan PUPR Kabupaten Bima.
2. PNS memiliki masa kinerja >2 tahun bekerja.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.yang berlokasi di Jln. Gatot Subrot, Penatoi, Kec.Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi.

Observasi, pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra. Pengamatan dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

2. Kuesioner

Kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dibagikan kepada Pegawai Dinas Pekerjaan Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka. Kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan mencari jurnal dan artikel.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen Muslimin (Kurniawan, 2022) Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + c_2X_2 + d_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = konstanta

b = koefisien korelasi

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Dukungan Organisasi

e = terms of error (variabel yang tidak diteliti).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.717	0,300	Valid
	Y2	0.728	0,300	Valid
	Y3	0.709	0,300	Valid
	Y4	0.669	0,300	Valid
	Y5	0.764	0,300	Valid
	Y6	0.678	0,300	Valid
	Y7	0.743	0,300	Valid
	Y8	0.653	0,300	Valid
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0.698	0,300	Valid
	X1.2	0.782	0,300	Valid
	X1.3	0.769	0,300	Valid
	X1.4	0.832	0,300	Valid
	X1.5	0.793	0,300	Valid
	X1.6	0.771	0,300	Valid
	X1.7	0.802	0,300	Valid
	X1.8	0.748	0,300	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0.756	0,300	Valid
	X2.2	0.711	0,300	Valid
	X2.3	0.812	0,300	Valid
	X2.4	0.766	0,300	Valid
	X2.5	0.711	0,300	Valid
	X2.6	0.834	0,300	Valid
	X2.7	0.780	0,300	Valid
	X2.8	0.757	0,300	Valid
	X2.9	0.736	0,300	Valid
Dukungan Organisasi (X3)	X3.1	0.807	0,300	Valid
	X3.2	0.765	0,300	Valid
	X3.3	0.839	0,300	Valid
	X3.4	0.812	0,300	Valid
	X3.5	0.800	0,300	Valid
	X3.6	0.836	0,300	Valid
	X3.7	0.834	0,300	Valid
	X3.8	0.785	0,300	Valid
	X3.9	0.779	0,300	Valid

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap item pernyataan pada instrumen penelitian yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Karakteristik Individu (X1), Komitmen Organisasi (X2), Dukungan Organisasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung pada setiap item berada di atas standar validitas yaitu $\geq 0,300$, sehingga seluruh item kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	8	0,905	$> 0,600$	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	9	0,910	$> 0,600$	Reliabel
Dukungan Organisasi (X3)	9	0,933	$> 0,600$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,858	$> 0,600$	Reliabel

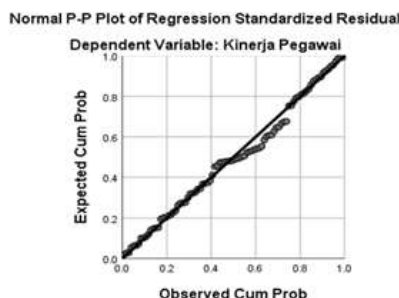
Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel Karakteristik Individu (X1), Komitmen Organisasi (X2), Dukungan Organisasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha telah mencapai atau lebih besar dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600. Hal ini berarti seluruh item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian dengan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil tersebut, dilakukan pula uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63079375
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.041
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasi.

b. Uji Multikolinearitas

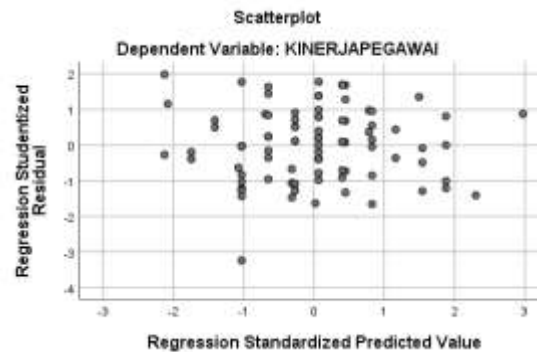
Berdasarkan nilai Collinearity Statistic dari output di atas, di peroleh nilai Tolerance untuk variable Karakteristik Individu (X1) dan Komitmen organisasi (X2) dan Dukungan Organisasi (X3) lebih kecil (<) 0,10 sementara, nilai VIF untuk variabel Karakteristik Individu (X1) Komitmen organisasi (X2) dan Dukungan Organisasi (X3) lebih kecil (<)10.00. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu (X1)	0,983	1,017
Komitmen Organisasi (X2)	0,998	1,002
Dukungan Organisasi (X3)	0,985	1,015

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

C.Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heterokedastisistas


Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y)

