



PEMAKALAH



Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GUNUNG MALIGAS KABUPATEN SIMALUNGUN

Nur Atika¹ *, Efendi²), Marisi Butarbutar³), Vivi Candra⁴)

¹ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: nuratika0628@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran karakteristik individu, budaya organisasi, dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. 2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil berjumlah 31 pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas, dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Karakteristik individu sudah baik, budaya organisasi sudah kuat, dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Terdapat pengaruh positif antara karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. 3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara karakteristik individu dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan budaya organisasi baik secara simultan dan parsial. 4. H_0 ditolak, artinya karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The purposes of this study are: 1. To determine the description of individual characteristics and organizational culture, and employee performance at the Gunung Maligas Sub-district Office, Simalungun Regency. 2. To determine the influence individual characteristics and organizational culture, and employee performance at the Gunung Maligas Sub-district Office, Simalungun Regency both simultaneously and partially. This study uses library research and field research design. The population of this research is all civil servants totaling 31 employees. The type of data used is qualitative data and quantitative data. Sources of data used are primary data and secondary data. Data collection is done by questionnaires, interviews and documentation. The research instrument test used is validity test and reliability test. The analytical technique used is normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of this study can be concluded as follows: 1. individual characteristics are good and organizational culture is strong, and employee performance is good. There is positive influence between individual characteristics, organizational culture, and employee performance both simultaneously and partially. 3. There is moderately high and positive between individual characteristics, organizational culture, and employee performance both simultaneously and partially. The level of employee performance can be explained by individual characteristics, organizational culture both simultaneously and partially. 4. H_0 is rejected, meaning that individual characteristics and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at the Gunung Maligas Sub-district Office, Simalungun Regency both simultaneously and partially.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah *teamwork* dalam organisasi. Karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai, agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah akan menghambat tujuan perusahaan. Berdasarkan faktor tersebut dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja pegawai dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi.

Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun adalah sebuah lembaga instansi pemerintahan yang dijalankan oleh struktur organisasi yang terdiri dari camat, sekretaris camat dan para pegawai lainnya untuk menjalankan tugas pemerintah di wilayah kecamatan sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun mempunyai tugas pokok membantu kepala daerah dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan umum, pelaksanaan, pembangunan, pembinaan masyarakat dan pelaksanaan pelayanan.

Kinerja pegawai menjadi perhal utama yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi. Menurut penelitian (Zulkarnaen *et al.*, 2020) kinerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki individu kerja, cara individu dalam mengeksplorasi pekerjaan dan bagaimana individu melakukan tugas serta bagaimana wewenang dilaksanakan dengan

baik dan benar. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun diukur berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, dan biaya. Serta Perilaku Kerja (PK) yang meliputi aspek orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum Kepegawaian dan Perlengkapan pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, hal ini ditunjukkan pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada aspek waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, dimana masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga menyebabkan pekerjaan menumpuk. Kemudian fenomena juga terlihat pada dimensi Perilaku Kerja (PK) pada aspek inisiatif kerja, terlihat dari kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus diperintah oleh atasan, hal ini dikarenakan adanya pegawai yang harus diperintah dahulu baru mengerjakan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai yakni Karakteristik Individu. Hal ini didukung oleh penelitian (Desyinta *et al.*, 2019), bahwa karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu menjadi salah satu hal penting dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun dimensi karakteristik individu

adalah kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).

Fenomena karakteristik individu pada Kantor Camat Gunung Maligas masih belum optimal, hal ini dapat dilihat pada dimensi kemampuan (*ability*), dimana masih terdapat pegawai yang kurang terampil dalam mengoperasikan peralatan kantor seperti komputer yang berperan penting dalam penyelesaian tugas. Kurangnya keterampilan mengoperasikan alat kantor menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat. Fenomena juga terlihat pada dimensi sikap (*attitude*), dimana masih terdapat pegawai yang dinilai kurang ramah pada masyarakat yang akan melakukan pelayanan publik.

