

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADADINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TAPANULI UTARA

Evi Dewita Togatorop¹, Joan Berlin Damanik², Herta Manurung³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: togatoropevide@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: consuljoan3@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: linajuntak451@gmail.com

Abstract - Human resources are a key that must be considered because human resources or labor play an important role in the success and achievement of an organizational goal. The organization itself is a collection of several people who try to carry out the goals of the organization as well as possible. The performance of an organization depends on the performance of its employees, because performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee to the duties and responsibilities assigned to him. The purpose of this study was to determine the Influence of Individual Characteristics on Employee Performance in the Transportation Office of North Tapanuli Regency. In this study, the population was all employees at the North Tapanuli Regency Transportation Office, with a total population of 67 people. The sample in this study used a saturated sampling technique because the population was relatively small, so the study sample included all employees of the North Tapanuli Regency Transportation Office of 67 people. The results of research and discussion can be obtained results that the value of the relationship of Individual Characteristics to Employee Performance through statistical testing is 0.845 categorized in the level of Very Strong relationships. Simple regression equation as follows : $Y = 2.981 + 1.007X$ means that if the individual characteristic value increases by 1 then employee performance increases by 2,981. The result of the calculated value in this study is = 17,746 compared to t table 2,000, then $\text{count} > \text{table}$ The hypothesis of this study was accepted because it was proven that Individual Characteristics had a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Individual Characteristics, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci yang harus diperhatikan karena sumber daya manusia atau tenaga kerja memegang peran penting dalam keberhasilan dan tercapainya suatu tujuan organisasi. Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya, karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2014).

Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub daerah Kabupaten Tapanuli Utara, provinsi Sumatera Utara. Dishub Kabupaten Tapanuli Utara memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara. Adapun fungsi dari Dinas perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang

perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karna fungsinya yang strategis bidang perhubungan, Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

Adapun karakteristik individu yang ada dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara adalah biografis, kepribadian, persepsi serta sikap. Dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara karakteristik- karakteristik yang dimiliki setiap individu berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini mempengaruhi kinerja setiap pegawai dan persepsi yang berbeda-beda terhadap pekerjaan. Permasalahan yang dihadapi oleh Instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara adalah karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja menurut Wibowo (2014) adalah hasil

kerja pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maka berdasarkan latar belakang diatas penulis mengangkat judul “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TAPANULI UTARA”.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas, penulis merumuskan masalah dari penelitian ini, yaitu : “Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara”?

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian akan dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara yang beralamat di Jln. D.I. Panjaitan Komplek Terminal Madya Tarutung, Kecamatan Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara. Dan waktu penelitian adalah bulan April sampai dengan Juni 2022.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan yang baru yaitu organisasi. Masing-masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya (Rivai & Sagala, 2009).

Menurut Hasibuan (2013) karakteristik individu adalah “sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan dan pendidikan”.

Menurut Ivancevich & Matteson (2011) karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

Berbagai karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan. Robbins & Judge (2014) menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan

tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya.

Ratih Hurriyati, memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: “Karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu”.

Menurut Robbins & Judge (2014) karakteristik individu ini mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Kinerja Pegawai

Secara garis besar kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral.

Menurut Rahadi & Rianto (2010) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, atau penampilankerja.

Menurut Wibowo (2014) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2011) kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Hasibuan (2013), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Sedangkan menurut Moehariono (2012),

“kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, kecakapan pegawai, pengalaman, kualitas, dan kuantitas guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2009), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan competitor.
- Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan, dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
- Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan rekan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Suharsimi Arikunto dalam buku Wiratna Sujparweni (2007) yang berjudul Metodologi Penelitian, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian sehubungan dengan wilayah penelitian atau sumber datayang dijadikan sumber penelitian.

Dalam artian populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara yang berjumlah 67 orang.

Teknik Pengumpulan Data adalah dengan :

Kuesioner, observasi dan dokumentasi. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder.

