

Dampak Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Pegawai (Study Kasus Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok)

Restika Ayu Nengsih¹, Nurhayati², Seflidiana Roza³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

restikaayunengsih080@gmail.com

ABSTRACT

*This research was conducted within the Department of Cooperatives, SMEs, Industry and Trade, Solok Regency. The purpose of this research is to find out how big the impact of biographical characteristics and work facilities on the duties of employees within the Department of Cooperatives, SMEs, Industry and Trade, Solok Regency. In this study, the population was employees in the Department of Cooperatives, SMEs, Industry and Trade of Solok Regency totaling 61 people. By using purposive sampling, a sample of 35 people was obtained. The data collection technique used is by using a questionnaire or questionnaire. Based on multiple linear regression analysis of the variable biographical characteristics and work facilities have an effect on employee duties. $Y = 20.55 + 0.555 X_1 + 0.366 X_2$. From the *t*-test, it was found that the variable *X*₁ Biographical Characteristics had a significant effect on employee duties with a variable value of 1.804 > *t* table 1.693 and a significant value level of 0.008 < 0.05. Variable *X*₂ work facilities has a significant effect on employee duties with a value of 2,274 > *t* table 1,693 and a significant value of 0.010 < 0.05. From the *f* test conducted, it is found that the Biographical Characteristics and work facilities have a simultaneous effect on employee duties. *F*count is 6.148 > *F*table 3.280 and with this the significance is 0.006 < 0.05.*

Keywords: *Biographical Characteristics, Work Facilities and Employee Duties.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dilingkungan Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok. Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar dampak karakteristik biografis dan fasilitas kerja terhadap tugas pegawai dilingkungan Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di lingkungan Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok berjumlah 61 orang. Dengan menggunakan purposive sampling, maka didapatkan sampel 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel karakteristik biografis dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap tugas pegawai. $Y = 20,55 + 0,555 X_1 + 0,366 X_2$. Dari uji *t* yang dilakukan didapatkan variabel *X*₁ Karakteristik Biografis berpengaruh signifikan terhadap tugas pegawai dengan nilai variabel 1,804 > *t*_{tabel} 1,693 dan tingkat nilai signifikan 0,008 < 0,05. Variabel *X*₂ fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap tugas pegawai dengan nilai 2,274 > *t*_{tabel} 1,693 dan nilai signifikannya 0,010 < 0,05. Dari uji *f* yang dilakukan didapat bahwa Karakteristik Biografis dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap tugas pegawai *F*_{hitung} adalah 6,148 > *F*_{tabel} 3,280 dan dengan ini signifikannya yaitu 0,006 < 0,05.

Received November 30, 2022; Revised Desember 2, 2022; Desember 13, 2023

* Korespondensi e-ail, restikaayunengsih080@gmail.com

Kata Kunci : Karakteristik Biografis, Fasilitas Kerja Dan Tugas Pegawai.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh kantor agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Pengetahuan dan keahlian dari para sumber daya manusia harus terus dikelola secara dinamis agar dapat berkembang dan memberikan daya saing yang strategis ketika nantinya diterapkan di dalam kantor. Kantor diharapkan mampu mempertahankan pegawainya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu, Imbalan yang baik merupakan cara yang efektif untuk melibatkan pegawai dengan pekerjaan dan organisasi mereka, (Balitbang, 2021).

Kantor Koperindag telah terbagi menjadi beberapa unit atau bidang yang saling terkait fungsinya. Pembagian tersebut untuk meringankan dan memfokuskan pada penanganan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan kantor yang lebih besar. Pembagian tenaga kerja muncul saat tujuan bersama dikejar oleh individu dengan melaksanakan tugas yang terpisah namun saling berkaitan dengan penuh tanggung jawab. Pembebanan tugas pegawai harus disepakati dan dipatuhi bersama sehingga kantor dapat berjalan secara efektif dan efisien, (Eny, 2016).

Tugas pegawai dapat berjalan dengan baik apabila pegawai memiliki karakteristik biografis yang mendukung. Karakteristik biografis terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan kantor bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dalam mencari pegawai sebuah kantor harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik biografis untuk menjalankan tugas pegawai yang ingin dibebankan kepadanya, (Sunar, 2012).