Selain karakteristik individu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni budaya organisasi. Perihal tersebut didukung oleh penelitian (Nainggolan *et al.*, 2016), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun dimensi budaya organisasi yaitu aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi dan peraturan-peraturan.

Fenomena budaya organisasi masih belum optimal, hal ini dapat dilihat pada dimensi nilai-nilai dominan, dimana kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Fenomena juga terlihat pada dimensi peraturan-peraturan, dimana adanya pegawai yang belum sepenuhnya melaksanakan tata tertib instansi seperti absensi yang dilakukan secara online sehingga ada beberapa pegawai yang belum mendisiplinkan diri untuk datang tepat waktu ke kantor.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat adanya fenomena antara harapan dan kenyataan, serta dukungan mengenai karakteristik individu, budaya organisasi,

dan kinerja pegawai, sehingga penulis termotivasi melakukan penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Robbins dalam (Suyuthi *et al.*, 2020) manajemen adalah apa yang direncanakan oleh manajer terkait proses pengoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efektif dan efisien dengan dan melalui orang lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sinambela, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Karakteristik Individu

Menurut (Rahmawati, Sa'adah and Chabib, 2020) karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain. Karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang sebenarnya dan membedakannya dari individu lain.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins and Judge dalam (Butarbutar *et al.*, 2021) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

Kinerja

Menurut (Kamaroellah, 2014) kinerja adalah hasil kerja pegawai yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

PENGARUH ANTAR VARIABEL

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian (Desyinta *et al.*, 2019) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik individu merupakan setiap individu mempunyai karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik keturunan yang dibawa sejak ia lahir baik yang berhubungan dengan faktor biologis maupun sosial psikologis.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian (Nainggolan *et al.*, 2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui penelitian yang dilakukan oleh (Desyinta *et al.*, 2019) dan (Nainggolan *et al.*, 2016) bahwa karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun, yang beralamat di Jl. Besar Silau Bayu, Karang rejo, Kecamatan Gunung Maligas, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Sampel diambil

dari populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 orang (N=31). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Karakteristik Individu	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Lemah	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik	Lemah	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik	Cukup Kuat	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik	Kuat	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik	Sangat Kuat	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner (2021)

Gambaran Karakteristik Individu

Dimensi kemampuan dengan indikator memahami tugas yang diberikan diperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mampu memahami instruksi yang diberikan oleh atasan serta mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama membantu pegawai dalam memahami tugas dengan baik. Pada indikator mengerjakan tugas yang diberikan

diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang kurang terampil dalam mengoperasikan peralatan kantor seperti komputer yang berperan penting dalam penyelesaian tugas, kurangnya keterampilan mengoperasikan alat kantor menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat. Pada indikator komunikasi antar pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mampu dalam menyampaikan inti pembicaraan dengan jelas, serta pegawai dalam mendengarkan, memperhatikan dan menanggapi apa yang disampaikan lawan bicara dengan baik.

Pada dimensi nilai dengan indikator kesesuaian pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan para pegawai merasa pekerjaan yang diberikan sudah tepat dengan kemampuan sehingga membuat pegawai semangat dalam mengerjakan tugas-tugas dalam bekerja. Pada indikator melaksanakan tugas sesuai etika diperoleh nilai rata-rata 3,96 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai melaksanakan setiap kebijakan yang telah ditetapkan, memegang amanah dan tanggung jawab menjaga informasi yang bersifat rahasia dan pegawai memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas. Pada indikator hubungan kekeluargaan sesama rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 4,13 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan hubungan kekeluargaan antar sesama pegawai terjalin dengan baik dan harmonis, dimana pegawai memiliki sikap saling menghargai, menghormati dan rasa kepedulian terhadap sesama pegawai.

