

Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja PNS di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai

Maulia Agustina, Melisa Zuriani Hasibuan*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al Wasliyah, Medan, Indonesia

Email: Email: ¹mauliaagustina0898@gmail.com, ^{2,*}melisa.hsb22@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 50 pegawai dan teknik penentu sampel dengan sampel jenuh maka sampel berjumlah 50 pegawai. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini diperoleh dari persamaan regresi $Y = 18.602 + 0.194 X_1 + 0.394 X_2 + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar 18.602 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi (X1) dan karakteristik individu (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai adalah 18.602. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.194 menunjukkan bahwa variabel kompetensi(X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel X2 sebesar 0.394 karakteristik individu (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial variabel kompetensi (X1) dan Karakteristik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.288 > 1.677) Variabel Kompetensi (X1) dan (3.399 > 1.677) variabel Karakteristik Individu (X2) dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05. Nilai R square yang diperoleh sebesar 0.870. Maka dapat dilihat pengaruh variabel X1, X2 terhadap variabel Y dengan cara menghitung Koefisien determinasi = $R^2 \times 100\% = 87.0\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 (Kompetensi), Karakteristik Individu (X2) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 87.0% dan sisa nya 13 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai

Abstract—This study aims to determine the influence of the relationship of competence and individual characteristics to the performance of Civil Servants in the Population and Civil Registration Office of Serdang Bedagai Regency. The population in this study were all employees in the Department of Population and Civil Registration of Serdang Bedagai Regency with a total of 50 employees and a sample determination technique with saturated samples, so the sample amounted to 50 employees. The data analysis technique that I use in this research is quantitative descriptive. The results of this study were obtained from the regression equation $Y = 18.602 + 0.194 X_1 + 0.394 X_2 + e$. Constant value (a) of 18,602 indicates that if the competency variable (X1) and individual characteristics (X2) value is 0, then the employee's performance is 18,602. The variable regression coefficient X1 of 0.194 indicates that the competency variable (X1) influences employee performance and X2 variable of 0.394 individual characteristics (X2) influences employee performance. The partial test results of competency variables (X1) and Characteristics (X2) have a positive and significant effect on employee performance in the Population and Civil Registration Service in Serdang Bedagai Regency where the value of $t_{count} > t_{table}$ (2,288 > 1,677) Competency Variables (X1) and (3,399 > 1,677) Individual Characteristics variable (X2) with a significant level of 0,000 < 0.05. The R square value obtained is 0.870. Then it can be seen the influence of variables X1, X2 on Y variables by calculating the coefficient of determination = $R^2 \times 100\% = 87.0\%$. The figure shows that the influence of variable X1 (Competence), Individual Characteristics (X2) on Variable Y (Employee Performance) is 87.0% and the remaining 13% is influenced by other variables not in this study.

Keywords: Competence, Individual Characteristics, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat, maupun organisasi. Manusia sebagai hal yang sangat berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari. Peran manusia juga penting didalam sebuah organisasi, dengan kehadiran manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan dapat terlaksana. Kehadiran manusia tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi sehingga hal yang perlu dilakukan yaitu dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong untuk mengembangkan kualitas SDM. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan kompetensi. Kompetensi sangat berpengaruh dalam mengaktualisasikan kemampuan SDM untuk itu suatu organisasi harus dapat mengetahui karakteristik individu masing-masing SDM nya guna memberikan motivasi dengan cara yang tepat. Saat manusia memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja maka akan semakin terpacu untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya kepada organisasinya. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu.

Salah satu organisasi yang bersaing dalam meningkatkan kompetensi dengan karakteristik individu yang dimiliki yang nantinya dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja yaitu Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Upaya yang dapat dilakukan instansi ini yaitu dengan selalu mengingatkan pegawai bahwa kompetensi kerja harus ditingkatkan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya, serta instansi juga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Namun realita yang terjadi cenderung pegawai sering mengabaikan dalam masalah kompetensi kerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagian pegawai hanya bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan saja dan tanpa memikirkan untuk memperbaiki cara kerja mereka agar lebih baik lagi,

Tidak bersemangat, tidak bertanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan tidak berfikir memajukan instansi semaksimal mungkin. Karena mereka sudah merasa nyaman dengan apa yang didapatkan. Dengan sikap sebagian pegawai yang seperti itu, maka ini menunjukkan karakteristik pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai masih buruk, karena pegawai yang memiliki karakteristik baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan berpengaruh sangat baik bagi instansi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa kompetensi dan karakteristik individu berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Beberapa rumusan masalah yang di ambil yaitu apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai? Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai ? dan Apakah Kompetensi dan Karakteristik Individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai?

