

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PEMBERDAYAAN DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DISDUKCAPIL KABUPATEN KEBUMEN

Yogatama Bunadi Putra
yogaputra87.y@gmail.com
Universitas Putra Bangsa

Dani Rizana
danirizana@gmail.com
Universitas Putra Bangsa

ABSTRACT

This study aims to test and analyze whether there is an effect of individual characteristics, empowerment and internal communication on employee performance (a study on the State Civil Apparatus of Disdukcapil, Kebumen Regency). The population in this study were all ASN Department of Population and Civil Registration of Kebumen Regency and sampling technique which is done using saturated sampling technique or the entire population is sampled, namely the State Civil Apparatus (ASN) Disdukcapil Kebumen Regency, amounting to 33 people. The technique of collecting data by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for Windows version 25.0.

The results of this study indicate that: (1) individual characteristics have a significant influence on the performance of Disdukcapil employees in Kebumen Regency. (2) Empowerment has a significant influence on the performance of Disdukcapil employees of Kebumen Regency. (3) Internal communication has a significant influence on the performance of Disdukcapil employees in Kebumen Regency. (4) Individual Characteristics, Empowerment and Internal Communication together (simultaneously) have a significant and significant influence on the performance of Disdukcapil employees in Kebumen Regency.

Keywords: Individual Characteristics, Empowerment, Internal Communication, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai (studi pada Aparatur Sipil Negara Disdukcapil Kabupaten Kebumen). Populasi dalam penelitian ini seluruh ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) Disdukcapil Kabupaten Kebumen yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi

25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Karakteristik Individu mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kebumen. (2) Pemberdayaan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kebumen. (3) Komunikasi Internal mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kebumen. (4) Karakteristik Individu, Pemberdayaan dan Komunikasi Internal secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Pemberdayaan, Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai
Submitted: 04-09-2023 | Accepted: 21-09-2023 | Published: 30-09-2023

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari unit kerja atau organisasi tempat pegawai bekerja. Apabila pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, maka tujuan unit kerja maupun tujuan organisasi secara keseluruhan akan tercapai. Salah satu sumber daya manusia yang cukup penting diperhatikan adalah masalah Aparatur Sipil Negara atau biasa disebut ASN, karena jalannya roda pemerintah tergantung pada kinerja ASN tersebut. Eksistensi ASN di institusi pemerintah benar-benar dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan khususnya pelayanan publik secara efektif dan efisien.

Mangkunegara, (2014) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Namun permasalahan kinerja pegawai hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual dan perlu untuk dikaji. Peneliti mencoba untuk melakukan objek penelitian pada kantor Disdukcapil Kabupaten Kebumen karena kinerja aparatur publik menjadi hal yang sering diperbincangkan dan sorotan di tengah masyarakat. Mengingat peran ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Masyarakat menganggap aparatur saat ini masih belum bisa memberikan kepuasan yang tinggi kepada masyarakat.

Data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen tahun 2019 berdasarkan pengukuran kinerja instansi, pelaksanaan kegiatan secara umum sudah mendekati sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan IKU (Indikator Kinerja

Utama) yaitu cakupan akta kelahiran dengan target akhir RPJMD 90% terealisasi 97,41% dan cakupan akte kematian dengan target akhir RPJMD 70% terealisasi 100%, artinya secara kelembagaan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen mempunyai kinerja yang baik. Akan tetapi bukan berarti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kebumen tidak mempunyai masalah berkaitan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, diketahui bahwa jumlah keseluruhan SDM yang ada di Disdukcapil Kabupaten yaitu 80 orang, terdiri dari pegawai ASN 34 orang dan pegawai tidak tetap (PTT) 46 orang. Sebagian besar pelaksana ASN yang ada, 13 orang (38%) mempunyai latar belakang pendidikan SMA atau belum sarjana artinya ketidakseimbangan secara kualitas dan kuantitas menyebabkan keahlian ASN secara umum rendah sehingga kinerja individu pun menjadi lemah. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Disdukcapil Kabupaten Kebumen menyadari bahwa ASN yang ada sebagian besar terutama yang senior masih kurang mandiri dan kurang trampil dalam melaksanakan tugasnya karena rendahnya kemampuan pegawai, baik pemahaman dan pengetahuan tentang komputer sehingga laporan pekerjaan sering mengalami kesulitan dan keterlambatan. Apalagi saat ini semua penunjang pekerjaan hampir menggunakan sistem komputer. Dengan keterbatasan kemampuan pegawai tersebut secara tidak langsung juga sangat berpengaruh terhadap kurang efektif dan efisiensinya kualitas layanan dokumen kependudukan kepada masyarakat khususnya dalam Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK).