Pada dimensi sikap dengan indikator sikap pegawai dalam melayani diperoleh nilai rata-rata 3,13 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan terdapat

pegawai yang kurang bersikap ramah dalam memberikan senyum dan sapa kepada masyarakat yang akan melakukan pelayanan publik. Pada indikator keseriusan dalam bekerja diperoleh nilai 4,16 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai berkomitmen dalam pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Pada indikator sikap pegawai dalam menerima kritik dan saran diperoleh nilai rata-rata 4,33 dengan kriteria jawaban sangat baik, hal ini dikarenakan sesama pegawai maupun atasan dalam mengkritik dan memberi masukan dengan penyampaian yang sopan serta memberikan solusi yang positif dan membangun.

Pada dimensi minat indikator minat pegawai dalam pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,96 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik serta pengalaman dan pengetahuan dalam bekerja. Pada indikator kreativitas dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 4,13 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mampu membangun dan membina hubungan dengan masyarakat dan mengeluarkan ide-ide tertentu guna mencapai suatu harapan tugas yang diberikan pimpinan. Pada indikator tingkat kepedulian diperoleh nilai rata-rata 4,30 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai memiliki kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaannya dan rasa empati yang tinggi terhadap sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa karakteristik individu pada Kantor Camat Gunung Maligas diperoleh nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi pada dimensi sikap dengan indikator sikap pegawai dalam menerima kritik dan saran diperoleh nilai rata-rata 4,33 dengan kriteria jawaban

sangat baik. Untuk nilai rata-rata terendah pada dimensi sikap dengan indikator sikap pegawai dalam memberikan pelayanan diperoleh nilai 3,13 dengan kriteria jawaban cukup baik.

Gambaran Budaya Organisasi

Dimensi aturan-aturan perilaku dengan indikator toleransi antar pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai menghargai pendapat mengenai pemikiran yang berbeda serta saling tolong-menolong antar sesama rekan kerja tanpa memandang suku dan agama. Pada indikator penggunaan bahasa saat bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pada saat berkomunikasi dengan sesama pegawai, pimpinan maupun masyarakat pegawai menggunakan bahasa yang baik dan benar serta dapat dipahami. Pada indikator aturan perilaku dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai sudah memberikan pelayanan pada masyarakat dengan rasa empati, santun, tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan.

Pada dimensi norma dengan indikator perilaku pimpinan diperoleh nilai 3,77 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pimpinan mampu mengarahkan bawahannya dengan baik dan memberikan bimbingan serta motivasi kepada pegawai agar membangun kinerja yang maksimal. Pada indikator standar perilaku antar pegawai diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai sudah menerapkan pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas untuk menjaga kehormatan dan martabat pegawai. Pada indikator keharmonisan antar pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan para pegawai memiliki hubungan yang baik

dengan atasan maupun sesama pegawai serta saling memahami dengan cara menerima masukan satu sama lain.

Pada dimensi nilai-nilai dominan dengan indikator efektifitas kinerja diperoleh nilai rata-rata 3,20 dengan kriteria jawaban cukup kuat, hal ini dikarenakan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian. Pada indikator efisiensi kinerja diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai mampu bekerja secara efisien dengan hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada indikator peningkatan kesejahteraan masyarakat diperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan masyarakat sudah mendapatkan pembinaan yang baik seperti pemerataan pembangunan akses jalan di desa-desa.

Pada dimensi filosofi dengan indikator penerapan kebijakan didalam instansi diperoleh nilai 3,87 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan instansi sudah menerapkan kebijakan sesuai dengan prosedur dengan menyelenggarakan urusan pemerintah umum, mengkoordinasi kegiatan masyarakat dan menerapkan peraturan bupati. Pada indikator rasa hormat terhadap sesama pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan para pegawai mampu menghargai dan menghormati perbedaan yang terdapat didalam instansi. Pada indikator tingkat kepercayaan pada pimpinan diperoleh nilai 4,07 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik, berintegritas dan transparan pada pegawai, sehingga pegawai memiliki kepercayaan pada pimpinan.

