



JEM Jurnal Equilibrium Manajemen

OnLine ISSN : 2460-2299

Mei 2022, Volume-8, Issue-1

DAFTAR ISI

Maulana Filani Rizal, Repianus	Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Desa Kersik Belantian Kecamatan Jelimpo Kabupaten Landak1-11
Windi Pratiwi, Aisyah, Angga Hendharsa	Peran Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau12-27
Dahlia Sindi Patika, Naiyun Untung Utama	Analisis faktor-faktor yang dipertimbangkan debitur dalam mengajukan pinjaman pada CU. Stella Maris di Pontianak.....28-36
Ery Niswan, Yesika	Analisis faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan di PT. MITRA KARYA SENTOSA Pontianak37-54
Angga Hendharsa	Pengaruh <i>Job Characteristics Dan Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau.55-67
Ricola Dewi Rawa, Melya Yosita, Puty Febriasari P.	Pengaruh Kelompok Acuan, Kelas Sosial, Dan Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Berbelanja Pada Swalayan Mitra Anda Di Pontianak.68-95

JURNAL PRODI MANAJEMEN

Editor-In-Chief:

Adi Mursalin

Co-Editor-In-Chief:

Dina Octaviani

Editor: Angga

Hendharsa Puty

Febriasari Melya

Yosita

Reviewer:

Wahyu Laksana (Universitas Negeri Tanjungpura)

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti) Zalfiwan
(Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti) Razak

Alqadrie (Politeknik Negeri Pontianak)

Pelaksana Tata Usaha :

Hilman

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telp (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

Jurnal Prodi Manajemen diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Endang Kristiawati, Pembantu Dekan I : Zalviwan, Pembantu Dekan II : Dina Oktaviani, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari

**PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* dan *PERCEIVED*
ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KESEHATAN KABUPATEN SEKADAU**

Angga Hendharsa, S.E., M.M.

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

angga.hendharsa@upb.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine and analyze the influence of Job Characteristics and Perceived Organizational Support on the Performance of Sekadau District Health Office Employees. This type of research is included in quantitative research. The population in this study were 48 people, while the samples taken were 48 respondents determined based on the census technique. The variables in this study consist of independent variables, namely Job Characteristics and perceived organizational support, while the dependent variable is employee performance. Data collection techniques using questionnaires, literature studies and documentation studies. As for the data analysis technique using multiple regression analysis. This research has two output targets to be achieved, namely publishing scientific articles in accredited national or international journals as well as being a reference and media evaluation for the Sekadau District Health Office in an effort to improve the performance of its employees. The results showed that Job Characteristics had a positive effect on employee performance and Perceived Organizational Support had a positive effect on employee Performance of Sekadau District Health Office Employees.

Keywords: *Job Characteristics, Perceived Organizational Support, Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 48 responden ditentukan berdasarkan teknik sensu. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independ yaitu Karakteristik Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi, sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner), studi literatur dan studi dokumentasi. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini memiliki dua target luaran yang akan dicapai yaitu mempublikasikan artikel ilmiah pada jurnal nasional atau internasional yang terakreditasi serta menjadi acuan dan media evaluasi bagi pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset untuk kemajuan suatu organisasi. Terlebih ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini semakin berkembang. Organisasi dari semua ukuran, baik organisasi besar ataupun kecil saat ini sedang mencari cara sekreatif mungkin untuk mengelola sumber daya manusia mereka agar bisa menjadi asset yang menguntungkan. Dan dengan harapan profesional SDM akan memiliki kedalaman ilmu dan luasnya keterampilan yang semakin meningkat.

Kinerja merupakan alat untuk mengukur pencapaian suatu organisasi. Kinerja juga dapat diekspresikan sebagai kualitas suatu pekerjaan atau efektivitas dan efisiensi dari suatu aktivitas tertentu. Menurut Susmiati & Sudarma (2015) Tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau sebagai institusi utama yang berperan sebagai roda penggerak Kesehatan Kabupaten Sekadau memiliki 1 (satu) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), 12 puskesmas, 74 puskesmas pembantu, 239 Posyandu, 109 Polindes dan 10 klinik yang tersebar di tujuh Kecamatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau sendiri memiliki tanggung jawab yang besar atas baik atau tidaknya tingkat Kesehatan masyarakat Kabupaten Sekadau.

