

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT LHOKSUKON KABUPATEN ACEH UTARA

Zakaria Yahya

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

zakariayahyamsm@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagai mana pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 49 responden yang merupakan pegawai negeri pada kantor camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara. Untuk menguji hipotesis, penulis menggunakan alat uji statistik dan metode analisis regresi linear berganda yang diproses dengan bantuan program SPSS (Statistik Package For Sosial Science). Variabel yang diteliti adalah karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Dari hasil penelitian menunjukkan persamaan akhir sebagai berikut $Y = 6,413 + 0,330X1 + 0,418X2 + e$. Sedangkan hasil penelitian berdasarkan uji t, variabel karakteristik individu (X1), variabel karakteristik pekerjaan (X2) hasil bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara. Dan variabel karakteristik pekerjaan (X2) memiliki pengaruh positif dan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan memiliki nilai koefisien tersebut yaitu Koefisiennya sebesar 0,418 satuan (41,8%) dengan signifikan 0,011. Diharapkan untuk meningkat kinerja pegawai terhadap pekerjaan dan tugas perlu memperlihatkan pembagaian kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai yang mengikuti pendidikan dan ketrampilan khusus serta dilakukan oleh dengan memberikan reward.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan

PENDAHULUAN.

Peranan manajemen semakin penting artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi usaha untuk perusahaan. salah satu cara untuk mencapai efisiensi ini adalah dengan membina dan memanfaatkan sumberdaya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, sehat fisik, dan mental, serta memiliki kemampuan yang tinggi.

Tingkah laku individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*Good Oriented*). Oleh karena itu, perlu bagi pemimpin perusahaan untuk mengetahui karakteristik individu yang meliputi kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan yang dibawa seseorang ke tempat kerja. Dan karakteristik pekerjaan merupakan ketrampilan variasi, identitas tugas, signifikasi tugas, dan otonom dengan pertimbangan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan berkaitan langsung dengan karyawan sebagai aset perusahaan.

Kinerja yang tinggi sampai saat ini masih merupakan hal yang sangat diharapkan bagi setiap perusahaan dari pekerjaannya. Dengan adanya pekerjaan yang tinggi, maka tingkat pemborosan baik waktu, pemakaian bahan maupun tingkat kesalahan produk dalam proses produksi dapat diperkecil. Penganut tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan suatu kebijakan dari perusahaan untuk menggerakkan tenaga kerja lebih produktif sesuai rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan lebih mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawan.

Fenomena yang terjadi pegawai pada kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara berdasarkan pengamatan penelitian bahwa adanya sikap dalam menjalankan tugasnya masih sangat tergantung melalui instruksi dari para atasan, maka terkesan bahwa pegawai dalam

bekerja lebih mengutamakan pola perintah bekerja pada setiap bidang bagai mana yang telah ditetapkan secara aturan diberlakukan. Mencari solusi tentang kinerja pegawai seharusnya merupakan sebuah tuntutan saat ini untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Lhoksukon secara efektif dan efisien.

Sehubungan dengan kondisi itu, maka timbulah permasalahannya apakah ada pengaruh variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara. Dengan demikian, orientasi penelitian ini adalah membuktikan apakah ada pengaruh dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

Oleh karena itu pegawai di kantor camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara, diharapkan mampu untuk selalu kosistem dan memiliki komitmen yang tinggi serta perannya, terutama dalam upaya memuaskan pelayanan dan keinginan semua pihak, dan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) pegawai pada kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor yang harus diperhatikan adalah meningkatkan kualitas pegawai dilakukan sesuai standarnya, dan harus memiliki komitmen yang tinggi serta tanggung jawab dalam bekerja sebagai mana telah ditentukan pada setiap instansi pemerintah, perusahaan suwastadan lembaga-lembaga formal lainnya.

Dari uraian latar belakang diatas, guna dapat memiliki lebih jelas, maka penulis merasa tertarik untuk menyusun skripsi lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.”

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara, dengan alamat Jalan Tgk. Umar No. 2, Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Samudera Kabupaten Aceh Utara.

Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) biasa dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah 41 orang.

Sampel.

Penelitian yang akan menggunakan analisa data statistik, ukuran sampel yang paling minimum adalah 30. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 41 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) biasa dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) jabatan Struktural.

