
Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Krisnina Maharani Simatupang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga¹²³
krisninam35@gmail.com

Andrian Isyan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga¹²³
andrianirsyan@gmail.com

Mhd. Shafwan Koto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga¹²³
mhd.shafwankoto@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian berdasarkan analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,603, yang berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan karakteristik individu sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, kompetensi, dan komunikasi. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,852 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00758 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik individu juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,945 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00758 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$, yang berarti karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,813 lebih besar dari F tabel sebesar 3,18 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Keywords: Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik dan melaksanakan pembangunan daerah. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian penting bagi setiap instansi pemerintah, termasuk Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi dan

karakteristik individu. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen pegawai, serta mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menghambat efektivitas kerja pegawai.

Selain budaya organisasi, karakteristik individu juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Karakteristik individu mencakup aspek kemampuan, sikap, motivasi, pengalaman, serta latar belakang personal yang memengaruhi cara seseorang bekerja dan berperilaku dalam organisasi. Perbedaan karakteristik individu antarpegawai dapat memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan, sehingga perlu dikelola secara tepat oleh organisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai instansi yang memiliki peran strategis dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat perbedaan tingkat kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh penerapan budaya organisasi serta karakteristik individu pegawai yang beragam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi serta pengelolaan karakteristik individu secara lebih efektif.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2018), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sementara itu, Simbolon (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi, nilai, keyakinan, dan norma yang dimiliki bersama serta menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai dan norma yang disepakati bersama oleh anggota organisasi yang memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku dalam bekerja.

Menurut Denison (2017), indikator budaya organisasi terdiri dari:

1. Keterlibatan (*Involvement*), yaitu tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi dan pengambilan keputusan.
2. Konsistensi (*Consistency*), yaitu adanya kesepakatan nilai, koordinasi, dan integrasi dalam organisasi.
3. Adaptabilitas (*Adaptability*), yaitu kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan dan kebutuhan pelanggan.
4. Misi (*Mission*), yaitu kejelasan arah, tujuan, dan strategi organisasi yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri yang melekat pada setiap individu yang membedakannya dengan individu lain dan dapat memengaruhi perilaku serta kinerjanya dalam organisasi. Robbins (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja. Hajati (2018) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah sifat atau karakter yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan kebutuhan, sikap, dan minat individu.

Selain itu, Kridharta dan Rusdianti (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan antara satu individu dengan individu lainnya yang dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan masalah, motivasi, dan kerja sama.

Berdasarkan definisi tersebut, karakteristik individu dapat diartikan sebagai sifat, kemampuan, sikap, dan nilai yang dimiliki seseorang yang memengaruhi perilaku dan kinerjanya dalam organisasi.

Menurut Arief dalam Aingra (2019), indikator karakteristik individu meliputi:

1. Kemampuan (*Ability*), yaitu kapasitas individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
2. Nilai (*Value*), yaitu keyakinan individu mengenai sesuatu yang dianggap penting dalam pekerjaan.
3. Sikap (*Attitude*), yaitu evaluasi atau perasaan individu terhadap pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja.
4. Minat (*Interest*), yaitu kecenderungan individu untuk menyukai dan menaruh perhatian pada pekerjaan tertentu.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga proses dalam mencapai hasil tersebut.

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Kasmir (2016), indikator kinerja pegawai terdiri dari:

1. Kualitas, yaitu tingkat mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan Waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
4. Penekanan Biaya, yaitu kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien sesuai anggaran.
5. Pengawasan, yaitu tingkat kepatuhan pegawai terhadap prosedur dan pengendalian kerja.
6. Hubungan Antar Karyawan, yaitu kemampuan menjalin kerja sama dan hubungan yang baik dengan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh pengawasan dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian sebagaimana adanya di lokasi penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 54 orang, terdiri dari pegawai negeri sipil dan tenaga honorer. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional stratified random sampling, dengan tujuan agar setiap kelompok pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara dengan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, buku, jurnal ilmiah, dan literatur lain yang relevan dengan variabel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur digunakan untuk memperoleh landasan teori dan konsep yang berkaitan dengan budaya organisasi, karakteristik individu, dan kinerja pegawai. Studi lapangan dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Analisis diawali dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Setelah itu dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel, serta analisis koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, yang selanjutnya diuji melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 5 persen.