Menurut pengamatan peneliti pada kantor Disdukcapil Kabupaten Kebumen, juga masih ditemuinya ASN yang belum menunjukkan kinerja yang memuaskan seperti perilaku pegawai yang kurang produktif dalam bekerja diwaktu jam kerja dan sikap yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, peneliti menduga yang mempengaruhi permasalahan kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Kebumen bukan hanya menyangkut tentang kemampuan saja, akan tetapi menyangkut masalah individu yaitu faktor variabel karakteristik individu pegawai itu sendiri. Setiap pegawai mempunyai kemampuan, perilaku, watak dan tujuan yang berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lain yang dapat menunjang karirnya dalam suatu organisasi baik itu yang bersifat positif maupun negatif.

Menurut (Gibson, 2004), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat

seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu instansi tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Hal tersebut bisa dilakukan namun bila potensi dasar yang dimiliki pegawai tersebut tidak didukung oleh aspek-aspek lain dalam diri pegawai kemungkinan besar potensi tersebut tidak dapat teraktualisasikan secara prima. Sedangkan menurut (Jacobis, Ghiok Vanali, Christoffel Kojo, 2017) 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. Oleh karena itu perlu bagi organisasi untuk mengetahui karakteristik individu pegawainya.

Selanjutnya variabel kedua yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor pemberdayaan. Fenomena yang ada di Disdukcapil Kabupaten Kebumen bahwa kurang diberdayakannya ASN yang ada untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai tugas pokok dan fungsinya, hal ini terlihat dari kuantitas Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang terlalu banyak, sehingga kesadaran peran dan tanggungjawab ASN cenderung kurang baik karena tugas pekerjaannya sebagian besar sudah dilaksanakan oleh pegawai tidak tetap (PTT) dan distribusi pekerjaan yang tidak merata bahwa pegawai yang pintar selalu mendapat porsi pekerjaan lebih dibandingkan dengan yang lain, tanpa melihat beban pekerjaan yang sudah disertai tugas.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) bahwa pemberdayaan SDM adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu SDM untuk memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus-menerus sehingga tetap menjadikan SDM yang produktif. Oleh karena itu, pemberdayaan SDM dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.

Variabel selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai ASN adalah komunikasi internal. pimpinan masih kurang memberikan pembinaan staf ataupun teguran tegas sehingga masih dijumpai sikap dan perilaku ASN yang kurang baik dan kurang profesional, selanjutnya belum optimalnya kekompakan antar rekan kerja dan antar bidang sehingga hal yang terjadi yaitu saling lempar tanggungjawab pekerjaan dan kurang dukungan dalam pemecahan solusi masalah. Dengan adanya kesulitan atau masalah tersebut, menyebabkan komunikasi dua arah menjadi terhambat dan dirasakan tidak harmonis. Oleh karena itu, pola komunikasi yang efektif merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan seluruh sumber daya yang tersedia, yang nantinya akan menimbulkan rasa semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai yang dicapaipun akan semakin meningkat.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Effendy, 2004), komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi dan komunikasi di antara pimpinan dan para karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan terwujudnya struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal yang menyebabkan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif. Sedangkan Luthans dalam (Sutanto, 2002) menjelaskan komunikasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Karakteristik Individu, Pemberdayaan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dalam penelitian ini menurut (Mangkunegara, 2014) meliputi : Kualitas kerja, Kuantitas kerja , Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif

Karakteristik Individu

Menurut (Subyantoro, 2009) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula untuk mengetahui mengapa orang berperilaku seperti

yang dilakukannya dalam organisasi. Indikator dalam penelitian ini menurut Robbins dalam Arief Subyantoro (2009:11-19) meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