Pada dimensi peraturan-peraturan dengan indikator pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan diperoleh nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai sudah menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai wewenang yang dipercayakan pimpinan. Pada indikator ketaatan pegawai dalam memakai seragam dinas diperoleh nilai rata-rata 4,23 dengan kriteria jawaban sangat kuat, hal ini dikarenakan pegawai patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di instansi, seperti pada hari senin dan selasa memakai seragam Pakaian Dinas Harian (PDH) warna khaki (coklat), hari rabu memakai seragam hitam dan putih kemudian hari kamis dan jumat memakai baju batik. Pada indikator menaati peraturan yang telah ditetapkan diperoleh nilai 3,23 dengan kriteria jawaban cukup kuat, hal ini dikarenakan adanya pegawai yang belum sepenuhnya melaksanakan tata tertib dan ketentuan yang ditetapkan instansi seperti pegawai wajib hadir 30 menit sebelum pelayanan dimulai.

Secara keseluruhan dari jawaban rekapitulasi mengenai budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77 dengan kriteria jawaban kuat. Nilai rata-rata tertinggi pada dimensi peraturan-peraturan dengan indikator kepatuhan pegawai dalam memakai baju dinas diperoleh nilai sebesar 4,23 dengan kriteria jawaban sangat kuat. Untuk nilai rata-rata terendah pada dimensi nilai-nilai dominan dengan indikator efektifitas kinerja diperoleh nilai sebesar 3,2 dengan kriteria jawaban cukup kuat.

Gambaran Kinerja Pegawai

Dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan indikator kuantitas ketekunan diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai berusaha menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik setiap

harinya. Pada indikator kualitas pencapaian target diperoleh nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai antusias untuk mencapai target kerja yang baik sehingga pekerjaan yang banyak tidak mempengaruhi sikap pegawai dalam berkarja. Pada indikator kualitas tingkat mutu hasil diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai teliti dalam mengejakan pekerjaan sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Pada indikator ketelitian dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan setiap pegawai fokus dan teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada indikator efisiensi waktu dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diprioritaskan terlebih dahulu dan berusaha mencapai target kerja yang maksimal.

Pada indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,03 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada indikator anggaran yang dibutuhkan diperoleh nilai rata-rata 4,17 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan biaya anggaran kebutuhan kerja yang sudah diterima dari pemerintah dapat disusun berdasarkan laporan dan keperluan instansi. Pada indikator kemampuan mengalokasikan anggaran diperoleh nilai rata-rata 4,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mampu menyesuaikan anggaran yang diberikan dengan keperluan yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan instansi.

Pada dimensi perilaku kerja (PK) dengan indikator tingkat pelayanan

diperoleh nilai rata-rata 4,07 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada indikator komitmen pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai diharuskan menyesuaikan diri pada aturan-aturan yang berlaku didalam instansi. Pada indikator kesediaan pegawai dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan terdapat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya harus diperintah dahulu oleh pimpinan. Pada indikator kemampuan menyelesaikan masalah diperoleh nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai berusaha untuk tetap positif dan tidak menyalahkan sebelah pihak, selalu bermusyawarah untuk mencari jalan tengah yang baik untuk menyelesaikan masalah.

Pada indikator keberanian mengambil risiko pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan sesuai dengan integritas para pegawai harus dengan berani dan bertanggungjawab pada setiap pencapaian hasil kerja yang dikerjakan. Pada indikator kepatuhan pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai patuh pada penggunaan pakaian dinas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pada indikator membantu sesama rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai menerapkan sikap saling membantu sesama rekan kerja yang kesulitan dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Pada indikator hubungan dengan atasan diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan hubungan antara pegawai dengan atasan sudah terjalin

dengan baik, pegawai selalu berdiskusi dengan atasan apa yang menjadi kendala dan profesional dalam bekerja.

Secara keseluruhan dari jawaban rekapitulasi mengenai kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan indikator anggaran yang dibutuhkan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai rata-rata terendah pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,03 dengan kriteria jawaban cukup baik.