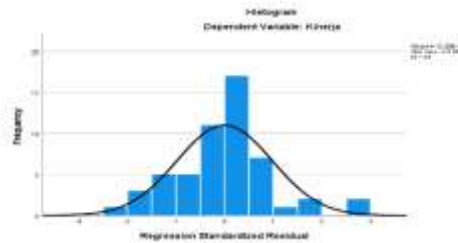
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

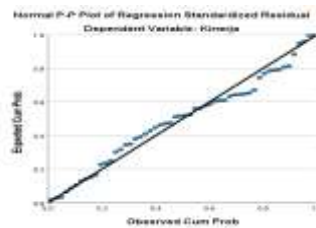
1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Data dikatakan baik apabila penyebarannya mendekati distribusi normal, yaitu tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan grafik dan uji statistik Kolmogorov–Smirnov.



Gambar 1.1 Pengujian Histogram Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar 1.1, variabel penelitian menunjukkan distribusi data yang normal. Hal ini ditunjukkan oleh penyebaran data yang tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Selanjutnya, hasil analisis grafik Normal P–P Plot uji normalitas disajikan pada Gambar 1.2.



Gambar 1.2 Pengujian Grafik Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada gambar 1.2 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dilakukan menggunakan uji statistik *Kolmogorov–Smirnov* (K–S). Kriteria pengujian ditentukan berdasarkan nilai probabilitas (*Asymp. Sig.*) dan nilai K–S Z. Data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig.* > 0,05 dan nilai K–S Z < 1,97. Sebaliknya, apabila nilai *Asymp. Sig.* < 0,05 dan nilai K–S Z > 1,97, maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov–Smirnov disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

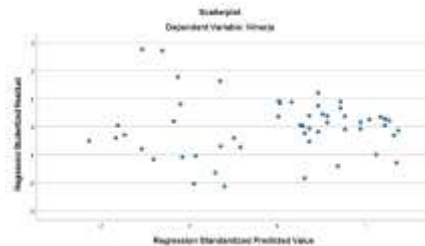
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	54		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	42.92205718	
Most Extreme Differences	Absolute	.103	
	Positive	.103	
	Negative	-.064	
Test Statistic		.103	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.157	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.148
		Upper Bound	.167
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			
Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)			

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,200 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,103 < dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik berupa ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik harus memenuhi prasyarat tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.



Gambar 1.3 Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 1.3 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Deteksi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah menunjukkan adanya multikolinearitas, yang sejalan dengan nilai VIF yang tinggi, karena VIF merupakan kebalikan dari tolerance ($VIF = 1/tolerance$).

Tabel 1.2 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.508	1.969
	Karakteristik Individu	.508	1.969

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2, nilai *tolerance* untuk variabel budaya organisasi dan karakteristik individu masing-masing sebesar 0,508, sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar 1,969. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan karakteristik individu (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), data penelitian dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Hasil analisis korelasi disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3. Output Koefisien korelasi

Correlations				
		Budayaorganisasi	Karakteristikindividu	Kinerj
		si	ndividu	a
Budayaorganisasi	Pearson Correlation	1	.701**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	54	54	54
Karakteristikindividu	Pearson Correlation	.701**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	54	54	54
Kinerja	Pearson Correlation	.732**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.3, nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai sebesar 0,732, sedangkan korelasi antara karakteristik individu dan kinerja pegawai sebesar 0,699. Mengacu pada kriteria tingkat hubungan, kedua nilai koefisien tersebut termasuk dalam kategori korelasi kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis tersebut disajikan pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4 Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.588	43.75557
a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.4, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,603 atau 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 60,3% dipengaruhi secara bersama-sama oleh budaya organisasi dan karakteristik individu. Sementara itu, sebesar 39,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

6. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan karakteristik individu (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan regresi tersebut disajikan pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5 Output Koefisien Regresi dan Uji T (Uji Hipotesis)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.301	41.790		.940	.351		
	Budaya Organisasi	.535	.139	.477	3.852	.000	.508	1.969
	Karakteristik Individu	.396	.135	.364	2.945	.005	.508	1.969
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.5, diperoleh persamaan regresi $Y = 39,301 + 0,535X_1 + 0,396X_2$. Nilai konstanta sebesar 39,301 menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi dan karakteristik individu dianggap konstan, maka kinerja pegawai sebesar 39,301. Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,535 dan karakteristik individu (X_2) sebesar 0,396 menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan budaya organisasi dan karakteristik individu secara parsial akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil pengujian uji t disajikan pada Tabel 1.6.