Pemberdayaan

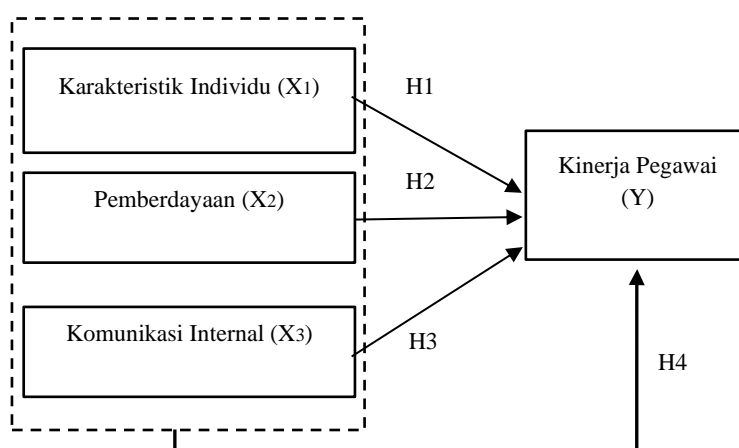
Menurut (Sedarmayanti, 2013) bahwa pemberdayaan SDM adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu SDM untuk memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus-menerus sehingga tetap menjadikan SDM yang produktif. Indikator dalam penelitian ini menurut (Spreitzer et al., 1997) meliputi : *Meaning* (arti), *Competence* (Kompetensi), *Self-determination* (Penentuan diri), *Impact* (Pengaruh)

Komunikasi Internal

Menurut (Effendy, 2004) komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi dan komunikasi di antara pimpinan dan para karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan terwujudnya struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal yang menyebabkan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif. Indikator dalam penelitian ini menurut (Ruliana, 2014) meliputi : Komunikasi Vertikal, Komunikasi Horizontal, Komunikasi Diagonal

Berdasarkan kajian literatur tersebut maka kerangka dari penelitian ini adalah:

Gambar 1. Kerangka penelitian



Hipotesis Penelitian

- H₁ : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
- H₂ : Pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
- H₃ : Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
- H₄ : Komunikasi internal, pemberdayaan dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen adalah kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu menyangkut karakteristik individu, kurangnya pemberdayaan dan masih terdapat kesalahpahaman maupun keterbukaan dalam komunikasi internal. Masalah ini perlu diperhatikan agar dapat meningkat lebih baik lagi. Untuk itu dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen?
4. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen?

3. Metode Penelitian

Obyek penelitian ini adalah karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (terikat). Subyek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dengan populasi yang

berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau teknik sensus karena populasinya kurang dari 100. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan, 2007). Jadi seluruh sampel atau responden berjumlah 33 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Instrumen atau alat pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for Windows versi 25.0.

Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis deskriptif meliputi: (1) Responden berdasarkan jenis kelamin; (2) Responden berdasarkan usia; (3) Responden berdasarkan tingkat pendidikan; (4) Responden berdasarkan golongan; (5) Responden berdasarkan masa kerja. Sedangkan analisis data secara statistika meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas; (2) uji asumsi klasik; (3) analisis regresi berganda (4) uji hipotesis; (5) uji simultan, (6) koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan kurang dari 5%, sedangkan untuk menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - 2$ (ghozali, 2018). Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga butir pernyataan pada kuesioner untuk variabel karakteristik individu, pemberdayaan, komunikasi internal, dan kinerja pegawai adalah valid atau dapat digunakan.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Karakteristik Individu

| Butir | r hitung | r tabel | Batas Signifikan | Nilai Signifikan | Keterangan |
|-------|-------------|------------|---------------------|---------------------|------------|
|-------|-------------|------------|---------------------|---------------------|------------|

| | | | | | |
|---|-------|--------|------|-------|-------|
| 1 | 0,786 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,772 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,553 | 0,3440 | 0,05 | 0,001 | Valid |
| 4 | 0,609 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,804 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,530 | 0,3440 | 0,05 | 0,002 | Valid |
| 7 | 0,731 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,617 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Pemberdayaan

| Butir | r hitung | r tabel | Batas Signifikan | Nilai Signifikan | Keterangan |
|--------------|---------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1 | 0,755 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,672 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,804 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,755 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,606 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,578 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,634 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,578 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Komunikasi Internal