Kantor Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok merupakan kantor pemerintah pada wilayah kerjanya merancang kebijakan bidang koperasi, bidang ukm, bidang perindustrian, dan bidang perdagangan hingga ekonomi pasar (pengelolaan pasar). Kebijakan yang dikeluarkan untuk kepentingan kesejahteraan masyarakat. Terkait dengan tugas dan fungsinya maka, kantor ini dapat memberikan informasi mengenai persuratan koperasi, ukm, perindustrian dan perdagangan seperti Izin Usaha Perdagangan (SIUP), Surat Izin Usaha, Surat Izin Usaha Kantor Perantara Perdagangan Properti (SIU-P4), hingga Surat Izin Usaha Jasa Survey. Dari latar belakang di

atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Dampak Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Pegawai (Study Kasus Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok)**”.

2. Tinjauan Teori

2.1 Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Organisasi atau kantor bisnis dikelola oleh orang-orang secara kolektif. Tanpa ada orang-orang yang memiliki komitmen maka organisasi atau kantor tidak akan dapat berjalan. Intinya adalah bahwa pluralitas dikalangan pegawai menuntut perhatian Kepala Dinas agar setiap pribadi dapat mengenali, menggali, dan mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan produktif dalam organisasi atau kantor bisnis, (Sunar, 2012).

2.2 Karakteristik Biografis

2.2.1 Pengertian karakteristik biografis

Karakteristik biografis berdasarkan kamus besar bahasa indonesia berasal dari kata biografi yang artinya riwayat hidup (seseorang) yang ditulis oleh orang lain. Karakteristik biografis adalah karakteristik perorangan seperti usia dan masa jabatan yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang. Dalam dunia kerja saat ini makin berkembang, semua itu tidak terlepas dari adanya teknologi yang canggih. Hal itu guna untuk mencapai kemajuan dalam dunia kerja. Akan tetapi, teknologi tidak akan bisa bermanfaat apabila seseorang tidak bisa memanfaatkannya untuk bidang pekerjaan yang dia geluti. Karena dalam hal ini perilaku seseorang individu sangatlah mempengaruhi tugas pegawai yang dia miliki, (Widiarta, 2016).

2.3 Fasilitas Kerja

2.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan” Dengan demikian Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan

kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alatkerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja, (Anam & Rahardja, 2017).

2.4 Tugas Pegawai

2.4.1. Pengertian Tugas pegawai

Tugas Pegawai merupakan kesadaran manusia dengan tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau yang tidak disengaja. Kemudian, tugas pegawai juga termasuk sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban. Setiap manusia sebaiknya juga mempunyai tugas pegawai, sebab setiap orang dibebani dengan tugas apa lagi pada ruang lingkup pekerjaan, (Eny, 2016).

Tiap pekerjaan serta profesi yang sudah dan akan kita tekuni tentunya mengharuskan tanggung jawab ketika kita sudah memilih untuk berlandung pada sebuah instansi swasta atau pemerintah. Tentu tugas pegawai itu juga bisa untuk menentukan sejauh mana kepercayaan sebuah kantor pada para pegawainya

Ketiadaan rincian tugas pegawai akan mengakibatkan seorang pemegang jabatan merasa kurang jelas dengan apa yang harus dilaksanakannya, dia tidak mengetahui target yang harus dicapai. Organisasi yang tidak memperhatikan keberadaan deskripsi kerja ini akan menjadi tidak efektif. Padahal organisasi pada dasarnya diadakan untuk memungkinkan setiap anggotanya mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab tertentu. Ketiga hal itu akan memberikan sumbangan tertentu bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Eny, 2016).

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Karakteristik Biografis berdampak positif pada umur, lama bekerja, jenis kelamin, status perkawinan dan tugas pegawai pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok.
2. Diduga Fasilitas Kerja berdampak positif pada tugas pegawai pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok.

3. Diduga Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja berdampak positif pada tugas pegawai pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok.