Organisasi sebagai wadah atau tempat para karyawan bekerja harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya sendiri beberapa diantaranya yaitu dengan persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (POS). Menurut Ariarni & Afrianti, (2017) menjelaskan bahwa POS merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka dukungan organisasi dikenal sebagai peran penting dalam mendorong motivasi karyawan dan mendukung karyawan dalam berprestasi (Ludiya, 2017).

Selain itu, kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada Persepsi dukungan karyawan dan organisasinya saja, tetapi bagaimana karakteristik dari pekerjaan itu sendiri. Teori karakteristik pekerjaan berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari karakteristik pekerjaan tersebut dengan kepuasan dan kinerja karyawan telah dihasilkan. Menurut (Rivai, dalam Tumewu, 2014) karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model atau pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan. Rancangan pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya didalam perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Perceived Organizational Support yaitu dukungan organisasi dikenal sebagai peran penting dalam mendorong motivasi karyawan dan mendukung karyawan dalam berprestasi

(Ludiya, 2017). Pandangan karyawan terhadap perusahaan dilihat dari cara perusahaan menghargai kerja keras karyawan dan peduli kepada kemakmuran karyawan hal ini mengacu pada *perceived organizational support* (Gunawan et al., 2018). Ariarni & Afrianty (2017) *Perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Sholekah, 2019).

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* yaitu dukungan yang diberikan organisasi untuk kesejahteraan dan kemakmuran karyawan sehingga terciptanya kepercayaan.

Menurut Rhodes & Eisenberg (Nur'aini 2012) bentuk umum yang dapat di rasakan oleh karyawan adanya dukungan organisasi meliputi :

1. Keadilan (*Fairness*).
2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*).
3. Penghargaan dari Organisasi dan Kondisi Kerja (*Organizational Reward and Job Condition*).

Teori karakteristik pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari karakteristik pekerjaan tersebut dengan kepuasan dan kinerja karyawan telah dihasilkan.

Menurut (Rivai, dalam Tumewu, 2014) karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model atau pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan. Rancangan pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya didalam perusahaan. Menurut Oldham dalam Robbins (2008) dalam setiap pekerjaan setidaknya harus memiliki lima dimensi dari sebuah pekerjaan yaitu:

- 1 Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)
- 2 Identitas tugas (*task identity*).
- 3 Signifikansi tugas (*task significance*)
- 4 Otonomi (*autonomy*)
- 5 Umpan balik (*feedback*)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Busro, M, 2018 kinerja merupakan prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Kinerja merupakan alat untuk mengukur pencapaian suatu organisasi. Kinerja juga dapat diekspresikan sebagai kualitas suatu pekerjaan atau efektivitas dan efisiensi dari suatu aktivitas tertentu. Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama.

Menurut Sedarmayanti (2016) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)

4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

METODELOGI PENELITIAN

Jenis data dan analisis data penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif mengutamakan adanya variabel – variabel sebagai objek penelitian dan variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi berdasarkan masing-masing variabel, bertujuan untuk menguji suatu teori, membangun fakta, memperlihatkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistic, menafsir dan meramalkan hasilnya. (Siregar, 2013). Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau yang berjumlah 48 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik sensus, yaitu penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau yaitu sebanyak 58 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini yaitu dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda akan digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Characteristics* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau.

Deskripsi mengenai identitas responden penelitian ini dibagi ke dalam 4 bagian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan pangkat/ golongan. Adapun karakteristik responden tersebut akan ditampilkan pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki – Laki	22	45,83
Perempuan	26	54,17
Pendidikan Terakhir		
SMA	15	25,86
D3	9	15,52
D4	8	13,79
S1	16	33,33
Pangkat/ Golongan		
Pengatur Muda Tk. I/ II B	2	3,45
Pengatur/ II C	1	1,72
Pengatur Tk. I/ II D	6	10,34
Penata Muda/ III A	11	18,97
Penata Muda Tk. I/III B	3	6,25
Penata / III C	9	15,52
Penata Tk. I / III D	10	17,24
Pembina / IV A	6	10,34

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa dari 48 orang responden sebagian besar yaitu Laki-Laki sebanyak 22 orang responden atau dengan persentase sebesar 45,83%. Berdasarkan Pendidikan terakhir sebagian besar S1 yaitu sebanyak 16 responden dengan persentase 33,33%.

