

# Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang

Rifa Nurjannah<sup>1</sup>; Solehudin<sup>2</sup>; Didit Supriyadi<sup>3</sup>

Magister Management, Universitas Singaperbangsa Karawang  
Jl. HS. Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Kec. Teluk Jambe Timur, Kabupaten Karawang  
[rifa1105muchlis@gmail.com](mailto:rifa1105muchlis@gmail.com), [2010632020027@student.unsika.ac.id](mailto:2010632020027@student.unsika.ac.id)

## ABSTRACT

*Employees are human resources that must be considered by an organization. So this study aims to find out how far the influence of individual characteristics on employee performance. The dimensions used to measure individual characteristics are abilities, attitudes, values, and interests, while to measure employee performance the dimensions of work quality, work quantity, timeliness, effectiveness and independence are used. The data collected is questionnaire data from 52 employees of the Regional Revenue Agency (Bapenda) Karawang Regency. The method used is quantitative research and the methods used to process data and analyze data are validity test, reliability test, simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing (T test). This study shows that there is a positive and significant effect of individual characteristics on employee performance. This finding can be something that needs to be considered by an organization that employee characteristics need to be considered by creating a comfortable working atmosphere so that employee performance can work optimally.*

**Keywords:** *Individual Characteristics; Employee Performance; Human Resource Management.*

## ABSTRAK

Pegawai adalah sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi. Setiap pegawai akan memberikan kontribusi baik besar maupun kecil terhadap keberhasilan organisasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mencari sejauh mana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Dimensi yang digunakan untuk mengukur karakteristik individu adalah kemampuan, sikap, nilai, dan minat sedangkan untuk mengukur kinerja pegawai digunakan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Data yang dikumpulkan yaitu data angket dari 52 responden pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan metode yang digunakan untuk mengolah data dan menganalisis data adalah uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (Uji T). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Temuan ini dapat menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi bahwa karakteristik pegawai perlu diperhatikan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga kinerja pegawai pun dapat bekerja secara optimal.

Kata Kunci : Karakteristik Individu; Kinerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia



## I. PENDAHULUAN

Dalam persaingan globalisasi saat ini dengan dukungan teknologi informasi yang sangat massif menjadikan kondisi perusahaan yang adaptif dan responsive[1]. Tak terkecuali kajian sumber daya manusia. Terdapat isu yang sangat strategis mengenai manajemen sumber daya manusia pada organisasi saat ini. Sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam menciptakan organisasi yang kuat dan sehat[2]. Hal ini pula berlaku pada organisasi pemerintahan[3].

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau pegawai di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih, organisasi semakin menginginkan hasil kinerja pegawai berjalan dengan baik dan sesuai target program kerja[4], [5].

Sebuah organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal yang harus dilakukan organisasi adalah dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kualitas pegawai yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan keberadaannya oleh organisasi untuk dapat menangani berbagai masalah-masalah yang berkaitan dengan para pegawainya[6], [7]. Organisasi harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia yakni sebesar 75%, peralatan atau teknologi sebesar 10%, dan system perencanaan sebesar 15%[8]. pegawai yang bekerja dalam perusahaan harus diperlakukan secara adil dan sebaik-baiknya, dengan begitu akan dapat menumbuhkan sikap loyalitas kepada organisasi[9].

Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengetahui karakteristik individu masing-masing pegawai guna memberikan motivasi

dengan cara yang tepat. Saat pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja maka akan semakin terpacu untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya kepada organisasi. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu[10]. Karakteristik perorangan (individual characteristics) adalah: minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Orang – orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya motivasi kerja mereka akan berbeda pula[11].

Rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan tempatnya bekerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari dalam individu pegawai itu sendiri adalah tingkat motivasi, kesehatan fisik dan mental, keahlian pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya[12].

Selain itu ada faktor yang bersumber dari luar para pegawai secara individual atau yang timbul dari organisasi, misalnya lingkungan kerja yang kurang nyaman, prosedur kerja yang belum tertata, komunikasi yang kurang baik, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sistem *rewards* dan *punishment* dan sebagainya. Berbagai faktor tersebut bisa terjadi pada semua instansi pemerintahan[13].