3. Metode Penelitian

Objek penelitian adalah dimana tempat mencari suatu informasi, keterangan, hal-hal yang sangat penting untuk proses penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian, Dan Perdagangan Kabupaten Solok yang berada di Jl. Raya Kotobaru Solok, Kab.Solok, Sumatera Barat. Studi kasus Dampak Karakteristik Biografis Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Pegawai pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Berdasarkan pengujian validitas diatas maka dapat dilihat pada tabel 4.5 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas
Karakteristik Biografis (X₁)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Karakteristik Biografis P1	0,787	0,333	Valid
Karakteristik Biografis P2	0,390	0,333	Valid
Karakteristik Biografis P3	0,337	0,333	Valid
Karakteristik Biografis P4	0,366	0,333	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel diatas dapat dilihat pada total Correlation nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (pearson product moment) pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data $n= 35$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,333. Dari analisis diatas dapat dikatakan keseluruhan item Karakteristik Biografis adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Dampak Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Pegawai (Study Kasus Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok)

Berdasarkan pengujian validitas diatas maka dapat dilihat pada tabel 4.6 yaitu sebagai berikut

Tabel 4.6
Uji Validitas
Fasilitas Kerja (X₂)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Fasilitas Kerja P1	0,607	0,333	Valid
Fasilitas Kerja P2	0,853	0,333	Valid
Fasilitas Kerja P3	0,505	0,333	Valid
Fasilitas Kerja P4	0,628	0,333	Valid
Fasilitas Kerja P5	0,515	0,333	Valid
Fasilitas Kerja P6	0,406	0,333	Valid
Fasilitas Kerja P7	0,625	0,333	Valid
Fasilitas Kerja P8	0,853	0,333	Valid
Fasilitas Kerja P9	0,628	0,333	Valid
Fasilitas Kerja P10	0,628	0,333	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel diatas dapat dilihat pada total Correlation nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (pearson product moment) pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data $n= 35$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,333. Dari analisis diatas dapat dikatakan keseluruhan item Fasilitas Kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Berdasarkan pengujian validitas diatas maka dapat dilihat pada tabel 4.7 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas
Tugas Pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Tugas Pegawai P1	0,624	0,333	Valid
Tugas Pegawai P2	0,705	0,333	Valid
Tugas Pegawai P3	0,520	0,333	Valid
Tugas Pegawai P4	0,567	0,333	Valid
Tugas Pegawai P5	0,483	0,333	Valid
Tugas Pegawai P6	0,567	0,333	Valid
Tugas Pegawai P7	0,387	0,333	Valid
Tugas Pegawai P8	0,574	0,333	Valid
Tugas Pegawai P9	0,673	0,333	Valid
Tugas Pegawai P10	0,705	0,333	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel diatas dapat dilihat pada total Correlation nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (pearson product moment) pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data $n= 35$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,333. Dari analisis diatas dapat dikatakan keseluruhan item Tugas pegawai adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,555	6,091		3,375	,002
Karakteristik Biografis	,555	,308	,274	1,804	,008
Fasilitas Kerja	,366	,134	,413	2,724	,010

Dependent Variable: Tugas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diatas ,maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

a. Uji t Karakteristik Biografis (X_1) terhadap Tugas Pegawai (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < a 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $a 0,05$ adalah 1,693. Untuk variabel Karakteristik Biografis (X_1) nilai t_{hitung} adalah 1,804 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $1,804 > 1,693$ dan nilai tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Karakteristik Biografis berpengaruh signifikan terhadap Tugas Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok

b. Uji t Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Tugas Pegawai (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < a 0,05$, nilai t_{tabel} pada $a 0,05$ adalah 1,693. Untuk variabel Fasilitas Kerja (X_2) nilai t_{hitung} adalah 2,724 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,724 > 1,693$ dan nilai tingkat signifikan $0,010 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Tugas Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok.

