

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDUAL DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK**

Agustina Ayu

Email: agustinaayu74@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada hubungan karakteristik individual dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22. Adapun hasil penelitian yaitu: ada pengaruh signifikan antara karakteristik individual terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak, ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak, ada pengaruh signifikan antara karakteristik individual dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

KATA KUNCI: karakteristik individual, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Karakteristik individu adalah salah satu faktor motivasi dari faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi seseorang. Karakteristik individu mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas dan perilaku untuk memuaskan kebutuhannya. Seorang individu mungkin akan menginginkan prestasi dan dengan demikian orang tersebut dimotivasi oleh sebuah pekerjaan yang mengesankan. Individu yang lain mungkin menginginkan uang, dengan demikian dimotivasi untuk mendapatkan gaji tinggi.

Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas maka masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah karakteristik individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak?
3. Apakah karakteristik individual dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak ?

KAJIAN TEORITIS

1. Karakteristik Individual

Menurut Rahman (2013: 77): "Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu."

Menurut Badeni, M.A. (2017: 9), Individu merupakan sesuatu yang unik. Masing masing individu memiliki karakteristik. Karakteristik atau ciri khas yang ada pada individu satu dengan yang lain. Karakteristik tersebut ada yang terbentuk sejak lahir dan ada yang terbentuk sebagai akibat pergaulan dan belajar.

Indikator Karakteristik individu menurut Robbins dalam Badeni (2017: 9) yaitu:

- a. Karakteristik Biografis (*Biographical Characteristics*)
Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individu yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja/pengabdian pada organisasi. Perbedaan-perbedaan individu dan kecenderungan perbedaan perilaku terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi baik produk, loyalitas, kerajinan, maupun kepuasan kerja.
- b. Kemampuan (*Ability*)
Tingkat kemampuan orang berbeda-beda. Ada sejumlah orang yang sangat pintar mengarang, cepat memahami, mampu melihat penyebab suatu masalah, dan terampil. Kemampuan ini mencakup arti yang luas yaitu keseluruhan potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan bervariasi dalam pekerjaan.
- c. Kepribadian (*personality*)
Kepribadian merupakan keunikan yang dimiliki seseorang dalam berbagai aspek, sifat, dan perilaku yang khas ditampilkan seseorang Ketika menghadapi orang lain, suatu objek atau peristiwa.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Porter, yang dikutip oleh Arifin (2010: 179), komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi dirinya terlibat ke dalam organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk bersungguh-sungguh atas nama organisasi
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dalam organisasi)

a. Indikator komitmen organisasi

Terdapat tiga bentuk organisasi yang dikemukakan Meyer dan Allen dalam Usmani, Hamid dan Utami (2016: 41) yaitu:

- 1) Komitmen afektif, yakni keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, dapat dipahami bahwa karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
- 2) Komitmen berkesinambungan, yakni komitmen yang didasarkan pada kerugian apabila karyawan meninggalkan perusahaan.
- 3) Komitmen normatif, yakni yang disebabkan karena ada perasaan memiliki kewajiban untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah:

- 1) Faktor personal, yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) Faktor organisasi, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya.
- 3) Faktor yang bukan berasal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang jauh lebih baik atau gaji yang lebih rendah dari organisasi

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bers angkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian kinerja menurut (Mangkunegara, 2017): kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator pengukur kerja menurut Mangkunegara (2017: 75) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

Menurut Mangkunegara (2015: 67): faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (*ability*)
Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi
Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan oleh Mangkunegara (2017: 74) adalah sebagai berikut: kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

- a. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Dapat tidaknya diandalkan berarti seseorang tersebut mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima. Ciri utama seseorang yang dapat diandalkan adalah memiliki ilmu yang dikuasai dengan sungguh-sungguh, mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati-hatian dan rajin.
- d. Sikap merupakan suatu cara seseorang bereaksi atau memberi respon terhadap suatu situasi. Sikap juga sebagai perasaan dan pikiran seseorang dalam bertingkah laku saat sedang tidak menyukai atau menyukai sesuatu. Sikap tentunya berkaitan dengan pekerjaan karyawan serta kerjasama dengan perusahaan lainnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan

sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Kantor Pusat *Credit Union Khatulistiwa bakti Pontianak* yang berjumlah 33 orang dan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah: Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, dan uji t.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dari hasil perhitungan korelasi akan mendapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item apakah layak atau tidak. Dengan sampel yang diolah sebesar 33 responden sehingga menghasilkan nilai R_{tabel} sebesar 0,3440. dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel karakteristik individual dan komitmen organisasi adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.