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang memiliki banyak program dan target yang mesti dicapai sebagai pengukuran kinerja pegawainya. Untuk optimalisasi kinerja pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang di bentuk dengan Peraturan Bupati Karawang Nomor 66 Tahun 2016 sebagaimana telah di rubah dengan perbup Nomor 24 tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi



Tabel 1 Akuntabilitas Kinerja

Nama Program	% Target	% Realisasi	% Sisa
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100 %	99,13 %	0,87%
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100 %	77,30 %	22,70%
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100 %	0%	0%
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kerja dan Keuangan	100 %	97,45%	2,55%
Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	100 %	84,90%	15,10%
Program Kerjasama Informasi dengan Mass Media	100 %	96,38%	3,62%

Sumber : Lakip Bapenda 2021

Secara umum capaian kinerja pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang telah berhasil sesuai target yang telah ditetapkan namun demikian masih ada beberapa sasaran strategis yang belum bisa terwujud sesuai harapan. Dalam tabel di atas masih ada beberapa program kegiatan yang realisasi belum sesuai target sehingga dapat dikatakan sasaran kinerja yang dicapai belum optimal.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan karakteristik individu dengan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang serta untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensi[7], [14].

Setiap individu akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya kedalam tatanan organisasi. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya[15], [16].

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Perilaku manusia berbeda antara satu dengan yang lainnya hal ini ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda[17].

Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satuorang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama[18].

Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh hasil penelitian terdahulu bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi[19], [20].

### Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi dalam mengelola dan menjalankan kegiatannya tentunya tidak akan lepas



dari peran sumber daya manusia. Sehingga setiap organisasi harus pandai mengatur dan memanfaatkan manusia sebagai pegawai sehingga sasaran atau target organisasi bisa tercapai [12], [21]. Dalam hal ini yang harus menjadi perhatian dalam upaya pencapaian target yang maksimal adalah aspek kinerja pegawai, karena dengan kinerja yang terjaga baik maka efek positif yang didapatkan adalah produktivitas organisasi maksimal [5], [22].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [23], [24].

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika [25].

Berikut ini adalah indikator-indikator kinerja pegawai antara lain [12], [26]–[28]:

1. Kuantitas hasil kerja :  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja :  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian pada riset ini menggunakan pendekatan Penelitian Kuantitatif. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang diambil adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang yang keseluruhan berjumlah 52 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut : (a) studi literatur, melalui berbagai media cetak seperti buku dan jurnal atau artikel dari media online yang berkaitan dengan variable penelitian yaitu tentang karakteristik individu dan kinerja pegawai (b) studi lapangan atau observasi yaitu pengumpulan melalui pengamatan terhadap subjek dan objek penelitian, (c) wawancara dan (d) melalui penyebaran kuesioner dengan mengajukan pernyataan tertutup yaitu dengan disiapkan jawaban berupa pilihan bukan berupa uraian.

Teknik Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh sebelumnya yaitu dari data primer yang kemudian dianalisa baik secara deskriptif dan secara verifikatif.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas variable karakteristik individu

Item Kuesioner	Pearson Correlation	<i>r tabel</i>	Keputusan
----------------	---------------------	----------------	-----------



	<b>Karakteristik Individu</b>	<i>(N: 31, Sig. 5%)</i>	
X1	.601	.3610	Valid
X2	.630	.3610	Valid
X3	.557	.3610	Valid
X4	.630	.3610	Valid
X5	.590	.3610	Valid
X6	.709	.3610	Valid
X7	.750	.3610	Valid
X8	.477	.3610	Valid
X9	.616	.3610	Valid
X10	.572	.3610	Valid

Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

Tabel 3. Hasil Uji Validitas variable kinerja

<b>Item Kuesioner</b>	<b>Pearson Correlation Kinerja</b>	<i>r tabel (N: 31, Sig. 5%)</i>	<b>Keputusan</b>
Y1	.886	.3610	Valid
Y2	.571	.3610	Valid
Y3	.864	.3610	Valid
Y4	.766	.3610	Valid
Y5	.402	.3610	Valid
Y6	.326	.3610	Valid
Y7	.860	.3610	Valid
Y8	.815	.3610	Valid
Y9	.323	.3610	Valid
Y10	.386	.3610	Valid

Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *r hitung* lebih besar dari 0,3610, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Variabel Karakteristik Individu (X)

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.778	.833	10

Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

Tabel 5. Variabel Kinerja (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	10

Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di dapatkan untuk variable karakteristik individu  $.778 > 0,60$  dan variable kinerja  $.830 > 0,60$  dan dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid dan reliable.

## Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis deskriptif yang didapat dari *spss* mengenai variabel karakteristik individu nilai rata-rata (mean) yang didapat pada rentang skala 3,39-4,41 dengan kriteria tinggi. Yang artinya variabel karakteristik individu pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Karawang sudah digunakan dengan intensitas tinggi saat bekerja. Dimensi tertinggi dalam variabel ini adalah kemampuan dengan nilai mean (rata-rata) 4,41. Sedangkan dimensi terendah pada variabel ini adalah nilai dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 3,39.

