



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BIMA**

Mirna¹, Muhammad Badar[✉]

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

[✉]Corresponding Author: muhammadbadar.stiebima@gmail.com

Author Email: mirnaa17.stiebima@gmail.com

Article History :

Received July 2020

Accepted October 2021

Published November 2021

*Keywords: Individual
Characteristics, Workload,
Employee Performance*

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of individual characteristics and workload on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Bima City. The type of research used is associative with a quantitative approach from primary data sources. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were all employees who were at the Department of Population and Civil Registration of the City of Bima as many as 71 employees, while the sample in this study used a saturated sampling technique. Data collection techniques using observation, questionnaires, documentation and literature study. Data analysis techniques using statistics. The results showed that partially individual characteristics had a significant effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Bima City, while workload had no significant effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Bima City, simultaneously individual characteristics and workload had no significant effect on the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration of Bima City with a low relationship level of 6.6%.*

Sejarah Artikel

Diterima: Juli 2020

Direvisi: Oktober 2021

Diterbitkan: November
2021

*Kata kunci: Karakteristik
Individu, Beban Kerja,
Kinerja Pegawai*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dari sumber data primer. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima sebanyak 71 orang pegawai, adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisa data menggunakan statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima, secara simultan karakteristik individu dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima dengan tingkat hubungan rendah yaitu sebesar 6,6%*



How to Cite: Haryana, N., Ismunandar., (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima*. JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 6 (2) DOI : 10.31932/jpe.v6i2.1239

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu aspek sangat penting bagi organisasi karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreatifitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh organisasi guna mencapai tujuan organisasi. demikian pula sebaliknya, semakin rendah produktifitas individu pegawai akan menurunkan produktifitas organisasi tersebut. Karena manusialah yang mengurus dan mengelolah kegiatan organisasi tersebut. Sehingga dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berdaya guna mendapatkan perhatian khusus dari pemilik organisasi (Sukaini, et. al., 2018).

Setiap pegawai dalam suatu organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu sebagai bentuk kontribusi pegawai dalam mencapai hasil kerja atau target organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam hal ini pemilik atau pemimpin organisasi harus bisa mengarahkan pegawainya agar bisa memiliki kinerja yang baik (Hasibuan, 2016).

Peningkatan kinerja pegawai itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja organisasi. Sedangkan kinerja pegawai dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: karakteristik individu, beban kerja. Pengukuran kinerja pegawai yang

digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi (Hidayat dan Cavorina, 2018) .

Karakteristik Individu pada dasarnya merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja (Arya, et. al., 2021). Oleh karena itu, nilai – nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh organisasi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial dan menetapkan apakah nilai – nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi. Sedarmayati (2012) menyatakan bahwa variabel di tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan kepribadian dan pembelajaran. Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyak nya tanggungan, dan masakerja dengan suatu organisasi dari pegawai itu. Sedangkan yang termasuk kemampuan adalah kemampuan fisik dan mental.

Selanjutnya apabila dihubungkan dengan beban kerja maka dapat melihat pandangan pegawai mengenai besarnya target kerja yang diberikan, dimana selama ini organisasi menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga pegawai merasakan adanya beban tugas yang terlalu berat (Fatawa, 2020). Beban kerja yang ditetapkan juga ditunjukkan dengan



penetapan standar kerja yang terlalu tinggi sehingga aktivitas para pegawai tidak dapat berjalan sesuai dengan ketentuan (Asriani, et.al., 2018). Untuk mencari solusi dari perbedaan tersebut dilakukan penelitian yang berkaitan dengan karakteristik individu yang memiliki perbedaan terkait dengan nilai, sikap, dan minat dalam bekerja diorganisasi. Dari perbedaan tersebut menjadi tolak ukur dalam bekerja sehingga kinerja setiap individu yang berbeda pada akhirnya memberikan nilai tersendiri bagi setiap pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di dukcapil kota bima permasalahan yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu: karakteristik individu dimana beberapa pegawai terdapat ketidak seahaman dan berbeda pendapat dalam mengerjakan sesuatu. Selain itu faktor umum, diatas pendidikan dan pengalaman kerja yang terkadang belum mampu memahami tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sebagai seorang pegawai dikarenakan faktor tersebut, serta masih terdapat pegawai yang tidak menempatkan antara permasalahan pribadi dan mencampur adukan dengan masalah pekerjaan.