Teknik analisis atau pengolahan data menggunakan metode :

- Analisis Korelasi Sederhana.
- Uji Regresi.
- Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa data yang penulis peroleh dari penyebaran angket /kuesioner kepada responden yaitu seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara yang berjumlah 67 orang. Tujuan analisa ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara. Peneliti memperoleh data dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 67 lembar. Dengan demikian, data primer yang dapat diolah merupakan data yang diperoleh dari 67 responden. Rincian tabel responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1. Penyebaran Kuesioner

No.	Uraian	Jumlah
1.	Jumlah Responden Terpilih	67
2.	Jumlah Kuesioner yang disebar	67
3.	Jumlah Kuesioner yang dikembalikan	67
Persentasi		100%

Untuk mendapatkan gambaran mengenai para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara yang menjadi responden dalam penelitian ini, berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	56	83,58%
2.	Wanita	11	16,42%
	Jumlah	67	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa dari 67 orang responden yang menjadi objek penelitian, terlihat bahwa 56 orang responden berjenis kelamin pria (83,58 %) dan 11 orang responden berjenis kelamin wanita (16,42%). Berdasarkan data tersebut responden berjenis kelamin pria lebih dominan dari pada responden wanita

Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	42	62,69%
2.	DIII	3	4,48%
3.	S1	16	23,88%
4.	S2	6	8,95%
	Jumlah	67	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 67 orang responden yang menjadi objek penelitian, terlihat bahwa 42 orang responden berpendidikan SMA (62,69 %), 3 orang yang berpendidikan D-III (4,48%) , 16 orang responden berpendidikan S-1 (23,88 %), dan 6 orang responden yang berpendidikan S- II (8,95%). Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa yang berpendidikan SMA yang lebih dominan dalam penelitian ini.

Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentasi
1.	1- 5 Tahun	16	23,88%
2.	6- 10 Tahun	17	25,37%
3.	11- 15 Tahun	20	29,85%
4.	16- 20 Tahun	8	11,94%
5.	≥ 21 Tahun	6	8,96%
	Jumlah	67	100%

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa dari 67 orang responden yang menjadi objek penelitian, terlihat bahwa 16 orang responden lama kerja 1-5 tahun (23,88 %), 17 orang responden lama kerja 6-10 tahun (25,37 %), 20 orang responden lama kerja 11-15 tahun (29,85 %), 8 orang responden lama kerja 16-20 tahun (11,94%), dan 6 orang responden lama kerja ≥ 21 tahun (8,96 %). Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa lama kerja 11-15 tahun yang lebih dominan dalam penelitian ini.

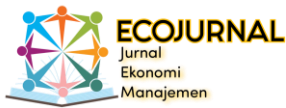
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21-25	7	10,45 %
2.	26-30	14	20,90 %
3.	≥ 31	46	68,66 %
	Jumlah	67	100%

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Dari data yang diperoleh terdapat korelasi positif antara Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi dengan nilai 0,845 dikategorikan dalam kategori sangat kuat.
- Berdasarkan hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 maka diperoleh persamaan regresi Sederhana sebagai berikut : $Y = 2.981 + 1.007X$ artinya jika nilai Karakteristik Individu bertambah 1 maka Kinerja Pegawai bertambah 2.981



- c. Nilai thitung dalam penelitian ini adalah = 12.746 dibandingkan dengan t table 2.000 maka thitung > t tabel Hipotesis penelitian ini diterima karena terbukti Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara.

REFERENSI

- [1] Abdul, A. (2013). Psikologi Sosial. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [2] Haryono. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Jakarta: PT. Gramedia.
- [3] Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [4] Ivancevich, K. J., & Matteson, M. (2011). Perilaku Manajemen dan Organisasi. Jakarta: Erlangga
- [5] Mangkunegara, A. (2014). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [6] Mathis. (2010). Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [7] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [9] Munandar, A. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta:
- [10] Muskamal, D. (2010). Evaluasi Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [11] Nimran, U. (2009). Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Sidoarjo: Laros.
- [12] Rahadi, & Rianto, D. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- [13] Rivai, V, & Sagala, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo.
- [14] Robbins, S., & Judge, T. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Robbins, S., & Judge, T. (2015). Organizational Behaviour. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Robhin, P. S., & Coulter, M. (2010). Manajemen Edisi Kesepuluh