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Individu

		<b>Descriptive Statistics</b>				
		<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>
Kemampuan	X1	51	3	5	3,98	,787
	X2	51	3	5	4,41	,669
	X3	51	2	5	4,39	,750
Sikap	X4	51	3	5	4,24	,737
	X5	51	2	5	4,31	,707
	X6	51	3	5	4,27	,695
Nilai	X7	51	3	5	4,18	,740
	X8	51	3	5	3,39	,850
Minat	X9	51	3	5	4,31	,735
	X10	51	2	5	4,08	,796

Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

## Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis deskriptif yang didapat dari *spss* mengenai variabel kinerja nilai rata-rata (mean) yang didapat pada rentang skala 3,76-4,39 dengan kriteria tinggi. Angka ini menunjukkan



bahwa inisiatif pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Karawang tergolong tinggi, seperti keberanian dalam menyampaikan saran atau kritik terkait pekerjaan kepada atasan atau rekan kerja, dan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Dimensi tertinggi pada variabel ini adalah kuantitas kerja dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 4,39. Sedangkan dimensi terendah pada variabel ini adalah kualitas dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 3,76.

Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja

Descriptive Statistics						
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.	
Y1	51	2	5	3,76	,737	
Y2	51	2	5	3,78	,808	
Y3	51	2	5	3,67	,739	
Y4	51	2	5	4,35	,770	
Y5	51	2	5	3,82	,793	
Y6	51	2	5	4,39	,666	
Y7	51	3	5	3,94	,676	
Y8	51	1	5	3,82	,888	
Y9	51	2	5	3,96	,894	
Y10	51	1	5	3,86	,849	

Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

### Analisis Kuantitatif

Uji Normalitas kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3,93629186
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,054
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov Test didapatkan nilai sig. adalah 0.200 > 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian terdistribusi normal sehingga dapat dilakukan uji asumsi klasik untuk menentukan persamaan regresi linear sederhana.

Uji Korelasi seringkali digunakan untuk menyatakan derajat kekuatan korelasi atau hubungan linear antara dua variabel dalam hal ini variabel Motivasi dan Variabel Kepuasan sehingga akan diperoleh gambaran bagaimana hubungan kedua variabel tersebut.

Uji korelasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY}{\sqrt{(\Sigma X^2)(\Sigma Y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$\Sigma X$  = jumlah skor X

$\Sigma Y$  = jumlah skor X



Nilai  $r$  dapat diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Interval dan Tingkat Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dari data ordinal sebelumnya di rubah ke data interval melalui MSI (Methode Statistic Interval) karena untuk uji korelasi ini harus menggunakan data interval. Data hasil pengujian ditampilkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 10. Korelasi Karakteristik Individu terhadap Kinerja

Correlations			
		Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.569**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah  $H_0: p = 0$  Tidak ada pengaruh antara karakteristik individu (X) terhadap kinerja (Y)  
 $H_a: p \neq 0$  Ada pengaruh positif antara karakteristik individu (X) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 11. Uji Hipotesis

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,486	4,756		3,466	,001
	Karakteristik individu	,551	,114	,569	4,845	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

Dengan populasi sebanyak 52 dan sig. 0,05 maka didapatkan table adalah 2,007 sedangkan dari perhitungan dengan menggunakan software IBM SPSS statistics version 24 nilai  $t$  hitung adalah 4,845 ini artinya  $t$  hitung  $>$   $t$  table sehingga  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. maka hipotesis berkata terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana karena hanya terdapat satu variabel bebas yaitu Karakteristik individu (X) dan satu variabel terikat Kinerja (Y) sehingga yang diteliti adalah pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Tujuan regresi linear sederhana adalah untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab yaitu variabel karakteristik individu (X) terhadap faktor akibat yaitu variabel kinerja (Y). Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Analisis Regresi Linear sederhana

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.324	.310	3,976

a. Predictors: (Constant), Kinerja

b. Dependent Variable: Karakteristik individu

Tabel 13. Coefficients<sup>a</sup>

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,486	4,756		3,466	,001



Karakteristik individu	,551	,114	,569	4,845	,000
------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y  
Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel di atas maka dapat dibentuk persamaan hasil regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,486 + 0,551X$$

Koefisien regresi X sebesar 0,551 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai karakteristik Individu, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,551. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel karakteristik individu terhadap variabel kinerja adalah positif.