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur (*instrument*) mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dikatakan valid memiliki butir-butir pertanyaan kuesioner yang saling berhubungan dengan konsep-konsep yang diinginkan. Apabila ada pertanyaan yang tidak berhubungan berarti pertanyaan tersebut tidak valid, akan dihilangkan atau diganti dengan konsep pertanyaan lain yang lebih valid.

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk degree of freedom (df)= 48-2 = 46 sehingga diperoleh nilai r tabel 0,2586. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu adalah r hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing indikator akan disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel *Job Characteristics*

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	0,874	0,2586	Valid
X1.2	0,893	0,2586	Valid
X1.3	0,899	0,2586	Valid
X1.4	0,908	0,2586	Valid
X1.5	0,929	0,2586	Valid
X1.6	0,885	0,2586	Valid
X1.7	0,879	0,2586	Valid
X1.8	0,915	0,2586	Valid
X1.9	0,856	0,2586	Valid

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, hasil perhitungan validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan atau indikator memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.. Kemudian, untuk pengujian validitas variabel *Perceived Organizational Support* akan disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support*

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.1	0,903	0,2586	Valid
X2.2	0,898	0,2586	Valid
X2.3	0,895	0,2586	Valid
X2.4	0,905	0,2586	Valid
X2.5	0,783	0,2586	Valid
X2.6	0,798	0,2586	Valid
X2.7	0,861	0,2586	Valid
X2.8	0,779	0,2586	Valid

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, hasil perhitungan validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan atau indikator memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.. Hal ini juga sejalan dengan hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai yang mana keseluruhan item pertanyaan atau indikator juga memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Adapun hasilnya pengujian variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y.1	0,845	0,2586	Valid
Y.2	0,770	0,2586	Valid
Y.3	0,922	0,2586	Valid
Y.4	0,930	0,2586	Valid
Y.5	0,868	0,2586	Valid
Y.6	0,894	0,2586	Valid
Y.7	0,914	0,2586	Valid
Y.8	0,856	0,2586	Valid
Y.9	0,873	0,2586	Valid
Y.10	0,854	0,2586	Valid
Y.11	0,883	0,2586	Valid
Y.12	0,682	0,2586	Valid
Y.13	0,715	0,2586	Valid
Y.14	0,575	0,2586	Valid
Y.15	0,609	0,2586	Valid
Y.16	0,645	0,2586	Valid

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Data dikatakan reliabel/ baik jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas untuk masing-masing variabel akan disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel *Job Characteristics*, *Perceived Organizational Support* dan Kinerja Pegawai

	Cronbach's Alpha	N of Item
<i>Job Characteristics</i>	0,968	9
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,944	8
Kinerja Pegawai	0,964	16

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil perhitungan uji reliabilitas keseluruhan variabel (*Job Characteristics*, *Organizational Support* dan Kinerja Pegawai) memiliki nilai cronbach's alpha $>$ 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel/baik atau dapat dipercaya sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

Sebelum diuji persamaan regresi berganda sesuai dengan pengujian secara simultan dan parsial, maka akan dilakukan terlebih dahulu apakah persamaan yang telah diasumsikan tidak terjadi pengaruh antar variabel atau memenuhi syarat BLUE (*Best linier Unbiased Estimated*). Penggunaan metode ini disertai dengan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Asumsi-asumsi tersebut yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas. Adapun hasil Uji dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.1.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut :

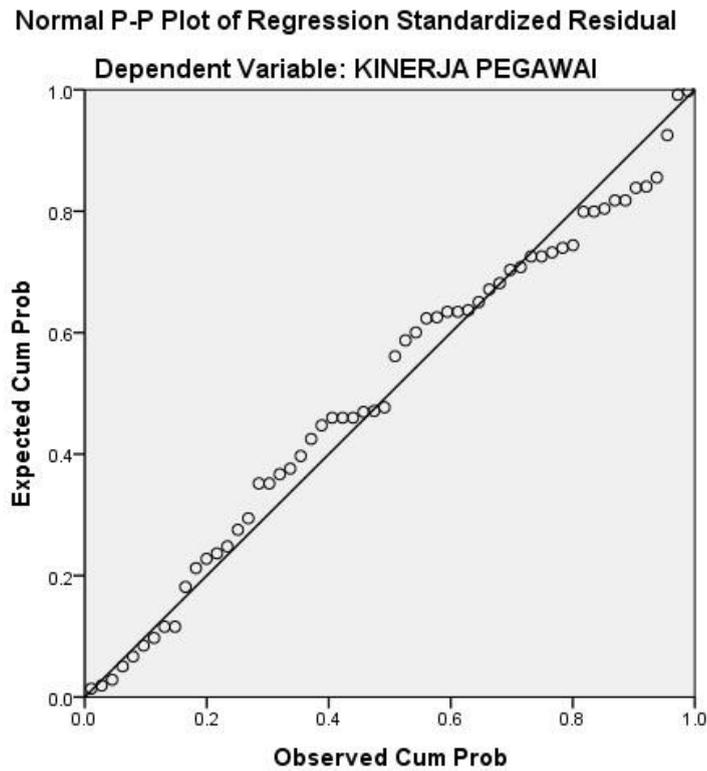
Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.01705165
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.074
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

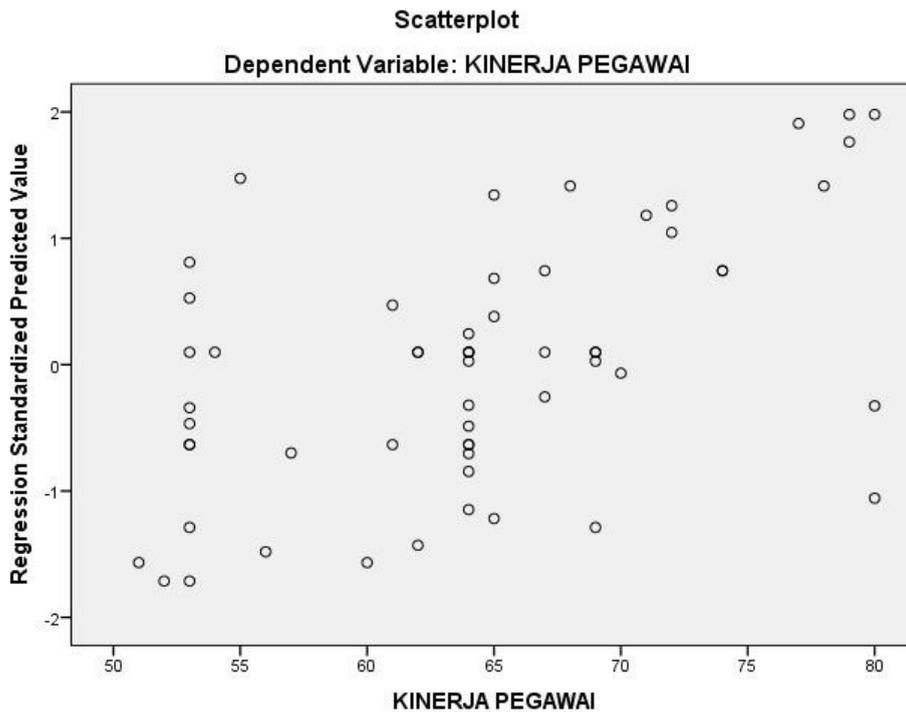
Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik Normal Probability plot-nya sebagai berikut :

Gambar 4.1
Grafik Normal Probability Plot



Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

Gambar 4.2
Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas. Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.10 berikut ini

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant) JOB CHARACTERISTICS PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	32.070	7.484			
		.634	.202	.421	.734	1.363
		.307	.247	.166	.734	1.363

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

4.1.2 Uji Autokorelasi

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan Uji *Durbin-Watson (DW test)*. Adapun kriteria Uji DW (tabel DW) (n, k, α) : jumlah parameter selain konstanta, α = taraf kesalahan, maka kriteria uji α menurut (Widarjono, 2005) adalah :

- a. Jika $DW < 1,08$ = ada korelasi
- b. Jika $1,08 < DW < 1,66$ = tanpa kesimpulan
- c. Jika $1,66 < DW < 2,34$ = tidak ada korelasi
- d. Jika $2,34 < DW < 2,92$ tanpa kesimpulan
- e. Jika $2,92 > DW$ = ada autokorelasi

Adapun hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.526 ^a	.277	.250	7.143	1.911

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 1,911, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel (n) yaitu 58 dan jumlah variabel independen 2 ($k = 2$), maka diperoleh nilai $dU (1,5052) < DW (1,911) < 4-dU (2,4948)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

hasil regresi linier berganda untuk melihat Pengaruh Job Characteristics dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau, dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.070	7.484		4.285	.000		
CHARACTERISTICS PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	.634	.202	.421	3.144	.003	.734	1.363
	.307	.247	.166	1.239	.221	.734	1.363

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan hasil regresi diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 32,070 + 0,634 X_1 + 0,307 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan konstanta sebesar 32,070 menyatakan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi *Job Characteristics* (X_1) dan *Perceived Organizational Support* (X_2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai adalah 32,070.

