
**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK ORGANISASI
DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT LABUHAN BILIK LABUHANBATU**

Ali Sahputra¹, Zufrie²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email : alidlmnt@gmail.com

Email : zufrieahal@rocketmail.com

ABSTRAK

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai hal karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Kinerja seseorang pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan secara serempak terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Labuhan Bilik Kabupaten Labuhanbatu dengan sampel berjumlah 34 orang. Adapun metode *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 50 orang. Hasil penelitian secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial karakteristik organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial karakteristik pekerjaan paling dominan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara serempak variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, *skills*,

dan kemampuan pegawai dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah *teamwork* dalam organisasi. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat

digunakan sebagai dasar penilaian kinerja pegawai dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai hal karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Kinerja seseorang pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Perlunya penelitian ini dibatasi agar ruang lingkup penelitian tidak meluas, maka dari itu penulis membatasi variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel independen karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Apakah karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- b. Apakah karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- c. Apakah karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- d. Apakah karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja ?

2. LANDASAN TEORI

Karakteristik Individu

Menurut Panggabean (2004) dalam kutipan Prasetyo (2008) bahwa karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Menurut Robbins (2006), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka karakteristik individu adalah karakter seorang individu dan cara pandang dalam menafsirkan apa yang dilihatnya sesuai dengan perwatakannya.

Menurut Robbins (2006), karakteristik individu diukur melalui :

- a) Sikap
- b) Kepribadian
- c) Motif
- d) Kepentingan/minat
- e) Pengalaman masa lalu
- f) Harapan

Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap pegawai (Sudarsono, 2010). Selanjutnya Simamora (1999) dalam Sudarsono (2010) menyatakan bahwa karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu. Kemudian Ting dan Yuan (1997) dalam Winarno (2005) berpendapat bahwa karakteristik organisasi meliputi komitmen organisasi dan hubungan teman sekerja dan supervisor yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut

Karakteristik organisasi diukur melalui (Sugito dan Nurjannah, 2004) yang dikutip oleh Prasetyo (2008):

- a) Kebijakan kultur atau aturan kebijakan organisasi
- b) Lingkungan kerja yang harmonis

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2007) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan yang lebih mutakhir dari merancang pekerjaan. Sedangkan menurut Wood (1998) dalam Winarno (2005) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Kemudian menurut Wexley dan Yukl (1992) dalam Sudarsono (2010) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah motivasi, kepuasan dan kinerja yang dipandang sebagai fungsi utama desain tugas.

Panudju (2009), setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu:

- a. Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*)
- b. Identitas Tugas (*Task Identity*)
- c. Arti Tugas (*Task Significance*)
- d. Otonomi (*Autonomy*)
- e. Umpan Balik (*Feedback*)

Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Amins (2013), dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2008) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja pegawai, yang dijadikan penulis sebagai indikator antara lain meliputi :

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Kerjasama.
- d. Tanggung jawab.
- e. Inisiatif.

Penelitian Terdahulu

Berikut ini referensi penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, sebagai berikut :

1. Penelitian oleh Prasetyo (2008) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Polysindo Eka Perkasa Di Kaliwungu, Kendal”.
2. Penelitian oleh Lubis (2012) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai”. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Pegawai, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja. Objek penelitian ini adalah pegawai PTPN III dan PTPN IV di Sumatera Utara.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. Karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai.

(Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Camat Labuhan Bilik Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 34 orang. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Camat Labuhan Bilik Kabupaten Labuhanbatu berjumlah 34 orang. Adapun metode *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner dan wawancara. Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

- a) Pengujian Asumsi Normalitas

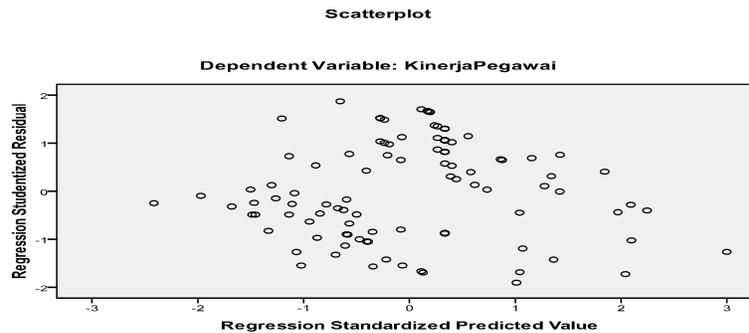
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.11361931
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.080
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.498