Analisis Dekriptif Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan program SPSS versi 21, maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10,338	8,141	
1 Karakteristik Individu	,568	,199	,438
Budaya Organisasi	,415	,154	,412

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada tabel 2 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 10,338 + 0,568X_1 + 0,415X_2$, artinya ketika karakteristik individu naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,568 satuan dan ketika budaya organisasi naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,415 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik individu dan

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Adapun hasil regresi linier sederhana karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Sederhana Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	18,508	8,320	
1 Karakteristik Individu	,891	,175	,687

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa hasil regresi linier sederhana dengan perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi (X_1) sebesar 0,891 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 18,508 + 0,891$, artinya jika karakteristik individu naik satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,891 satuan, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Adapun hasil regresi linier sederhana budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	22,228	7,806	
1 Budaya Organisasi	,680	,137	,677

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 4 diatas dapat dilihat bahwa hasil regresi linier sederhana dengan perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi (X_2) sebesar 0,680 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 22,228 + 0,680$, artinya jika budaya organisasi naik satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,680 satuan, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hubungan Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel karakteristik individu (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). dengan bantuan program SPSS versi 21, didapat hasil perhitungan koefisien korelasi sebagai berikut.

Tabel 5
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien
Determinasi Hubungan Karakteristik
Individu dan Budaya Organisasi
Dengan Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,762 ^a	,580	,550	3,045

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 5 diatas, diperoleh koefisien korelasi nilai $R = 0,762$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara karakteristik individu dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun berdasarkan tabel 3.6. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,580 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun sebesar 58% dijelaskan oleh karakteristik individu dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 42% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, loyalitas pegawai, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai R dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 6
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien
Determinasi Hubungan Karakteristik
Individu Dengan Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,687 ^a	,472	,454	3,355

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 6 diatas diperoleh koefisien korelasi nilai $R = 0,687$ artinya

terdapat hubungan yang kuat dan positif antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun berdasarkan tabel 3.6. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,472 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun sebesar 47,2% dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, sedangkan sisanya 52,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti sosial ekonomi, pengalaman kerja, perubahan sosial, dan lain sebagainya.

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Nilai R dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 7
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien
Determinasi Hubungan Budaya
Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,677 ^a	,458	,439	3,399

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 7 diatas diperoleh koefisien korelasi nilai $R = 0,677$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun berdasarkan tabel 3.6. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,458 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun sebesar 45,8% dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya 54,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan,

karakteristik organisasi, budaya kerja, dan lain sebagainya.

Uji Hipotesis

Uji simultan (uji F)

Untuk uji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 8
Hasil Uji F Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	358,357	2	179,179	19,328	,000 ^b
1 Residual	259,578	28	9,271		
Total	617,935	30			

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $19,328 > F_{tabel}$ dengan 0,05 (2 vs $31-2-1=28$) sebesar 3,34 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desyinta *et al.*, 2019) dan (Nainggolan *et al.*, 2016) bahwa karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (uji t)

Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial (Uji t)

Berikut ini adalah hasil uji parsial (uji t) antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai.

Tabel 9
Hasil Uji t Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Model	t	Sig.
(Constant)	2,225	,034
1 Karakteristik Individu	5,090	,000

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (karakteristik individu) sebesar $5,090 >$ dari t_{tabel} $df = n-k-1$ ($31-1-1=29$) sebesar 2,04523 signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desyinta *et al.*, 2019) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial (Uji t)

Berikut ini adalah hasil uji parsial (uji t) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Tabel 10
Hasil Uji t budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	t	Sig.
(Constant)	2,848	,008
1 Budaya Organisasi	4,949	,000

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (Budaya Organisasi) sebesar $4,949 >$ dari t_{tabel} $df = n-k-1$ ($31-1-1=29$) sebesar 2,04523 signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan *et al.*, 2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

EVALUASI

Evaluasi Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan seseorang yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang menyebabkan kepuasan satu dengan yang lainnya berbeda pula. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari empat dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kemampuan, sikap, nilai dan minat bahwa karakteristik individu pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun dapat dikatakan baik. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawab baik.

