

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANJUNG SAKTI PUMI

Yuliansyah M.Diah¹, Yulia Misrania²

¹Universitas Sriwijaya, ²Universitas Lembah Dempo

yuliansyah.diah@gmail.com, yuliamisrania@lembahdempo.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima : 02-09-2024

Direvisi : 06-09-2024

Diterbitkan : 19-09-2024

Kata Kunci

*Karakteristik Individu,
Kinerja Pegawai*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanjung Sakti Pumi. Jenis penelitian *assosiatif*. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 48 responden yang merupakan pegawai pada kantor camat Tanjung Sakti Pumi. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan (buku-buku dan literatur yang relevan) dan data internal instansi. Adapun indikator yang digunakan diperoleh dari penelitian bersumber dari variabel karakteristik individu (X) dan variabel kinerja

(Y). Hasil penelitian Berdasarkan indikator pernyataan pada karakteristik individu (X) dengan 12 item pertanyaan, maka setelah dilakukan hasil pengujian validitas nampak bahwa semua item pertanyaan bernilai valid, dikatakan sudah valid karena memiliki nilai r tabel yang di atas dari 0,235. Sedangkan untuk variabel kinerja (Y) dengan 12 item pernyataan, maka setelah dilakukan hasil pengujian validitas nampak bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai r tabel yang di atas dari 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Camat Tanjung Sakti Pumi. Pengaruh tersebut nilai korelasinya sebesar 0,497 berarti terdapat nilai korelasi dalam taraf sedang.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki kontribusi penting bagi nilai perusahaan atau lembaga dalam jangka panjang, dan pada akhirnya terhadap kelangsungan hidupnya. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, maka diharapkan sumber daya manusia akan tumbuh dan berkembang menjadi Human Capital Investment (HCI). (Sudaryo, 2018).

Faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu. Sesuai pendapat dari penelitian Desyinta, dkk (2019) yang memaparkan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, semakin baiknya karakteristik individu seorang pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Kinerja pegawai harus dievaluasi terkait kinerja dalam upaya meningkatkan sebuah organisasi. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal (Sudaryo, 2018).

Setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu pegawai, dimana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Kantor Camat Tanjung Sakti merupakan institusi publik yang terletak di Kabupaten Lahat Sumatera Selatan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di Camat Tanjung Sakti. Agar dapat memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat seperti pelayanan umum, administrasi kependudukan maupun pelayanan kesejahteraan masyarakat lainnya, kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat didukung oleh 45 sumber daya manusia yang terdiri dari 26 Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 22 tenaga honorer.

Fenomena masalah pada karakteristik individu mengenai kemampuan (*ability*) yaitu terlihat dari adanya pegawai yang masih bertanya dan melempar tanggung jawab pekerjaan karena kurangnya pengetahuan dalam menyelesaikan keluhan dari masyarakat. Kemudian dari nilai (*value*), kurangnya hubungan sosial terhadap masyarakat dimana pegawai hanya menjalankan pekerjaan tanpa sikap ramah terhadap masyarakat datang. Selanjutnya dari sikap (*attitude*) yang ditemukan pada Kantor Camat Tanjung Sakti PUMI belum optimal dimana terdapat pegawai yang kurang mampu mengendalikan sikap saat berhadapan dengan masyarakat yang menyampaikan keluhannya, masyarakat yang menyampaikan keluhan dengan suara membentak menyebabkan pegawai tersinggung dan mengeluarkan suara yang lantang sehingga mengganggu konsentrasi pegawai lainnya. Selanjutnya dari indikator minat (*interest*) masih adanya informasi pegawai yang diperoleh bahwa merasa tidak terlalu bersemangat dalam bekerja, misalnya saja kurang disiplin, datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan, disebabkan oleh berbagai alasan salah satunya terhambat oleh aktivitas rumah tangga misalnya harus mengantar anak ke sekolah dan memang minimnya waktu karena jarak tempuh antara rumah tinggal dan kantor lumayan jauh. Selain itu dari indikator pendidikan didapatkan adanya perbedaan karakteristik individu seperti golongan pangkat, pengetahuan, ketrampilan dan tingkat pendidikan (SLTA, Diploma, Sarjana dan Magister). Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