2. KERANGKA TEORI

2.1 Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2015) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi 18 individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Thoah (2014) bahwa indikator kompetensi karyawan adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif dan inovatif berupa:

1. Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
2. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan obyektivitas persepsi.
3. Keterampilan dalam berkomunikasi, membangun persahabatan.
4. Sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan
5. Keterampilan dan sikap dalam mengembangkan diri.
6. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu kepada pelanggan.
7. Keterampilan dan sikap saling mempererat hubungan antar karyawan untuk meningkatkan mutu produk/pelayanan pada pelanggan.

2.2 Karakteristik Individu

Menurut Oktafiah, Risa (2017) bahwa karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (2015) antara lain:

1. Usia

Bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Bahwa semakin tua usia pegawai maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

2. Jenis Kelamin

Bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Bahwa wanita lebih mungkin termotivasi oleh sebuah hubungan sedangkan laki-laki lebih termotivasi oleh tanggung jawab. Selain itu, studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi perintah dan pria lebih agresif sehingga lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

3. Status Pernikahan

Status pernikahan dibedakan menjadi dua, yaitu menikah dan belum menikah. Ada perbedaan yang jelas dalam menyikapi suatu pekerjaan, karyawan yang sudah menikah lebih menekankan tentang kinerjanya dibandingkan dengan karyawan tunggal (belum menikah). Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Besar kemungkinan bahwa karyawan yang tekun dan puas terhadap pekerjaannya terdapat pada karyawan yang telah menikah. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah.

4. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat peputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan olehnya.

2.3 Kinerja

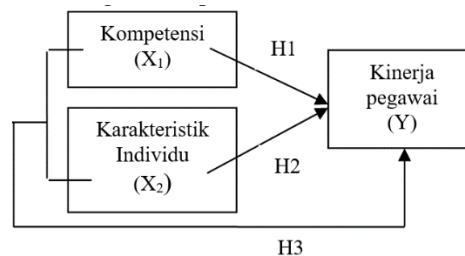
Menurut Wibowo (2017) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
- 3) Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.4 Kerangka Konseptual

Berikut merupakan kerangka konseptual berpikir



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual dan perumusan masalah, maka di hipotesiskan sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai.
- H₂ : Diduga Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai.
- H₃ : Diduga Kompetensi dan Karakteristik Individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiono (2015) analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai Jln. Negara No. 300 Desa Firdaus Kecamatan Tanjung Beringin Kabupaten Serdang Bedagai.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai Medan yaitu sebanyak 50 orang.

Menurut sigiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut sugiyono (2015) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai yang diambil dari semua jumlah populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Dokumentasi

3.5 Metode Analisis Data

Model analisis data yang digunakan pada hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e \quad (1)$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)
- X = Variabel independen
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Karakteristik Individu
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- e =Tingkat kesalahan dalam penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	18.602	1.051		17.701	.000
Kompetensi (X1)	.194	.150	.258	2.288	.004
Karakteristik Individu (X2)	.394	.116	.681	3.399	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terdapat beberapa kolom dalam tabel Coefficients di atas. Yang perlu di perhatikan ketika akan mencari persamaan regresi linear bergandanya adalah kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (Constant) adalah 18.602, Kompetensi (X1) (0.194), Karakteristik Individu (X2) (0.394)

Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu $Y = 18.602 + 0.194 X_1 + 0.394 X_2 + e$

Persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 18.602 Artinya jika variabel Kompetensi (X1) dan Karakteristik Individu (X2) nilainya adalah 0, maka nilainya positif, yaitu 18.602.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi(X1) bernilai positif, yaitu 0.194. Artinya bahwa apabila ada peningkatan kompetensi (X1) sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat 0.194 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu(X2) bernilai positif, yaitu 0.394. Artinya bahwa apabila ada peningkatan karakteristik individu (X2) sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat 0.394 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

4.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji Parsial dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	18.602	1.051		17.701	.000
Kompetensi (X1)	.194	.150	.258	2.288	.004
Karakteristik Individu (X2)	.394	.116	.681	3.399	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Output dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat nilai t-hitung yang diperoleh setiap variabel. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.677, dengan menggunakan rumus *Degree Of Freedom* (df). $df = n - k$.

Dimana:

n = banyak observasi

k = banyaknya variabel (bebas dan terikat).

$Df = n - k = 50 - 3 = 47$

Hasil pengujian mengenai Pengaruh Hubungan Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 2.288 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.677. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $2.288 > 1.677$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Karakteristik Individu (X2) yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Karakteristik Individu (X2) sebesar 3.399 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.677. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $3.399 > 1.677$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	207.161	2	103.580	156.944	.000 ^b
Residual	31.019	47	.660		
Total	238.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat f hitung adalah 156.944 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0,000 > 0,05$ dan nilai F hitung $156.944 > F$ tabel 2.80 hal ini menunjukkan bahawa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X₁, dan X₂ secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y.

4.4 Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Koefisien Determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.864	.812

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi berganda, yaitu Kompetensi Dan Karakteristik Individu adalah sebesar 0.933 atau 93.3%. Artinya hubungannya erat, semakin besar R berarti hubungannya semakin erat.

R square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0.870 atau 87%, artinya persentase Hubungan Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. Digunakan untuk satu variabel independent, sedangkan variabel independent lebih dari satu sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*.

Adjusted R Square merupakan nilai R^2 yang disesuaikan sehingga gambarnya lebih mendekati mutu peninjauan model dalam populasi. Dari tabel diatas dapat dibaca *Adjusted R Square* (R^2) adalah 0.867 atau 86.7% sedangkan sisanya 13.3% dijelaskan oleh faktor lain.

Standart Error of The Estimated adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standart Error of The Estimated* juga bisa disebut standart deviasi. Dalam kasus ini nilainya sebesar 0.812. Semakin kecil standart deviasi berarti model semakin baik.

4.5 Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai.. Hasil ini didukung oleh penelitian Fitrianti (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor SAR Kelas B Pangkal Pinang. Hasil penelitian Renyut, Modding, Bima dan Sukmawati (2017) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan di antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor SAR Kelas B Pangkal Pinang.

b. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Hasil ini didukung oleh penelitian Mindarti (2015) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor-kantor akuntan publik di Indonesia. Hasil penelitian Kore, Kalalo, Kalalo dan Lamalewa (2019) juga menyatakan bahwa karakteristik individual mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kabupaten Merauke.

c. Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Karakteristik Individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Hasil ini didukung oleh penelitian J.Laoh., G.M.Sendow., Y.Uhing (2019) yang menyatakan Karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha rumah kopi di Manado.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Kompetensi dan Karakteristik Individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrianti, A. P. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang. *SKRIPSI*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bangka Belitung.
- J.Laoh., G.M.Sendow., Y.Uhing (2019). Karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha rumah kopi di Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4620-4629, ISSN 2303-1174.
- Kore, E. L. R., C. N., Kalalo, J., and Lamalewa, F. (2019). Effects Of Individual Characteristics, Occupational Safety And Health On Employee Performance Of PT PLN (Persero) In Merauke Regency. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science* 235 (2019) 012047, GIESED 2018, IOP Publishing, doi:10.1088/1755-1315/235/1/012047.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mindarti., Sri, C. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume XVIII No. 3, Desember 2015 ISSN 1979 – 6471.
- Oktafiah, Risa. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Renyut, Bernard C., H. Basri Modding, Jobhar Bima and St. Sukmawati. (2017). The Effect Of Organizational Commitment, Competence On Job Satisfaction And Employees Performance In Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.