Selanjutnya nilai koefisien regresi untuk variabel *Job Characteristics* (X_1) yaitu sebesar 0,634. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Job Characteristics* dan Kinerja Pegawai. Hal ini artinya jika variabel *Job Characteristics*

mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 32,070, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan). Kemudian nilai koefisien regresi untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X_2) yaitu sebesar 0,307 yang juga menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Perceived Organizational Support* dan Kinerja Pegawai. Hal ini artinya jika variabel *Perceived Organizational Support* mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,307.

4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (Adj. R^2) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Adapun hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.250	7.143

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adj. R^2) sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Job Characteristics dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 27,7%, sedangkan sisanya 72,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Job Characteristics* dan *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Adapun hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.070	7.484		4.285	.000		
CHARACTERISTICS PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	.634	.202	.421	3.144	.003	.734	1.363
	.616	.440	.319	3.239	.004	.756	1.363

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Job Characteristics* (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan t hitung (3,144) > t tabel (2,004), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Characteristics* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau, sedangkan untuk *Perceived Organizational Support* (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan t hitung (3,239) > t tabel (2,004), maka dapat disimpulkan

bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah *Job Characteristics* dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Adapun hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1073.393	2	536.697	10.517	.000 ^b
Residual	2806.624	55	51.030		
Total	3880.017	57			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

a. Predictors: (Constant), PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB CHARACTERISTICS

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} (10,517) > F_{tabel} (3,168) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Characteristics* dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau.

KESIMPULAN

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Job Characteristics* (X_1) dan *Perceived Organizational Support* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden tertinggi mengenai *Job Characteristics* yaitu dengan nilai indeks 48,00 tentang pernyataan bahwa responden memiliki semangat yang tinggi dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam bekerja. Tanggapan Responden tertinggi mengenai *Perceived Organizational Support* yaitu dengan nilai indeks 48,00 tentang pernyataan responden bahwa instansi tempat bekerja sangat peduli pada kesejahteraan pegawainya. Sedangkan tanggapan tertinggi mengenai Kinerja Pegawai yaitu dengan nilai indeks 49,20 tentang pernyataan bahwa pegawai selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja ketika mengalami masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau.

Beberapa saran yang dapat disampaikan berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas yaitu :

1. Berdasarkan hasil sebaiknya Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau tetap melakukan evaluasi untuk menjaga stabilitas kinerja.

2. Tidak hanya kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau saja yang ditingkatkan tetapi juga konsistensi akan dukungan kepada pegawai harus tetap dilakukan agar kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau tetap baik.
3. Sebaiknya Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau dalam sosialisasi penanganan Kesehatan baik di disegala usia, agar masyarakat lebih peduli akan kesehatan
4. Tempat-tempat umum (TTU) di kabupaten Sekadau agar lebih diperhatikan syarat-syarat kesehatannya.
5. Dinas Kesehatan Kabupaten Sekadau segera meningkatkan kelayakan Tempat pengelolaan Makanan (TPM) agar kesehatan masyarakat kabupaten Sekadau lebih terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Djastuti, Indi (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah*.
- Fahmi, Mohammad, A. (2021). Pengaruh Job Characteristics dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 12 (1).
- Gunawan, D. A., Mujanah, S., & Murgiyanto. (2018). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Surya Persada. 02(02), 11–22.
- Hair, J., Anderson, R. L., R.L, T., & W.C, B. (2010). *Multivariate Data Analysis With Reading*. New York: Macmillan Pub. Company.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Kreitner, R. and Kinicky, A. (2004). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Kreitner, R. and Kinicky, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Luthan, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Job Characteristics terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–12.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Susmiati and K. Sudarma. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1): 79-87.