### Pengaruh peran karakteristik individu terhadap kinerja

Tabel 13 Pengaruh peran karakteristik individu terhadap kinerja

Struktural	Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
$\rho_{yx_1}$	0.000	0,05	4.857	1.674	$H_0$ ditolak

Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan t hitung (4.857) > t tabel (1.674), maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Peran karakteristik individu secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya[29]. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian lainnya mengemukakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[30], artinya semakin baik karakteristik individu yang ada pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang maka akan semakin naik kinerja pegawai.

### Pengaruh peran karakteristik secara simultan terhadap kinerja

Tabel 14. Pengaruh peran karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja pegawai

Struktural	Sig.	A	f hitung	f tabel	Kesimpulan
$\rho_{yx_1}$	0.000	0,05	23.478	4.03	$H_0$ ditolak

Sumber: Hasil olah data *spss 24.0*

Dari tabel 7 dapat diketahui nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan f hitung (23.478) > f tabel (4,03), maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran karakteristik individu secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan individu mencakup (bakat, minat, dan faktor kepribadian), usaha yang dicurahkan mencakup (keterampilan dan motivasi) dan lingkungan organisasi[31], [32]. Hal tersebut sejalan dengan penelitian lainnya yang mengemukakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik karakteristik individu yang ada pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang maka akan semakin naik kinerja pegawai.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan di atas dimana hasil t hitung lebih besar dari t table dan nilai signifikan  $\alpha$  sebesar 0,00 < 0,05 maka disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang.

### Saran

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga peneliti menyarankan kepada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda)



Kabupaten Karawang untuk terus berupaya meningkatkan karakteristik individu pegawai dengan cara lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan karakteristik individu terutama dimensi kemampuan dengan indikator kemampuan kerja.

## VI. REFERENSI

- [1] M. Zeuch, *Handbook of Human Resources Management*, Ebook. Berlin: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2016.
- [2] J. Purvis, *Human resources marketing and recruiting: Essentials of digital recruiting*. 2016.
- [3] G. Anwar and N. N. Abdullah, "The impact of Human resource management practice on Organizational performance," *Int. J. Eng. Bus. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 35–47, 2021, doi: 10.22161/ijebm.5.1.4.
- [4] T. Jackson, *International HRM: A cross-cultural approach*. books.google.com, 2002.
- [5] A. Supriyatna, E. Yulianto, N. A. Hamdani, and G. A. F. Maulani, "Budaya Perusahaan : Penerapan Good Corporate Governance Serta Implikasinya Terhadap," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 11–20, 2019, [Online]. Available: <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BI EJ>.
- [6] Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- [7] B. Nasukah, "Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Pada Institusi Pendidikan," *Tarbiyatuna J. Pendidik. Ilm.*, 2018, [Online]. Available: <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3436>.
- [8] Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks, 2011.
- [9] D. A. Novendasari and B. Mursito, "LOYALITAS PELANGGAN DITINJAU DARI DIGITAL MARKETING, BRAND TRUST, DAN KUALITAS PRODUK PADA HOUSE OF DONATELLO CABANG SOLO," *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, vol. 4, no. 2. STIE AAS Surakarta, 2020, doi: 10.29040/jie.v4i02.1315.
- [10] H. Peristiwa, "Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual (Spiritual Based Human Resources Management) Terhadap Korporasi," *Islam. J. Ekon. Islam*, 2015, [Online]. Available: <http://journal.islamiconomic.or.id/index.php/ije/article/view/27>.
- [11] R. J. Stone, A. Cox, and M. Gavin, *Human resource management*. books.google.com, 2020.
- [12] F. E. Sari and Z. Zulkarnaini, "Employee Performance Improvement through Additional Employee Income (TPP) at the Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency, Riau Province," *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Malikussaleh (JSPM)*, vol. 2, no. 2. LPPM Universitas Malikussaleh, p. 163, 2021, doi: 10.29103/jspm.v2i2.5068.
- [13] E. S. Dymastara, "Effect of Reward and Punishment on Employee Performance." Center for Open Science, 2020, doi: 10.31219/osf.io/fkcpy.
- [14] I. P. B. A. A. Pratama, N. K. Sariyani, and I. A. C. S. Mandasari, "PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA PAKRAMAN POYAN DI TABANAN," *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, vol. 4, no. 1. Universitas Warmadewa, pp. 41–50, 2022, doi: 10.22225/wmbj.4.1.2022.41-50.
- [15] S. M. Sari and D. A. Akbar, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Propesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada BAZNAS Provinsi Sumatera Selatan.," *Jurnal I-Philanthropy: A Research Journal On Management Of Zakat and Waqf*, vol. 1, no. 1.