| Butir | r hitung | r tabel | Batas Signifikan | Nilai Signifikan | Keterangan |
|--------------|---------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1 | 0,702 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,609 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,526 | 0,3440 | 0,05 | 0,002 | Valid |
| 4 | 0,586 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |

| | | | | | |
|---|-------|--------|------|-------|-------|
| 5 | 0,528 | 0,3440 | 0,05 | 0,002 | Valid |
| 6 | 0,773 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

| Butir | r hitung | r tabel | Batas Signifikan | Nilai Signifikan | Keterangan |
|-------|-------------|------------|---------------------|---------------------|------------|
| 1 | 0,785 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,865 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,893 | 0,3440 | 0,05 | 0,002 | Valid |
| 4 | 0,623 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,747 | 0,3440 | 0,05 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2014), reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas butir dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2018): Jika *Alpha Cronbach's* > 0,60 atau 60% maka, butir atau variabel tersebut reliabel; Jika *Alpha Cronbach's* < 0,60 atau 60% maka, variabel tersebut tidak reliabel, berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

| Variabel | <i>cronbach's</i> <i>alpha</i> | Batas Penerimaan n | Keterangan n |
|------------------------|-----------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Karakteristik Individu | 0,832 | 0,60 | Reliabel |
| Pemberdayaan | 0,821 | 0,60 | Reliabel |
| Komunikasi Internal | 0,669 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,843 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2018) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF dan *tolerance* dengan kriteria bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* di atas 0,1 merupakan model persamaan yang tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity statistic | |
|------------------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Karakteristik Individu | 0,226 | 4,417 |
| Pemberdayaan | 0,225 | 4,451 |
| Komunikasi Internal | 0,294 | 3,401 |

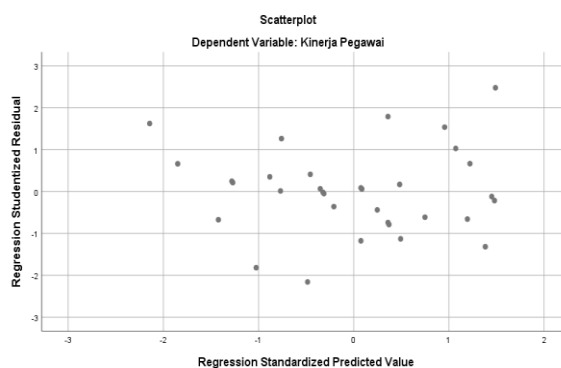
Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji dan terhadap model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adanya heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi, dan X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Model regresi yang dapat digunakan adalah model yang memenuhi yaitu tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

Gambar 2. Hasil Heteroskedastisitas

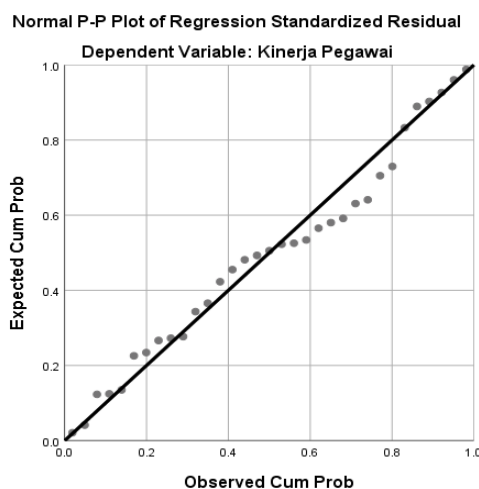


Berdasarkan gambar dari hasil output spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Metode grafik normal plot dengan kriteria bahwa jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari 1 indikator variabel bebas yaitu karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | <i>Unstandardized</i> | | <i>Standardized</i> | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------|------------|---------------------|--------|------|
| | <i>Coefficients</i> | | <i>Coefficients</i> | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| <i>(Constant)</i> | -4,532 | 1,209 | | -3,748 | ,001 |
| Karakteristik Individu | ,306 | ,108 | ,351 | 2,836 | ,008 |
| Pemberdayaan | ,282 | ,105 | ,333 | 2,681 | ,012 |
| Komunikasi Internal | ,371 | ,124 | ,325 | 2,993 | ,006 |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = -4,532 + 0,306X_1 + 0,282X_2 + 0,371X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta -4,532 menjelaskan bahwa apabila semua variabel bebas (karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal) sama dengan nol, maka kinerja pegawai mengalami penurunan (-4,532 satuan). Sehingga nilai konstanta negatif dapat diabaikan.
- Koefisien variabel karakteristik individu (X_1) 0,306 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan karakteristik individu akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,306 kali.
- Koefisien variabel pemberdayaan (X_2) 0,282 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan pemberdayaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,282 kali.