Selain itu faktor beban kerja yang terkadang sulit dan banyak serta tidak sesuai dengan kemampuan, pendidikan dan pengalaman kerja beberapa pegawai sehingga kinerja pegawai tidak maksimal. Masalah kinerja pada disdukcapil kota bima belum sepenuhnya optimal terutama dari sisi pelayanannya. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dari sumber data primer. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner/angket yang berskala likert. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima sebanyak 71 orang pegawai yang terdiri dari ASN sebanyak 36 orang PNS, dan Honorer Daerah sebanyak 18 orang pegawai dan pegawai tidak tetap sebanyak 17 orang pegawai, adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 orang pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bimadengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima, yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.02 Kecamatan Raba.

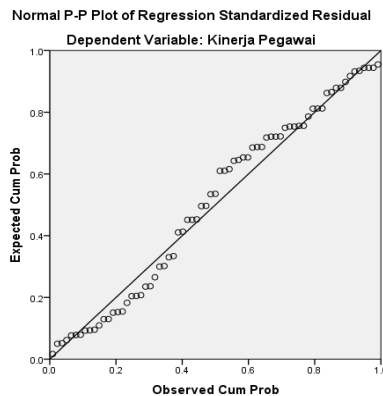
Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi), analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Pengujian validitas seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS v.20 dan di dapat nilai $N-2 = 71-2 = 69$ dengan standar nilai r tabel sebesar 0,300. Hasil r hitung untuk setiap pernyataan menunjukkan nilai lebih dari 0,300 sehingga dapat dikatakan seluruh item pernyataan variabel karakteristik individu, beban kerja dan

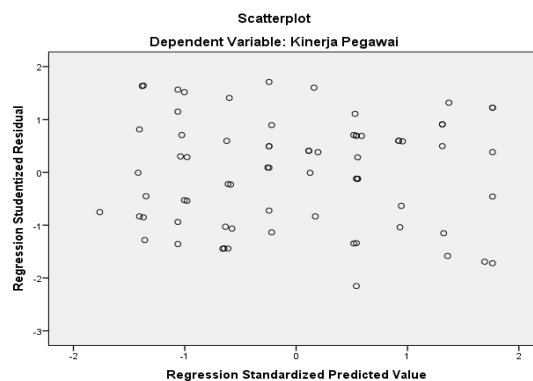
variabel kinerja pegawai adalah valid. Hasil pengujian reliabilitas harus membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan Nilai standar reliabilitas, dan untuk nilai standar reliabilitas pada penelitian ini sebesar 0,600. Setelah dilakukan analisis menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sudah melebihi standar ($>0,600$), sehingga dapat dikatakan reliabel.



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Data penelitian ini berdistribusi normal dapat dilihat seperti grafik *normal P-P plot of regression Standardized Residual* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta menyebrang mengikuti arah garis diagonal (membentuk garis lurus).

Ditinjau dari hasil pengujian multikolinearitas dengan menggunakan metode VIF terlihat bahwa nilai *tolerance* sebesar $0,996 > 0,01$ dan nilai VIF sebesar $1,004 < 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Dari grafik Scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi residual, dikarenakan penyebaran residualnya tidak teratur dan tidak membentuk pola. Berdasarkan Uji

Autokorelasi yang telah dilakukan diperoleh nilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar $0,012 > 0,05$, maka tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi.



Setelha pengujian prasyarat dapat terpenuhi data dapat dilanjutkan ke tahap analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi

linear berganda. Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*.