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.613	2.67629	2.305
a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Hasil uji autokorelasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 2.094. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $DU < DW < 4 - DU$, maka $1,7264 < 2,305 < 2,2492$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.316	3.379		-.686
	Karakteristik Individu	.672	.061	.730	10.971
	Komitmen Organisasi	.267	.059	.296	4.484
	Dukungan Organisasi	.079	.054	.098	1.469

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,316 + 0,672X_1 + 0,267X_2 + 0,079X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -2,316 dapat diartikan apabila variable Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi dianggap nol, maka Kinerja Pegawai menurun sebesar -2,316
- Nilai koefisien beta Karakteristik Individu sebesar 0,672 artinya setiap perubahan variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja pegawai sebesar 0,672 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variable Komitmen Organisasi sebesar 0,267 artinya setiap perubahan variable Komitmen Organisasi (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,267 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variable Dukungan Organisasi sebesar 0,079 artinya setiap perubahan variable Dukungan Organisasi (X_3) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,079 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

5. Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,791	0,626	0,613	2,676

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Dari hasil tersebut diperoleh nilai R sebesar 0,791. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 9. Pedoman Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2023

Jadi korelasi hubungan antara Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,791 berada pada interval 0,60 – 0,791 (79,1%) dengan tingkat **hubungan Kuat**.

b. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,626 atau 62,6%. Artinya, variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,6% variasi pada Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

6. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.316	3.379		-.686
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.672	.061	.730	10.971
	KOMITMEN ORGANISASI	.267	.059	.296	4.484
	DUKUNGAN ORGANISASI	.079	.054	.098	1.469

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

H1 : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Karakteristik Individu diperoleh nilai t hitung sebesar 10,971 dengan nilai t tabel sebesar 1,988 ($10,971 > 1,988$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Karakteristik Individu berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima” diterima (**H1 Diterima**).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (VIOLA 2026) Karakteristik individu yang baik, seperti kemampuan, bakat, minat, pengalaman, dan nilai-nilai kerja yang positif, akan membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. (HANIFAH 2025) Pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Selain itu, Berliany dan Tandiyono (Fofid 2021) menjelaskan bahwa karakteristik individu yang positif dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam beradaptasi, bekerja sama, serta mencapai target organisasi.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,484 dengan nilai t tabel sebesar 1,988 ($4,484 > 1,988$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima” diterima (**H2 Diterima**).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (DINI 2025) Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk bekerja keras, menerima nilai-nilai organisasi, dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Walay et al. (Kurniadi 2025) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai karena adanya rasa memiliki terhadap organisasi. Penelitian Simanullang et al. (Efrina 2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Dukungan Organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,469 dengan nilai t tabel sebesar 1,988 ($1,469 < 1,988$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,145 lebih besar dari 0,05 ($0,145 > 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima” ditolak (**H3 Ditolak**). Artinya, secara parsial Dukungan Organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima, meskipun arah koefisiennya tetap positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putra & Sriathi 2017) Apabila pegawai menganggap dukungan tersebut tidak relevan dengan pekerjaannya, maka dukungan organisasi tidak akan mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima, pegawai cenderung menunjukkan kinerja berdasarkan kemampuan dan komitmen pribadinya, sementara bentuk dukungan organisasi yang diterima belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja mereka.

7. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1031.846	3	343.949	48.021	.000 ^b
	Residual	615.976	86	7.163		
	Total	1647.822	89			
a. Dependent Variable: KINERJAPEGWAI						
b. Predictors: (Constant), DUKUNGANORGANISASI, KOMITMENORGANISASI, KARAKTERISTIKINDIVIDU						

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

H4 : Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Hasil statistik uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 48,021 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan “Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima” diterima (**H4 Diterima**).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jayanti et al. 2024) Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila organisasi mampu mengembangkan karakteristik individu pegawai, meningkatkan komitmen organisasi, dan memberikan dukungan organisasi yang memadai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
2. Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
3. Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat disarankan beberapa hal, yaitu:

- a. Diharapkan bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima untuk tetap memperhatikan karakteristik individu pegawai, meningkatkan komitmen organisasi, serta memberikan dukungan organisasi yang memadai, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat secara optimal.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau kompensasi, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, s. a. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka: Factors Driving Motivation And Its Role In Driving Performance Improvement: a Literature Review. *Balanca: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54.
- Annisa, n. n. (2025). *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Arianto, m. f. (2025). *Peran Keadilan Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Cv Bina Furniture Jepara*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Aulia, y. (2025). Kontribusi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Niara*, 17(3), 181–191.
- Berliany, i., & Tandiyono, t. e. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya. *Gemah Ripah: Jurnal Bisnis*, 5(03), 194–212.
- Dini, r. (2025). *Pengaruh Tacit Knowledge, Self-Efficacy Dan Emotional Intelligence Terhadap Job Performance Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung)*. Uin Raden Intan Lampung.
- Efrina, l. (2019). *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Multifinance Syari’Ah Kota Bandar Lampung*. Pascasarjana Magister.
- Fachrezi, h., & Khair, h. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fofid, p. a. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Boven Digoel Papua= Influence Of Individual Characteristics And Organizational Characteristics Of The Work Motivation And Performance Of*. Universitas Hasanuddin.
- Hanifah, a. (2025). Pengaruh Perbedaan Individu Dalam Perilaku Kerja. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(11), 438–447.