1. Uji f

Uji f digunakan untuk memprediksi pengaruh positif antara variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun uji f digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,372	2	43,186	6,148	,006 ^b
	Residual	224,771	32	7,024		
	Total	311,143	34			

a. Dependent Variable: Tugas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Karakteristik Biografis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai $sig < a 0,05$ dari hasil tabel 3,280, maka dapat dilihat bahwa $f_{hitung} 6,148 >$ dari $f_{tabel} 3,280$ dengan nilai signifikansinya yaitu $0,006 < 0,05$ maka H_0 diterima H_1 diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut Paparan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui seluruh variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Tugas pegawai

Karakteristik Biografis (X_1) terhadap Tugas pegawai (Y). Diketahui, untuk $t_{hitung} 1,084 > t_{tabel} 1,693$ dan pengaruh X_1 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Karakteristik Biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tugas Pegawai (Waldi,2019)

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Tugas pegawai

Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Tugas pegawai (Y). Diketahui $t_{hitung} 2,724 > 1,693$ dan pengaruh X_2 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,010 < 0,05$ dan ,sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y . Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tugas Pegawai (Novi,2012)

3. Pengaruh Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas pegawai

Karakteristik Biografis (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Tugas Pegawai (Y). Diketahui $f_{hitung} 6,148 > 3,280$ dan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y . Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Tugas Pegawai.

Nilai determinasi ditentukan dengan R square sebesar 0,278 atau sebesar 27,8 %. Hal ini berarti rendahnya persentasi variabel independen yaitu Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja terhadap variabel dependen yaitu Tugas pegawai, dan masih banyak faktor-faktor lain selain Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja yang mempengaruhi tingkat Tugas Pegawai 72,2%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Dampak Karakteristik Biografis Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Biografis secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Tugas Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 1,804 > t_{tabel} 1,693$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$
2. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Tugas Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,724 > t_{tabel} 1,693$ dan nilai signifikan $0,010 < 0,005$
3. Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Tugas Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan f_{hitung} yaitu $6,148 > 3,280$ dengan nilai signifikansinya yaitu $0,006 < 0,05$. Nilai koefisien dterminasi R square sebesar 0,278 atau sebesar 27,8% dan sisanya sebesar 72,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

5.2 SARAN

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan di Kantor Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok agar dapat memperhatikan pembagian tugas terhadap pegawai agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Bagi pegawai di Kantor Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok agar selalu meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variable-variable lain diluar yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor yang lain dapat berpengaruh seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Albanjari, F. R. (2016). *Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung)*..
- Amalia, P., Cendera, M., Sunuharyo, B. S., Rahardjo, K., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., & Mandiri, B. (2010). Pengaruh karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–11.
- Andik, S. (2017). Upaya Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab dengan Metode Think Pair Share Terhadap Pestasi Belajar Siswa IPS, 8–23.
- Faradhi, L. (2013). Pengaruh Gender, Umur, Pengalaman, Tingkat Pendidikan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit di Kota Denpasar. *Jurnal Valid*, 10(4), 9–1.
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. (T. Chandra, Ed.) (2nd ed.). Surabaya: Zifatama Publisher.
- Sunar. (2012a). Pengaruh Faktor Biografis (Usia , Masa Kerja , Dan Gender) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Bank X). *Jurnal Forum Ilmiah*, 9(1), 167–177.

Dampak Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Pegawai (Study Kasus Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok)

- Wisdiarta. (2013). Pengaruh Gender, Umur, Dan Kompleksitas Tugas Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1(3), 109–118.
- Yeltsin Aprioke, T, Arie Junu, R., & Deysi, T. (2014). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara, 1–10.
- Asnawi, S., & Bachroni, M. (2010). Keterlibatan Pelaksanaan Tugas Dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Psikologi*, (2), 78–85.
- Erni, D. P. (2010). *Dampak Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Kasih, P. A. M. C., Sunuharyo, B. S., & Rahardjo, K. (2013). Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Puspitasari, R. (2010). *Hubungan Karakteristik Biografis Karyawan dan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) AJP Bogor*. 166–181.
- Sugiyono. (2012). *Pengaruh Faktor Biografis dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja Karyawan BMT PINBUK Tulungagung*. 84–109.
- Sunar. (2012b). Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, dan Gender) terhadap Produktivitas Karyawan. *Forum Ilmiah*, 9(1), 167–177.
- Wibowo, N. A. (2014). *Pengaruh Faktor Biografis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.