Table 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	23.380	5.108	
Karakteristik Individu	.255	.117	.257
Beban Kerja	-.008	.125	-.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari tabel analisis regresi linear berganda diatas di dapat persamaan regeresi $Y = 23,380 + 0,255 X1 - 0,008 X2$. Konstanta 23,380, berarti tanpa di pengaruhi oleh variabel karakteristik individu dan beban kerja, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 23,380. $X1$ = Variabel karakteristik individu sebesar 0,255, yang berarti dari setiap kenaikan

variabel bebas karakteristik individu ($X1$) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 0,255 satuan. $X2$ = Variabel beban kerja ($X2$) sebesar -0,008 yang berarti setiap penurunan variabel bebas beban kerja ($X2$) satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan pada variabel bebas kinerja pegawai (Y) sebesar -0,008.

Table 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.038	2.486

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh untuk data penelitian ini sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan hubungan yang rendah serta positif antara variabel karakteristik individu dan beban kerja sebesar 25,7% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari data tabel 4 diatas, diketahui bahwa koefisien determinasi ($R Square$) yang diperoleh untuk data penelitian yaitu sebesar 0,066. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan beban kerja hanya mempengaruhi sebesar 6,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk sisanya 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam



penelitian ini seperti kompensasi, budaya organisasi, stres kerja dan lain sebagainya.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f. uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk melihat apakah model secara keseluruhan layak

atau tidak. Uji t adalah untuk menguji apakah satu variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Pada penelitian ini hasil uji hipotesis peneliti tampilkan pada tabel 3 dan tabel 4 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
		.272
Kompensasi Non Finansial	3.358	.002
Lingkungan Kerja	.223	.825

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari data tabel output SPSS di atas diperoleh t_{hitung} untuk karakteristik individu (X1) sebesar 2,189 sedangkan untuk beban kerja (X2) yaitu sebesar -0,061. Untuk menentukan t_{tabel} dapat dilihat dalam lampiran statistika t_{tabel} , dengan menggunakan taraf 0,025 dengan (df) $n-k-1$ atau $71-2-1 = 68$ dan diperoleh t_{tabel} sebesar 1,995. Variabel karakteristik individu (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,189 > t_{tabel}$ 1,995 yang artinya hipotesis alternatif pertama (H1) bahwa “Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima” dapat diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hajati, et.al., (2018)

yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-0,061 < t_{tabel}$ 1,995, yang artinya hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima” ditolak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Uji f

Tabel 4. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.643	2	14.822	2.399	.098 ^b
	Residual	420.131	68	6.178		
	Total	449.775	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Karakteristik Individu



Sumber: data primer diolah, 2021

Dari tabel uji f diatas, diperoleh F hitung untuk data penelitian ini yaitu sebesar 2,399. Untuk menentukan Ftabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Nilai df1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df2 (n-k-1) atau $71-2-1 = 68$. Maka diperoleh f tabel sebesar 3,13. Hal ini berarti menunjukkan bahwa nilai fhitung < ftabel yaitu $2,399 < 3,13$ sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa “Karakteristik individu dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima” ditolak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data, peneliti menarik kesimpulan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima, secara simultan karakteristik individu dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima dengan tingkat hubungan rendah yaitu sebesar 6,6% sedangkan untuk sisanya 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti

kompensasi, budaya organisasi, stres kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arya, M. A. H. R. D., Nengah, I S., Hendrawan, I. G. Y. 2021. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada Cv. Karya Gemilang ‘Nco Event Organizer.’ *Jurnal EMAS* 2(1): 162–78.
- Asriani, D., Muchran, B. L., Abdullah., I. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.” *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 2(2): 58–69. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>.
- Fatawa, W. 2020. “Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak” *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)* 7(1): 15–28. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRAM/article/view/2717>.
- Hajati, D. I, Dwi, A. W., Wahyuni, N. 2018. “Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru).” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 7(1): 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Cavorina, A. 2018. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal



Manufacturing.” *Journal of Applied Business Administration* 1(2): 337–47.

Iskandar. 2017. “Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.” *Jurnal Katagolis* 5(1): 67–69.

Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sedarmayati. 2012. “Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.” In *Bandung: Mandar Maju*,.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sukaini, M., Akmal. 2018. “Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar.” *Journal of Management* 1(1)