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data

b) Pengujian Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	0.646	1.548
Karakteristik Organisasi	0.584	1.711
Karakteristik Pekerjaan	0.626	1.597

c) Pengujian Heteroskedastisitas



Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.973	2.748		-.354	.724
Karakteristik Individu	.482	.228	.214	2.114	.037
Karakteristik Organisasi	.216	.216	.106	1.001	.319
Karakteristik Pekerjaan	.608	.159	.393	3.829	.000

$$Y = -0,973 + 0,482X_1 + 0,216X_2 + 0,608X_3$$

Pengujian Hipotesis

- a) Hasil Uji Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	973.245	3	324.415	18.590	.000 ^a
Residual	1675.265	96	17.451		
Total	2648.510	99			

b) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.973	2.748		-.354	.724
Karakteristik Individu	.482	.228	.214	2.114	.037
Karakteristik Organisasi	.216	.216	.106	1.001	.319
Karakteristik Pekerjaan	.608	.159	.393	3.829	.000

c) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.348	4.17740

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Secara parsial karakteristik organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Secara parsial karakteristik pekerjaan paling dominan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Secara serempak variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Karakteristik individu pegawai Kantor Camat Labuhan Bilik tergolong sudah baik, namun masih ada yang perlu diperbaiki oleh pimpinan, yakni mengenai perbedaan jenis kelamin. Untuk itu Kantor Camat Labuhan Bilik diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi perbedaan beban kerja dan hasil kerja yang disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin diantara pegawai. Dengan demikian apabila Kantor Camat Labuhan Bilik dapat mengatasi persoalan tersebut, maka diharapkan para pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih tinggi dalam hal hasil kerja tanpa memandang perbedaan jenis kelamin.
2. Karakteristik organisasi Kantor Camat Labuhan Bilik merupakan prioritas utama karena dari hasil penelitian tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Hal-hal yang perlu dipertahankan dalam karakteristik organisasi adalah lingkungan tempat kerja dan suasana kerja yang baik yang nyaman, yaitu dengan mempertahankan sarana dan prasarana kantor yang telah ada seperti notebook, printer, dan suhu udara yang sejuk. Sedangkan hal yang perlu ditingkatkan oleh Kantor Camat Labuhan Bilik adalah interaksi antar pegawai, yaitu dengan rutin mengadakan diskusi antar pemeriksa dan mengadakan

acara untuk meningkatkan kebersamaan antar pegawai.

3. Hasil penelitian karakteristik pekerjaan paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Labuhan Bilik. Hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang begitu memperdulikan mengenai seberapa jauh pekerjaannya mempunyai arti penting dan dampak bagi kehidupannya. Oleh karena itu agar Kantor Camat Labuhan Bilik lebih memperhatikan prestasi yang telah dicapai serta memberikan pujian dan imbalan atas prestasi tersebut. Selain itu, pimpinan dapat memberikan pekerjaan atau tugas yang lebih menantang dan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau mengasah kemampuan yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Achmad. 2009. Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta: Jaksbangpressindo.
- Gunastri, Ni Made. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Forum Manajemen. Vol 7. No. 1.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Lubis, Yusniar. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan

-
- dan Kinerja Karyawan. *Trikonomika Volume 11, No. 2, Desember 2012, Hal. 212–228 ISSN 1411-514X.*
- Mathis L., Robert dan H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta :Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung : Refika Aditama.
- Peoni, Herianus. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspem (Persero) Cabang Manado). *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado.*
- Panudju, Agung. 2007. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003*
- Prasetyo, Dimas, 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polysindo Eka Perkasa di Kaliwungu, Kendal. *FE Universitas Negeri Semarang.*
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Sudarsono, Heri. 2010. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Sumbermanjing Wetan di Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 8 No. 3, ISSN: 1693-5241.*
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta, Bandung
- Supriyanto, Sapto., Hamzah, Djabir., Kadir, Abdul Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Departemen Engineering Technical Development & Support PT. Vale Indonesia Tbk. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Hasanuddin, Makassar, 1–12.*
- Winarno. 2005. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (studi terhadap Dosen Universitas Swasta di Kopertis Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta)". *Jurnal Buletin Ekonomi, Vol. 3, No. 3, Desember 2005.*
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.
-