- State Islamic University of Raden Fatah Palembang, pp. 65–97, 2021, doi: 10.19109/iph.v1i1.9619.
- [16] I. Kamela, “KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI,” *Jurnal Benefita*, vol. 1, no. 1. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi - LLDIKTI - Wilayah X, 2016, doi: 10.22216/jbe.v1i1.902.
- [17] N. N. Ali, “Faktor Individu Dalam Organisasi.” Center for Open Science, 2021, doi: 10.31219/osf.io/nrxtm.
- [18] U. Jatmiko and I. Y. Astuti, “KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *REVITALISASI*, vol. 10, no. 1. Universitas Islam Kadiri, p. 79, 2021, doi: 10.32503/revitalisasi.v10i1.1672.
- [19] H. Linda, Z. Zulfendri, and J. Juanita, “Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Ekstrinsik terhadap Kinerja Bidan,” *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, vol. 12, no. 2. Fakultas Hukum Universitas Samudra, pp. 271–285, 2021, doi: 10.33059/jseb.v12i2.3467.
- [20] D. Lie, E. Efendi, S. Simatupang, and S. Zulkarnaen, “DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEMATANGSIANTAR,” *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, vol. 9, no. 1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, pp. 86–94, 2021, doi: 10.37403/sultanist.v9i1.252.
- [21] R. C. PERDANA, M. R. AGUSTINO, D. HARTAWAN, Y. A. SUYOSO, and R. SARI, “Adaptasi dan Kebiasaan Baru Human Resource Department di Masa Pandemi Covid-19,” *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 201–204, 2020, doi: 10.35899/biej.v2i3.138.
- [22] A. C. Sukmawati, O. H. Amalia, and Y. I. Sari, “Good Corporate Governance dan Operasional Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan,” *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 3, no. 3, pp. 217–228, 2021, doi: 10.35899/biej.v3i3.314.
- [23] I. Sholichin, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Sains ...* dsp.space.uin.ac.id, 2017.
- [24] I. F. Fantazilu, M. A. Agustin, and I. G. A. A. I. R. P. Dev, “Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Commitment pada Anggota Organisasi UKKI,” *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 3, no. 4, pp. 235–241, 2021, doi: 10.35899/biej.v3i4.322.
- [25] I. O. Widjoyo, L. J. Rumambi, and Y. S. Kunto, “Analisa Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Konsumen pada Layanan Drive Thru McDonald’s Basuki Rahmat Surabaya,” *J. Manaj. Pemasar.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–12, 2013.
- [26] M. Daud, S. Rosita, and A. Solikhin, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR RIAU,” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 2, no. 6. LPPM Universitas EKASAKTI, pp. 815–829, 2021, doi: 10.31933/jimt.v2i6.647.
- [27] S. Muhammad, S. Salleh, and M. M. Yusr, “Understanding employee brand trust and internal Brand Communications & Training (BCT) effects on employee brand performance: a study of the banking industry,” *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, vol. 2, no. 2. Goodwood Publishing, 2020, doi: 10.35912/ijfam.v2i2.193.
- [28] G. M. T. Ganyang, “The The Impact of Organization culture and Work Environment on Employee Engagement and It’s Implication on Employee Performance of The Automotive Industry In Jakarta, Indonesia.,” *Archives of Business Research*, vol. 7, no. 9. Scholar



- Publishing, pp. 64–70, 2019, doi: 10.14738/abr.79.6789.
- [29] R. Fenech, P. Baguant, and D. Ivanov, “The changing role of human resource management in an era of digital transformation,” *J. Manag. Inf. Decis. Sci.*, vol. 22, no. 2, pp. 176–180, 2019.
- [30] R. S. Saragih and N. F. Siagian, “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIMALUNGUN,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI)*, vol. 3, no. 1. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis dan Jurnal Teknik Informasi Dan Komputer, Politeknik Bisnis Indonesia, p. 268, 2020, doi: 10.37600/ekbi.v3i1.122.
- [31] A. Kusuma, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BANK BJB SYARIAH CABANG CIREBON,” *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 12, no. 2. LPPM Universitas Muhammadiyah Cirebon, pp. 95–107, 2019, doi: 10.32534/jv.v12i2.479.
- [32] D. Arieni, T. Kustiasari, and - Suharjono, “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT. PENGUJIAN SERTIFIKASI MUTU BARANG “LEMBAGA TEMBAKAU JEMBER,” *Jurnal Ilmiah Inovasi*, vol. 15, no. 3. Politeknik Negeri Jember, 2016, doi: 10.25047/jii.v15i3.16.