2.1. Karakteristik Individu

Menurut Robbin & Judge, (2017), karakteristik pekerjaan adalah suatu cara di mana elemen-elemen dalam suatu pekerjaan di organisasi. Suatu model yang mengusulkan bahwa suatu pekerjaan dapat digambarkan dalam bentuk lima dimensi utama pekerjaan: keahlian, identitas tugas, signifikasi, kemandirian dan umpan balik.

Marbawi (2018) Karakteristik individu atau karakteristik biografis adalah karakteristik pribadi anggota suatu organisasi, karakteristik biografis merupakan bagian kritis dalam perilaku keorganisasian, karena dapat digunakan untuk memprediksi kinerja individual, dimana kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu.

Rahmawati, dkk (2020), karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain.

Berdasarkan pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan karakteristik individu adalah perilaku yang melekat dimiliki setiap pegawai yang karakternya berbeda antara satu sama lain serta dibentuk oleh kepribadian diri seorang pegawai. Sehingga perbedaan yang ada dalam diri setiap pegawai akan berdampak pada kinerja individu..

2.2. Faktor-faktor Karakteristik Individu

Menurut Rivai, dkk (2017), terdapat faktor-faktor karakteristik individu yang terdiri dari:

1. Usia

Terdapat suatu keyakinan yang meluas bahwa produktivitas akan menurun seiring dengan makin tuanya usia seorang pegawai. Namun hal tersebut belum tentu terbukti, karena banyak pegawai yang sudah tua masih tetap energik. Memang diakui bahwa ketika pegawai di usia muda akan lebih produktif dibandingkan pada usia tua.

2. Jenis kelamin

Sebagai makhluk hidup yang diciptakan, manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Terdapat pendapat, menerangkan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, kemampuan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun ada juga pendapat menerangkan bahawa adanya perbedaan laki-laki dan perempuan yang mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini jenis kelamin, diasumsikan bahwa adanya perbedaan yang berarti dalam hal produktivitas antara pria dan wanita.

3. Status perkawinan

Umumnya pegawai yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah. Karena adanya status perkawinan biasanya akan meningkatkan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Maka dari itu bertambahnya tanggung jawab kepada keluarga, pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai nilainya akan lebih berharga dan lebih penting.

4. Masa Kerja

Pengalaman yang dimiliki oleh pegawai lebih banyak dibandingkan rekan kerja yang lain menunjukkan bahwa masa kerja yang lebih lama, sehingga seringkali masa kerja atau pengalaman kerja sebagai pertimbangan bagi instansi menemukan pekerja

2.3. Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu menurut Robbins (2017), sebagai berikut :

- 1) Kemampuan (*ability*)
Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas di tempat kerja sebagai tanggung jawab yang perlu dilakukan:
- 2) Nilai (*value*)
Nilai pegawai berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, menyenangkan atau dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual, serta waktu yang ada untuk keluarga.
- 3) Sikap (*attitude*)
Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.
- 4) Minat (*interest*)
Minat merupakan sikap yang membuat pegawai merasa senang tentang objek, situasi, ataupun ide tertentu.
- 5) Pendidikan
Pendidikan merupakan tingkat pendidikan seorang pegawai yang dapat mempengaruhi pola pikir, nantinya juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai berdasarkan tuntutan pekerjaan.
- 6) Kebutuhan
Segala hal yang diperlukan oleh manusia untuk dapat menyejahterakan hidupnya adalah pengertian dari kebutuhan.

2.4. Perilaku Konsumtif

Perilaku konsumtif merupakan tindakan membeli barang yang tidak diperlukan, dalam mengkonsumsi hasil produksi berupa jasa dan barang yang kurang diperlukan secara berlebihan untuk mencapai kepuasan (Fatah, 2018).