Namun masih terdapat beberapa indikator dengan kriteria jawaban baik tetapi nilainya masih dibawah rata-rata keseluruhan yang menjadi perhatian Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun dan dapat diperbaiki untuk menghasilkan kinerja yang optimal dikemudian hari.

Pada dimensi kemampuan dengan indikator pemahaman pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai mendengarkan arahan dari pimpinan dan memahami sedini mungkin tanggung jawab apa yang harus dikerjakan dalam pekerjaan tersebut. Pada indikator mengerjakan pekerjaan yang diberikan diperoleh nilai rata-rata 3,32 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pimpinan memberikan

pelatihan dan pengembangan berbasis teknologi seperti mengoperasikan komputer, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pada indikator komunikasi antar pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya para pegawai meningkatkan budaya saling membantu dan menjalin hubungan komunikasi yang baik. Pada dimensi sikap dengan indikator sikap pegawai dalam memberikan pelayanan diperoleh nilai rata-rata 3,13 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai bersikap humanis yang ramah dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan evaluasi karakteristik individu diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun sudah dikategorikan baik. Walaupun demikian, karakteristik individu harus meningkatkan pemahaman dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing individu. Selain itu, peningkatan karakteristik individu dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik seperti kompensasi, kompetensi kerja dan kepemimpinan (Torang, 2014).

Evaluasi Budaya Organisasi

Budaya organisasi suatu sistem nilai-nilai yang dapat dipahami seluruh anggota organisasi, disosialisasikan serta dapat terimplementasi pada perilaku dan sikap masing-masing pegawai dalam lingkungan organisasi. Budaya organisasi pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun dapat dikatakan kuat. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban kuat.

Namun masih terdapat beberapa indikator yang dengan kriteria jawaban kuat tetapi nilainya masih dibawah rata-rata keseluruhan yang menjadi perhatian. Pada dimensi norma dengan indikator keharmonisan antar pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban kuat. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai meningkatkan komunikasi yang baik dan positif dan saling membantu sesama rekan kerja agar menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pada dimensi nilai-nilai dominan dengan indikator efektifitas kinerja diperoleh nilai rata-rata 3,20 dengan kriteria jawaban cukup kuat. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai lebih memprioritaskan pekerjaan yang sedang dikerjakan dan mengatur waktu dengan baik agar bekerja secara maksimal.

Pada dimensi filosofi dengan indikator penghormatan sesama rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban kuat. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai saling menghormati setiap pegawai yang berada di instansi dan tidak memandang status maupun jabatan sehingga dapat menciptakan suasana yang baik dalam instansi. Pada dimensi peraturan-peraturan dengan indikator pelaksanaan wewenang diperoleh nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban kuat. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan bertanggungjawab dengan hasil yang telah dikerjakan. Pada indikator menaati peraturan yang telah ditetapkan diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup kuat. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai meningkatkan sikap disiplin dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan agar menciptakan lingkungan kerja yang tertib.

Berdasarkan hasil evaluasi budaya organisasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun sudah dikategorikan kuat. Walaupun demikian, sebaiknya dengan adanya budaya organisasi yang berlaku pada instansi diharapkan dapat mewujudkan tujuan organisasi yang lebih baik. Selain itu, penguatan budaya organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti komunikasi, karakteristik organisasi dan struktur organisasi (Burhanuddin, Suprianto and Pramono, 2018).

Evaluasi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun dapat dikatakan baik. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih terdapat beberapa indikator dengan kriteria jawaban baik tetapi nilainya masih dibawah nilai rata-rata keseluruhan yang menjadi perhatian. Pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai dengan indikator efisiensi waktu dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai memiliki manajemen waktu yang baik dengan membuat jadwal kerja yang teratur dan fokus bekerja agar terhindar dari kesalahan dalam penyelesaian tugas. Pada indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,03 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai menghilangkan kebiasaan

menunda-nunda pekerjaan agar tugas yang diberikan tidak tertumpuk dengan tugas yang baru.