Berdasarkan pengertian diatas untuk sampel, karena subjeknya kurang dari 100, maka diambil (target populasi) yaitu 41 orang sebagai responden terdiri dari 23 Pegawai Negeri Sipil (PNS) biasa dan 18 Pegawai Negeri Sipil (PNS) jabatan Struktural. Memperoleh sampel, peneliti berpedoman apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sebaliknya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau lebih.

Teknik Penarikan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2004:117) *sampling* jenuh (sensus) adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya kecil. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah

41 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) biasa dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) jabatan Struktural pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah Metode Angket (Kuesioner). Kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal lainnyayang diketahui. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari respon dan mengenai karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Kecamatan Lhoksukon

Daerah Kecamatan Lhoksukon dengan jumlah Gampong sebanyak 75 Gampong dan dua Gampong non status (Seuneubok) dengan penduduk \pm 43.966 jiwa daerah kecamatan Lhoksukon terletak 18 km dan pantai utara pulau Sumatera wilayah Nanggroe Aceh Darussalam tepatnya di ibu kota kecamatan berada di pinggir jalan raya, sedangkan luasnya adalah \pm 243 km² dengan batas-batasnya:

Sebelah utara dengan kecamatan Tanah Pasir dan Baktiya

Sebelah timur dengan kecamatan Baktiya dan Tanah Jambo Aye

Sebelah selatan dengan kecamatan Cot Girek dan Pirak Timu

Sebelah barat dengan kecamatan Cot Girek dan Matang Kuli

Kecamatan Lhoksukon terdiri dari 4 (Empat) Kemukiman, 75 (Tujuh Puluh Lima) Gampong, dan 2 (Dua) Gampong Non Status. Jumlah penduduk kecamatan Lhoksukon 43.966 jiwa yang terdiri dari 10.555 kepala keluarga dengan perincian diantara laki-laki sebanyak 21.633 jiwa dan Perempuan sebanyak 22.333 jiwa.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden dari jenis kelamin, usia, pendapatan, masa kerja, status kepegawaian dan tingkat pendidikan. Dari hasil pengedaran kuesioner kepada 41 responden, diperoleh data masing-masing bahwa sebanyak 29 responden (70,7%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 12 responden (29,3%) berjenis kelamin perempuan.

Usia Responden didominasi oleh usia antara 21 -30 tahun yaitu sebanyak 21 responden (51,2%), usia antara 31-40 tahun sebanyak 9 responden (22,0%), usia <21 tahun sebanyak 4 responden (9,8%), dan usia 41-50 sebanyak 7 responden (17,1%).

Pendapatan Responden bahwa pendapatan sebanyak 7 responden (17,1%) berpenghasilan antara <Rp. 1.500.000,- kemudian sebanyak 23 responden (56,1) berpenghasilan Rp. 1.600.000.- Rp. 2.000.000.- kemudian sebanyak 6 responden (14,6%) berpenghasilan Rp. 2.100.000.- Rp. 3.000.000.- kemudian sebanyak 5 responden (12,2) berpenghasilan Rp. 3.100.000.- Rp. 4.000.000.-

Masa Kerja Responden menunjukkan bahwa masa kerja responden sebanyak 11 responden (26,8%) berkisar <5 tahun, sebanyak 21 responden (51,2%) masa kerja 6-10 tahun dan sebanyak 9 responden (22,0%) masa kerja >10 tahun.

Status Kepegawaian Responden menunjukkan bahwa status kepegawaian sebanyak 23 responden (56,1%) sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) biasa dan sebanyak 18 responden (43,9%) Pegawai menduduki jabatan struktural.

Tingkat Pendidikan Responden diketahui bahwa 2 responden (4,9%) berpendidikan SMU sederajat, 9 responden (22,0%) tamatan berpendidikan Diploma-III, Sarjana Satu(S1) sebanyak 24 responden (58,5%) dan berpendidikan Strata Dua (S2) sebanyak 6 responden (14,6%).

Pembahasan

Pada bagian ini akan dilakukakn pembahasan atas hasil penelitian tentang Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

Berdasarkan hasil pengolahan secara regresi linear berganda terhadap variabel yang diteliti dengan menggunakan program SPSS (*Statistika Package For Social Science*) dan untuk melihat hasil regresi yang telah dilakukan terhadap variabel bebas maupun variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai konstanta (a) sebesar 15,127, artinya jika variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan(X_2) dianggap konstan, maka kinerja mempunyai nilai sebesar15,127.