Mufarizzaturrizkiyah (2020) menyatakan bahwa perilaku konsumtif adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan konsumsi secara tiada batas, dengan membeli barang atau segala sesuatu yang berlebihan secara tidak terencana. Perilaku konsumtif dapat terus mengakar di dalam gaya hidup suatu kelompok masyarakat. Dalam perkembangannya, mereka akan menjadi orang-orang dengan gaya hidup konsumtif.

Gaya hidup konsumtif ini harus didukung oleh kekuatan finansial yang memadai. Masalah akan terjadi apabila pencapaian tingkat finansial itu dilakukan dengan segala macam cara yang tidak sehat. Mulai dari pola bekerja yang berlebihan sampai menggunakan cara instan seperti korupsi. Pada akhirnya perilaku konsumtif bukan saja memiliki dampak ekonomi, tapi juga dampak psikologis, sosial bahkan etika.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku konsumtif merupakan perilaku seseorang yang berkeinginan untuk melakukan konsumsi tanpa batas, terhadap barang atau jasa yang sebenarnya bukan menjadi kebutuhan utamanya.

2.5. Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal (Sudaryo, 2018).

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suwatno & Priansa (2018), Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil yang dicapai seseorang dalam hal pekerjaan menurut ukuran yang berlaku serta selama jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Harsuko (dalam Priansa, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai definisi kinerja pegawai diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan penilaian hasil pekerjaan atas tingkat keberhasilan kerja seorang pegawai yang telah melaksanakan tugas tanggung jawab yang dibebankan dengan baik sehingga dapat tercapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu

2.6. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Hasibuan (2018) bahwa tujuan kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengukur efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

Menurut Mondy (2018) ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1) Atasan Langsung

Atasan langsung merupakan pilihan paling umum dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini didukung alasan bahwa atasan langsung memiliki posisi yang baik untuk mengamati dan menilai kinerja bawahannya.

2) Bawahan

Sebagaimana atasan dapat mengamati dan menilai bawahannya, maka bawahan juga dapat memberikan penilaian terhadap kinerja atasannya.

3) Rekan atau Anggota Tim

Kedekatan antara anggota ini dalam melakukan suatu pekerjaan dapat memberikan perspektif mengenai kinerja tertentu yang tidak dapat diamati oleh atasan langsung, misalnya kemampuan bekerja sama dalam tim.

4) Penilaian Diri Sendiri

Penilaian kinerja terhadap diri sendiri merupakan cara yang baik untuk dilakukan apabila karyawan memahami tujuan-tujuan mereka dan kriteria-kriteria yang digunakan untuk evaluasi.

5) Penilaian Pelanggan

Perilaku pelanggan memiliki peranan sangat penting terhadap tingkat kesuksesan perusahaan. Beberapa perusahaan menggunakan masukan pelanggan sebagai penilaian kinerja terhadap pegawai

2.7. Indikator Kinerja

Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang didasarkan pada aspek kinerja yang dikemukakan Mondy, Noe, Premeaux (dalam Priansa, 2017) mengungkapkan sebagai berikut:

a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

c. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

d. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

f. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk berkerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.8. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa merupakan suatu pernyataan yang difatnya sementara, atau kesimpulan sementara atau dugaan yang bersifat logis tentang suatu populasi atau jawaban sementara dari sebuah penelitian (Elvera, 2021). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, berdasarkan perumusan hipotesis yaitu : diduga ada pengaruh positif signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Sakti Pumi.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *assosiatif*. Menurut Elvera & Astarina (2021), penelitian *assosiatif* atau penelitian hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek/ subjek yang akan diteliti (Elvera & Astarina, 2021). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Tanjung Sakti Pumi Kabupaten Lahat. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Tanjung Sakti Pumi sebanyak 48 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. “sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal dengan istilah sensus.” (Sugiyono, 2019).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, relevan, dan dapat dipertanggung jawabkan maka penulis menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data. Adapun beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Kuesioner, yaitu suatu penelitian mengenai suatu masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis.
- 2) Observasi, yaitu proses pengambilan data dalam penelitian di mana peneliti atau pengamat dengan mengamati kondisi yang berkaitan dengan objek penelitian.
- 3) Studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan membaca buku, dokumen-dokumen, undang-undang, dan media informasi lainnya bersumber dari internet yang berkaitan dengan manajemen keuangan.