Pada dimensi perilaku kerja dengan indikator kesediaan pegawai dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pimpinan harus memberikan motivasi dan semangat kerja kepada seluruh pegawai agar membangun lingkungan kerja yang positif dan terbuka terhadap masukan-masukan yang diberikan pegawai. Pada indikator keberanian mengambil risiko pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai memahami kemampuan diri sendiri saat menghadapi segala risiko nantinya dan mampu mengatasi segala hal yang akan terjadi. Pada indikator membantu sesama rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkan hal ini, sebaiknya pegawai meningkatkan rasa hormat antar pegawai agar selalu terjaga hubungan baik sesama rekan kerja sehingga menumbuhkan perasaan saling membantu.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun sudah dikategorikan baik. Walaupun demikian, sebaiknya pegawai lebih memaksimalkan tugas dan tanggung jawab, kemampuan, tingkat kehadiran, sikap dalam memberikan pelayanan, dan menjalin hubungan baik dengan atasan dan sesama rekan kerja agar menghasilkan kerja yang optimal. Selain itu, perbaiki kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja (Mangkunegara, 2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil seluruh uraian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang karakteristik individu diperoleh keseluruhan jawaban dengan kriteria jawaban baik. Kemudian untuk nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi sikap dengan indikator sikap pegawai dalam menerima kritik dan saran. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi sikap dengan indikator sikap pegawai dalam memberikan pelayanan.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang budaya organisasi diperoleh keseluruhan jawaban dengan kriteria jawaban kuat. Kemudian untuk nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria jawaban sangat kuat berada pada dimensi peraturan-peraturan dengan indikator kepatuhan pegawai dalam memakai baju dinas. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria jawaban cukup kuat berada pada dimensi nilai-nilai dominan dengan indikator efektifitas kinerja.
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai diperoleh keseluruhan jawaban dengan kriteria jawaban baik. Kemudian untuk nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan indikator anggaran yang dibutuhkan. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.
 5. Hasil analisis koefisien korelasi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan budaya organisasi sebagai variabel bebas.
 6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.
 7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.
- individu sebaiknya pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam program pelatihan dan pengembangan potensi pegawai berbasis teknologi.
2. Untuk memperkuat budaya organisasi sebaiknya pimpinan maupun pegawai membangun budaya saling membantu dan menumbuhkan keakraban harmonis yang humanis.
 3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pimpinan meningkatkan hubungan komunikasi yang efektif dengan pegawai, serta melakukan arahan dan motivasi dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.
 4. Sehubungan dengan keterbatasan penulis, penyajian penelitian masih terdapat banyak kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti kemampuan kerja, komitmen, disiplin kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, Suprianto, D. A. and Pramono, E. (2018) **Budaya Organisasi & Kepemimpinan**. Cetakan Pertama. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Butarbutar, M., Simbolon, W. G., *et al.* (2021) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Saran

Berdasarkan pada bab sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat berguna bagi pihak terkait untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan karakteristik

- Desyinta, D. *et al.* (2019) '**Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar**', *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), pp. 1–13. doi: 10.37403/maker.v5i1.103. Available at: 10.4324/9781351033909-23. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/103>
- Kamaroellah, A. (2014) **Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)**. Surabaya: Buku Pustaka Radja.
- Mangkunegara, A.P. (2013) **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, F. *et al.* (2016) '**... Budaya Organisasi dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Simalungun**', *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(1), pp. 49–55. Available at: <http://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/37>.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L. and Chabib, M. N. (2020) **Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sinambela, L. P. (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja**. Edited by Suryani and R. Aksara. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suyuthi, N. F. *et al.* (2020) **Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Tujuan dan Fungsi**. Cetakan 1. Edited by J. Simarmata and A. Rikki. Yayasan Kita Menulis.
- Torang, D. S. (2014) **Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur Budaya Dan Perubahan Organisasi)**. Bandung: Alfabeta.