- Hanifah, s. n. (2025). *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kalijudan Dan Kelurahan Mulyorejo Surabaya Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Narotama.
- Ikhwan, v. (2025). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. Universitas Lampung.
- Jayanti, n. k. s., Suardhika, i. n., & Atmaja, n. p. c. d. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. *Values*, 5(2), 333–346.
- Joni Marcelino Naibaho, j. (2026). *Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Motor Listrik Grab Di Kota Medan*.
- Kurniadi, w. (2025). Peranan Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 3(1), 16–22.
- Lestari, c. (2025). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Citra Sulawesi Sejahtera)*. Universitas Islam Negri Palopo.
- Mardhiyah, m., Dinilhaq, n. a., Amelia, y., Arini, a., Hidayatullah, r., & Harmonedi, h. (2025). Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, Dan Strategi Pemilihan Yang Tepat. *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(2), 208–218.
- Nurhasbi, m. u. h. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi Melalui Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus: Upt Sman 4 Maros)= The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Support Through Work Loyalty On Teacher Performance (Case Study: Upt Sman 4 Maros)*. Universitas Hasanuddin.
- Oei, s. w. (2023). *Kontribusi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Prasetyo, d., Novda, s., & Wahyuni, b. (2024). Dampak Karakteristik Kepribadian Individu Terhadap Perilaku Organisasi. *Journal Of Islamic Business Management Studies (Jibms)*, 5(2), 127–133.
- Pritanadira, a. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns). *Ijip: Indonesian Journal Of Islamic Psychology*, 1(1), 35–54.
- Purwati, n. k. t., & Manggasing, n. (2026). Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 7(2), 487–497.
- Putra, p. d. p., & Sriathi, a. a. a. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Udayana University.
- Rahman, f., Rahmawati, e., & Utomo, s. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada Fisip Ulm Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Rostiawati, e. (2022). *Komitmen Tugas Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit Nem.
- Siahaan, i. r., Yoana, m., Nasution, h., & Fitria, k. s. (2026). Determinasi Kinerja Kelompok Pelaku Usaha Perikanan: Peran Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif Dimediasi Oleh Kompensasi. *Relasi:*

- Jurnal Ekonomi*, 22(1), 24–34.
- Simamora, g. h., Nadapdap, k. m. n., & Rajagukguk, t. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 459930.
- Simanullang, r. r., Purba, b., Sianturi, r. f., & Sitompul, p. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Medan. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi*, 420–429.
- Siti, h. (2025). *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Selfefficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung)*. Uin Raden Intan Lampung.
- Subhakti, g. e. (2025). *Kualitas Pengetahuan Dan Kompetensi Profesional Kepabeanan Dalam Peningkatan Kinerja Sdm Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean a Semarang*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Suhartini, y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(2).
- Syarifuddin, s., Ilyas, j. b., & Sani, a. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Dikota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Taunakotta, m. (2026). *Peran Persepsi Dukungan Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Nani Bili Nusantara Sorong*. Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
- Telaumbanua, a., Waruwu, e., & Halawa, f. (2025). Peran Employee Engagement Terhadap Produktivitas Dan Loyalitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi (Likuid)*, 1(03), 201–207.
- Thamrin, i. s., & Engsc, m. (2025). *Dari Komitmen Menuju Organisasi Unggul: Strategi Efektif Mewujudkan Organisasi Yang Tangguh Dan Inovatif*. Global Kreatif Media.
- Utomo, m. n. (2026). Peran Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Melalui Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Pemediasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Di Uptd Puskesmas Malinau Kota: Bahasa Indonesia. *Holistic Journal Of Management Research*, 11(1), 28–46.
- Viola, o. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post*.
- Walay, a., Latupapua, c. v., Pentury, g. m., & Tahapary, g. h. (2025). Peran Mediasi Komitmen Dalam Hubungan Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *Journal Of Economics Review (Joer)*, 5(2), 126–143.
- Widayanthi, d. g. c. (2025). *From People To People: Peran Kepemimpinan Pelayan, Spiritualitas Tempat Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pendidikan Tinggi*. Deepublish.