3.4. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kuantitatif* untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan angka-angka yang telah terkumpul dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur kontinuitas masalah. Untuk mengetahui pengaruh kebenaran hipotesis yang diajukan, maka digunakan alat analisa sebagai berikut :

1. Pengukuran Jawaban Kuesioner Penelitian

Alat pengumpul data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert (Sugiyono, 2019) dimana pemberian skor berkisar dari nilai tertinggi 5 sampai terendah 1, dengan scoring/pemberian skor terhadap jawaban yang diberikan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (*df*)=*n-k*, dalam hal ini

n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Elvera & Astarina, 2021).

3. Uji Normalitas

Menurut Elvera dan Astarina (2021), sebelum melakukan uji regresi ataupun uji hipotesis yang memerlukan data yang terdistribusi normal, maka data penelitian kita perlu dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Untuk melakukan uji normalitas data, dapat dilakukan melalui 2 cara:

1. Uji Kolmogorov-Smirnov Test (Dengan syarat jika nilai signifikan $> 0,05$ maka terdistribusi normal, dan sebaliknya).
2. Grafik Distribusi Normal (Histogram ataupun Scatter Plot) dengan syarat jika grafik histogram membentuk lonceng terbalik dan seimbang antara nilai + dan – maka data terdistribusi normal, apabila untuk diagram scatter plot syaratnya jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola apapun maka terdistribusi normal.

4. Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) Versi 25.0.0 for Windows. Maka pengujian dilakukan dengan menggunakan angka signifikansi atau Sig dengan ketentuan sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

X = Karakteristik Individu (Variabel Bebas).

Y = Kinerja pegawai (Variabel Terikat)

b = Koefisien parameter.

a = Konstanta.

e = error

5. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi (R) menjelaskan tingkat korelasi bergandanya. Nilai R mendekati 1 (100%) menunjukkan bahwa model regresinya mempunyai tingkat korelasi yang baik atau dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel penelitian sangat kuat. Koefisien dapat dilihat pada tabel Model Summary di kolom “R”.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel Model Summary di kolom “Adjusted R Square”.

7. Uji t (Uji hipotesis)

Menurut Elvera dan Astarina (2021:143) Hasil uji regresi parsial dilakukan untuk melihat apakah hasil data signifikan atau tidak. Dapat dilihat dengan cara dengan memperhatikan tabel *Coefficients*

- a. Jika angka signifikansi penelitian $\geq 0,05$; H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Sakti Pumi.
- b. Jika angka signifikansi penelitian $< 0,05$; H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya tidak ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Sakti Pumi

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Tanjung Sakti Pumi adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan, Indonesia. Kecamatan Tanjung Sakti Pumi berjarak 97 Km berkendara ke arah baratdaya dari pusat Kabupaten Lahat. Kecamatan ini merupakan pemekaran dari kecamatan Tanjung Sakti yang terbagi menjadi dua kecamatan, yaitu kecamatan Tanjung Sakti Pumi dan Kecamatan Tanjung Sakti Pumi. Kata *Pumi* sendiri adalah singkatan dari Pasemah Ulu Muara Ilir, sama halnya dengan wilayah saudaranya yaitu Kec. Tanjung Sakti Pumi, kata "Pumi" adalah singkatan dari Pasemah Ulu Muara Ulu. Pasemah merupakan nama suku masyarakat yang mendominasi di Tanjung Sakti yang sering disebut melayu Pasemah sedangkan istilah ilir berdasarkan letak wilayah. Kecamatan Tanjung Sakti Pumi mempunyai luas wilayah 229,59 km² dengan jumlah penduduk sebanyak 58,56 jiwa/km². Pusat pemerintahan Tanjung Sakti Pumi berada di Desa Simpang III Pumi.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel karakteristik individu (X) menunjukkan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,235), dan semua butir pernyataan instrumen yakni variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,235), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid pada taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang dijadikan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel karakteristik individu (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60 artinya semua item pertanyaan dari koefisien di nyatakan *Reliabel* atau akurat untuk di gunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *one sampel kolmogorov smirnov* diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig* untuk *unstandardized residual* pada penelitian ini adalah .579. Dari hasil uji normalitas menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov* diatas, disimpulkan bahwa hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,579 ($>0,05$), sehingga disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
O e-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