Koefisien regresi Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,032, artinya bahwa apabila variabel kepuasan mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,032 satuan (03,2%). Sedangkan koefisien regresi Karakteristik pekerjaan (X_2) sebesar 0,136, artinya bahwa apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,136 satuan (13,6%). Dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).

Nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,190yang bermakna bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1), variabel Karakteristik pekerjaan (X_2) mempunyai hubungan erat dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Simultan (uji F)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi berganda menggunakan program komputerisasi SPSS diperoleh $F_{hitung} = 710$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan $F_{tabel} = 3,24$ berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($7,10 > 3,24$), hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

Hasil pengolahan data koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,036 ini mencerminkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,036%, artinya bahwa 0,036% variabel Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik pekerjaan (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

Pengujian Secara Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X_1) Karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

Selanjutnya untuk mengetahui dari masing-masing variabel secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat dari t_{hitung} yang tercantum pada hasil olahan data dengan program SPSS. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh merupakan persamaan fungsi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa dalam bentuk hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat sebagaimana dijelaskan berikut ini:

Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa untuk variabel Karakteristik Individu (X_1) diperoleh $t_{hitung}=0,198$ dengan nilai signifikansi $0,844$, sedangkan t_{tabel} sebesar $0,3081$ pada $\alpha =0,05$ berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,198 > 0,3081$), hal ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara. Jadi dengan demikian variabel Karakteristik Individu mempunyai pengaruh nyata, sehingga hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak. Oleh karena itu tidak ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

Pengaruh Karakteristik pekerjaan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa untuk variabel Karakteristik pekerjaan (X_2) diperoleh $t_{hitung}=1,083$ dengan nilai signifikansi $0,258$, sedangkan t_{tabel} sebesar $0,3081$ pada $\alpha =0,05$ berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,083 < 0,3081$), hal ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara. Jadi dengan demikian Karakteristik pekerjaan tidak mempunyai pengaruh nyata, sehingga hipotesis H_1 diterima dan menolak H_0 .

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian dapat ditemukan bahwa variabel kinerja pegawai yang terdiri dari variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh negatif Dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh Positif.
2. Hasil penelitian terhadap variabel Karakteristik Individu (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y), untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.
3. Hasil penelitian secara parsial variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien $0,136$ satuan ($13,6\%$) pada signifikan $0,258$ dibandingkan dengan koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar $0,032$ ($3,2\%$) pada signifikan $0,844$.

Saran

1. Diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan untuk memberikan dukungan yang kuat kepada pegawai, pembayaran gaji sesuai dengan pangkat dan jabatan, serta pegawai diberikan kesempatan untuk pengembangan kariernya.
2. Karena Karakteristik Individu merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, maka disarankan kepada pimpinan instansi untuk lebih meningkatkan motivasi pegawainya dalam bentuk reward agar dapat memberikan stimulus untuk bekerja lebih sempurna lagi pada masa akan datang. Diharapkan kepada peneliti lanjutan agar dapat menambahkan variabel-variabel lain supaya lebih kuat dalam pengembangan perubahan aktivitas pegawai terhadap pengaruh kinerja.

DAFTAR PUSTAKA.

- Agung Panudju, 2013, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajemen*, Sinar Baru, Bandung.
- As'ad Moh 2005, *Psikologi Industri*, Edisi Ketiga Catatan Pertama, Liberty, Yogyakarta
- A.W.Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*. Rajali, Jakarta,
- Bernadian, H,Jhon dan JoiceEA Russell, 2003, *Human Resource, Manajemen Internation Edition*, Singapore: McGraw Hill, Inc.
- Gunawan, Ade. 2004, *Memanege Ferformance Karyawan Melalui Pembelian Kopentansi*, Sumatra Utara.
- Hasibuah, Melayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, 2008, *Revormasi Biro Krasi Sebagai Sayarat Penegakan dan Pemberantasan*,<http://www.Irawan68.Wordpress.com/2008/04/06/Kinerja>.
- Mangkunegar, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosnakarya, Bandung
- Mar'at, 2005, *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*, Cacatan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mink, 2003, *Rerearch Methods For; Metologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi IV, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi, 2003, *Sistem Akutansi*, Edisi Ketiga, BPFE YKPN, Yogyakarta.
- Musanef, 2004, *Manajemen Kepegawaian di indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Ni Made Gunasti, 2009, *Organisasi Prilaku Struktur Proses*, Bina Rupa, Aksara, Jakarta.
- Nitisemito Alex S, 2002, *Manajemen Personaliai (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia, Jakarta.