Tabel 1.6 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.301	41.790		.940	.351		
	Budaya organisasi	.535	.139	.477	3.852	.000	.508	1.969
	Karakteristik individu	.396	.135	.364	2.945	.005	.508	1.969

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1.6, diperoleh bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,852 yang lebih besar dari t tabel 2,00758 pada taraf signifikansi 0,025. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, variabel karakteristik individu menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,945 yang juga lebih besar dari t tabel 2,00758. Nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, yang berarti karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil uji parsial membuktikan bahwa masing-masing variabel independen, yaitu budaya organisasi dan karakteristik individu, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil pengujian uji F (ANOVA) disajikan pada Tabel 1.7.

Tabel 1.7 Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148617.201	2	74308.600	38.813	.001 ^b
	Residual	97642.059	51	1914.550		
	Total	246259.259	53			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Karakteristikindividu, Budayaorganisasi						

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1.7, diperoleh nilai F hitung sebesar 38,813 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,18 pada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menghasilkan nilai *t* hitung sebesar 3,852 lebih besar dari *t* tabel 2,00758 dengan tingkat signifikansi 0,001 (< 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Ni Putu Grivia Oktanaryanti dkk. (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Aprillia Syah Putri dan Mauli Siagian (2023) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang baik dalam organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai *t* hitung sebesar 2,945 lebih besar dari *t* tabel 2,00758 serta nilai signifikansi 0,005 (< 0,05). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima yang berarti karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Putu Grivia Oktanaryanti dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Aprillia Syah Putri dan Mauli Siagian

(2023) yang menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada kondisi organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik responden yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai F hitung sebesar 38,813 lebih besar dari F tabel 3,18 serta nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ni Putu Grivia Oktanaryanti dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Aprillia Syah Putri dan Mauli Siagian (2023) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keselarasan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi yang kuat dan karakteristik individu yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan dan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena memiliki nilai corrected item-total correlation di atas 0,30 serta reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh berada di atas 0,60.
2. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, yang dibuktikan melalui grafik histogram dan Normal P-P Plot yang mengikuti garis diagonal serta nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.
3. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,732, sedangkan Karakteristik Individu memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,699.
4. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 39,301 + 0,535X_1 + 0,396X_2$ yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga peningkatan pada kedua variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.
5. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,852 lebih besar dari t tabel 2,00758 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, Karakteristik Individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,945 lebih besar dari t tabel 2,00758 dan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05.

7. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 38,813 lebih besar dari Ftabel 3,18 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh hipotesis penelitian dapat diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dapat mempertahankan kinerja yang telah dicapai saat ini serta terus meningkatkannya di masa yang akan datang.
2. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah diharapkan dapat mendorong pegawai untuk lebih berinovasi dan menghasilkan gagasan-gagasan baru agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan inovatif. Selain itu, instansi perlu memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi sebagai bentuk motivasi kerja.
3. Organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dengan mendorong inisiatif dalam pelaksanaan tugas maupun pengambilan keputusan.
4. Pegawai diharapkan lebih teliti dalam bekerja agar dapat meminimalisir kesalahan dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

REFERENSI

- Aingra. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Aprillia Syah Putri, Mauli Siagian (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam*.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Denison, D. R. (2017). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Furchan, A. (2016). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hajati, D. (2018). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 1–18.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2018). *Manajemen Organisasi Sumber Daya Manusia*. Malang: MNC Publishing.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2015–2022.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen

- organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 232–247.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (Ed. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Ni Putu Grivia Oktanaryanti, Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2023). Pengaruh karakteristik individu, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi* (Ed. 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Simbolon, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto, J. (2016). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Taufiq. (2015). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *e-Jurnal Katalogis*, 3(8), 138–148.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.