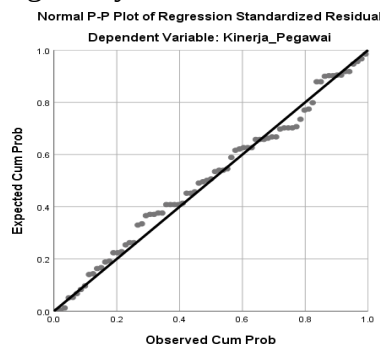
Unstandardized Residual		
N	48	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52219422
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.101
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.579 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Selain menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan pendekatan *P-plot*. Untuk mendeteksi kenormalan nilai residual ini, dapat dilakukan dengan melihat titik-titik plotting dari hasil output SPSS dan melihat apakah titik-titik plotting berada disekitar garis diagonalnya atau tidak.



Sumber : Diolah Uji Statistik SPSS (2023)

Gambar 1. Normal P-Plot

Berdasarkan tampilan output chart diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menunjukkan pola distribusi yang mengikuti dan berada pada sekitar garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Linier Sederhana

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y yakni variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja pegawai (Y), maka digunakan persamaan regresi dan korelasi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS for windows versi 25.00. Adapun hasil perhitungan program SPSS tersebut dapat dirangkum pada tabel berikut

Tabel 2. Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.914	5.071		5.110
	Karakteristik_Individu	.497	.102	.582	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja pegawai (Y), maka digunakan persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

$$Y = 25.914 + 0,497X$$

Keterangan:

X = Karakteristik Individu

Y = Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25.914 dapat diartikan bahwa jika tidak ada variabel Karakteristik individu (X) maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 25.914.
2. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X) sebesar 0.497, dan nilai probabilitas signifikan t sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 0.497 jika ada peningkatan sebesar 1 point pada variabel karakteristik individu (X) maka akan terjadi peningkatan sebesar 0.730 pada variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa ada pengaruh variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Camat Tanjung Sakti Pumi secara parsial.
3. Dengan melihat pada probabilitasnya, juga dapat diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitasnya < 0.05 , maka hipotesisnya dapat diterima. Probabilitas ini bernilai jauh dibawah 0.05 sehingga dapat disebutkan bahwa variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Camat Tanjung Sakti Pumi.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam perhitungan statistik ini nilai R^2 yang digunakan adalah *R square*. *R square* adalah suatu indikator yang digunakan untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independent ke dalam suatu persamaan regresi. Nilai R^2 telah dibebaskan dari pengaruh derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang berarti nilai tersebut telah benar-benar menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah koefisien determinasi dari penelitian ini yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.338	.324	2.549

a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Individu

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan analisis koefisien dengan *model summary* pada Tabel 4.37, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,582 dan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,338 dan nilai R Square setelah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,324. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh karakteristik individu (X) sebesar 33,8% sedangkan sisanya sebesar 66,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi sederhana sebesar 0,497. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Camat Tanjung Sakti Pumi. Pengaruh tersebut nilai korelasinya sebesar 0,497 berarti terdapat nilai korelasi dalam taraf sedang.