TABEL 1
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Karakteristik Individual	0,779	0,60	RELIABEL
Komitmen Organisasi	0,662	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,774	0,60	RELIABEL

Sumber: Data Olahan Program Spss Versi 22, 2020

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dari Tabel 2 dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

TABEL 2
UJI NORMALITAS
METODE ONE SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90691419
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,082
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2020

4. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linearitas secara signifikan atau tidak. Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel karakteristik individual adalah sebesar 0,193. Nilai $0,753 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel karakteristik individual dengan kinerja.

TABEL 3
UJI LINEARITAS KARAKTERISTIK INDIVIDUAL

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJAKARYAWAN *	Between Groups	(Combined)	54,390	9	6,043	1,247	,316
KARAKTERISTIKINDIVIDUAL		Linearity	30,399	1	30,399	6,271	,020
		Deviation from Linearity	23,991	8	2,999	,619	,753
		Within Groups	111,489	23	4,847		
Total			165,879	32			

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,106. Nilai $0,672 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel disiplin kerja dengan kinerja.

TABEL 4
UJI LINEARITAS KOMITMEN ORGANISASI
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJAKARYAWAN * KOMITMENORGANISASI	Between Groups	(Combined)	53,179	8	6,647	1,416	,240
		Linearity	28,252	1	28,252	6,016	,022
		Deviation from Linearity	24,927	7	3,561	,758	,627
		Within Groups	112,700	24	4,696		
Total			165,879	32			

Sumber: Data olahan SPSS Versi 22, 2020

5. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel 5, menunjukkan nilai VIF dari variabel karakteristik individual adalah $1,035 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,966 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel komitmen organisasi adalah $1,035 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,966 > 0,10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel karakteristik individual dan komitmen organisasi.

TABEL 5
UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	47,960	4,038		11,878	,000		
KARAKTERISTIKINDIVIDUAL	,299	,128	-,364	2,341	,026	,966	1,035
KOMITMENORGANISASI	,257	,116	-,345	2,220	,034	,966	1,035

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS Versi 22, 2020

6. Uji Heterokedastisitas

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel karakteristik individual sebesar $0,199 > 0,05$, variabel komitmen organisasi sebesar $0,53 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

TABEL 6
UJI HETEROKEDASTISITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,300	2,540		1,299	,204
KARAKTERISTIKINDIVIDUAL	,088	,080	,199	1,094	,283
KOMITMENORGANISASI	,017	,073	,053	,237	,814

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan SPSS Versi 22, 2020

7. Uji F

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) pada Tabel 7 dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,004 < 0,05$, yang berarti (X1) karakteristik individual dan (X2) komitmen organisasi secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja.

TABEL 7
UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,516	2	24,758	6,383	,004 ^b
	Residual	116,362	30	3,879		
	Total	165,879	32			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASI, KARAKTERISTIKINDIVIDUAL

Sumber: Data olahan SPSS Versi 22, 2020

8. Uji t

Diketahui nilai signifikan untuk variabel karakteristik individual sebesar $0,026 < 0,05$, sehingga karakteristik individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar $0,034 < 0,05$, sehingga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H_1 dan H_2 diterima.

TABEL 8
UJI t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47,960	4,038		11,878	,000
KARAKTERISTIKINDIVIDUAL	,299	,128	,364	2,341	,026
KOMITMENORGANISASI	,257	,116	,345	2,220	,034

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2020

9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,699 artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini yaitu karakteristik individual (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 69,90 persen sedangkan sisanya yaitu 30,10 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik individual dan komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

TABEL 9
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 ^a	,699	,252	1,969

a. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASI, KARAKTERISTIKINDIVIDUAL
Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2020

10. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 10 dapat diperoleh persamaan model regresi pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak* sebagai berikut :

$$Y = 0,364 X_1 + 0,345 X_2$$

Intepretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel komunikasi atasan pada bawahan memiliki nilai sebesar 0,364 artinya variabel karakteristik individual secara positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,345 artinya variabel komitmen organisasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

TABEL 10
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	47,960	4,038		11,878	,000
KARAKTERISTIKINDIVIDUAL	,299	,128	,364	2,341	,026
KOMITMENORGANISASI	,257	,116	,345	2,220	,034

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN
Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2020

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana Devi, Tanti Kutian dan Suharjono. “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengujian Sertifikasi Mutu Barang-Lembaga Tembakau Jember”. *Jurnal ilmiah motivasi*, Vol.15, no.3 (September-Desember 2015), ISSN 1411-5549.
- Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Bustomi, Purbangkoro, Nurhardjo. “Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Surabaya”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.9, no.2 (Juli 2015), hal.202-214.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Rahman, Abdul. “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala”. *Jurnal K-Jurnal Katalogis*, Vol.1, no.2, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.