4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu disiplin kerja. Bila ditentukan (α) sebesar 0,05, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut.

Tabel 4.
Hasil Uji Hipotesis (uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.914	5.071		.000
	Karakteristik_Individu	.497	.102	.582	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Hal ini dapat dilakukan pengujian yaitu pengaruh variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sig = 0,000. Karena nilai sig = 0,000 < 0,05 berarti Ada pengaruh positif signifikan antara variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Camat Tanjung Sakti Pumi.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada analisis Uji Parsial (Uji t) yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,078 yang artinya $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} (2,078 > 2,02809) dengan nilai Signifikasi yaitu 0,045 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanjung Sakti Pumi.

Hasil penelitian menunjukan bahwa indikator yang terdapat pada variabel karakteristik individu yaitu sikap, minat, nilai dan kemampuan. Sikap ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu selalu mengambil keputusan didasarkan sumber data yang valid dan fokus terhadap pekerjaan yang diberikan. Minat yang dimiliki karyawan selalu tinggi dalam pengembangan karir kedepan dan berupaya mengemukakan ide-ide yang menunjang kemajuan perusahaan. Penerapan Nilai yang dilakukan karyawan yaitu telah memahami dan mengetahui dan nilai tersebut didasarkan pekerjaan yang memuaskan. Serta, Kemampuan yang dimiliki karyawan yaitu mampu memilih Tindakan tepat dan memecahkan masalah yang dihadapi saat bekerja.

Dalam hal ini Karakteristik individu setiap pegawai kantor Camat Tanjung Sakti Pumi semakin baik dalam bekerja, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanjung Sakti Pumi diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darwin Lie (2021) yang menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dari karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematang siantar. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, perbedaan inilah yang akan terbawa dalam dunia kerja. Karakter atau faktor individu yang ada pada diri seorang karyawan yang akan mempengaruhi hasil kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Karakteristik Individu, maka karyawan akan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja keras sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Ada pengaruh positif signifikan antara variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Camat Tanjung Sakti Pumi. Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi sederhana sebesar 0,497. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Camat Tanjung Sakti Pumi. Pengaruh tersebut nilai korelasinya sebesar 0,497 berarti terdapat nilai korelasi dalam taraf sedang.

Adapun masukan dari penulis kepada objek penelitian adalah yaitu karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanjung Sakti Pumi, peneliti menyarankan instansi mempertahankan aspek-aspek karakteristik individu karena setiap pegawai memiliki pandangan dan sikap yang berbeda-beda serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karena itu perlunya bimbingan serta pelatihan untuk mengembangkan kemampuan cara berpikir yang maju

Daftar Pustaka

- Agustina, I. (2021). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pembatik Putting Out System*. Philanthropy Journal of Psychology Vol 5 Nomor 1 (2021).
- Asad. U.R. (2018). *The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 2, February 2018.
- Darwin. L, dkk. (2021). *Dampak Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pematangsiantar*. SULTA ANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume: 9 No: 1 Tahun 2021.
- Dayat. I, dkk. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018.

- Desyinta. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah UPT Samsat Pematang Siantar*. Jurnal Manajemen Maker Vol. 5 Nomor 01.
- Elvera & Astarina, Y. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Heri, S.P. (2020). *Pengaruh Karateristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris PT. Hakaaston Plant Bojonegara)*. Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol. 3 No 2.
- Mangkunegara, A.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marbawi, A. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal press.
- Mondy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Salemba Jakarta: Empat.
- Prakoso. (2016). *Pembaharuan Sistem Peradilan Pidana Anak*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- 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.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, Depok: Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

- Syaifuddin. (2017). *Analysis of the Effect of Individual Characteristics, Employees' Competency and Organizational Climate on Job Satisfaction and Employees' Performance at a State-Owned Trading Company in Indonesia*. Expert Journal of Business and Management Received 8 September 2017.
- Wahyu, S.K, dkk. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Innovation Research and Knowledge Vol.2 No. 1 Juni 2022.