- d. Koefisien variabel komunikasi internal (X3) 0,371 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan komunikasi internal akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,371 kali.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara statistik variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara statistik variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat(Y).

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel | Signifikan | α | t_{hitung} | t_{tabel} | Keterangan |
|----------|------------|----------|--------------|-------------|------------|
| X1 | 0,008 | 0,05 | 2,836 | 2,045 | Signifikan |
| X2 | 0,012 | 0,05 | 2,681 | 2,045 | Signifikan |
| X3 | 0,006 | 0,05 | 2,993 | 2,045 | Signifikan |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

a. Variabel Karakteristik Individu (X1)

Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,836 > t$ tabel sebesar 2,045 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel karakteristik individu (X1) sebesar $0,008 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan karakteristik individu mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

b. Variabel Pemberdayaan (X2)

Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,681 > t$ tabel sebesar $2,045$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel pemberdayaan (X2) sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan pemberdayaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

c. Variabel Komunikasi Internal (X3)

Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,993 > t$ tabel sebesar $2,045$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel komunikasi internal (X3) sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan komunikasi internal mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya. Hasil Uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|---------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Sum of | | | | |
| Model | Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 169.170 | 3 | 56.390 | 86.566 | .000 ^b |
| Residual | 18.891 | 29 | .651 | | |
| Total | 188.061 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Karakteristik Individu, Pemberdayaan

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil Uji ANOVA atau bersama-sama diperoleh F_{hitung} sebesar $86,566 > F_{tabel} 2,93$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R²*. Jika *Adjusted R²* semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Sebaliknya jika *Adjusted R²* semakin (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujiannya dengan alat bantu analisis SPSS 25.0 :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | .948 ^a | .900 | .889 | .807 |

a. *Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Karakteristik Individu, Pemberdayaan*

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,889 artinya 88,9% kinerja pegawai ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal sedangkan 11,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output angka t

hitung sebesar $2,836 > t$ tabel sebesar $2,045$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel karakteristik individu (X_1) sebesar $0,008 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Supriadi, 2019) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output angka t hitung sebesar $2,681 > t$ tabel sebesar $2,045$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel pemberdayaan (X_2) sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan pemberdayaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permana et al., 2019) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output angka t hitung sebesar $2,993 > t$ tabel sebesar $2,045$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel komunikasi internal (X_3) sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan komunikasi internal mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Niken Dwi Ardilla, 2015) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Karakteristik Individu, Pemberdayaan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja. Hal

tersebut diketahui dari hasil uji F dengan 86,566 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan berdasarkan hasil uji (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai 0,889 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent sebesar 88,9% dan sisanya sebesar 11,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat diartikan bahwa karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen dengan responden 33 orang responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen.
2. Variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik pemberdayaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen.
3. Variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik komunikasi internal maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen.
4. Variabel karakteristik individu, pemberdayaan dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Perlu lebih mengembangkan dan memahami karakteristik individu pegawainya mengenai kemampuannya yaitu dalam hal pengetahuan dan ketrampilan misalnya memberikan bekal tambahan melalui program pendidikan atau pelatihan sehingga pegawai dapat mengerjakan semua pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Selain itu perlu menumbuhkan minat pegawainya dengan menempatkan pekerjaan sesuai

dengan keahlian yang dimiliki sehingga pegawai semakin memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan menghasilkan kinerja baik. Karena dengan organisasi memahami karakteristik individu secara tidak langsung akan mempengaruhi sikap positif pegawai terhadap organisasi.

2. Perlu adanya peningkatan pemberdayaan untuk memaksimalkan seluruh pegawai ASN di Disdukdukcapil Kabupaten Kebumen dengan memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas, pembinaan melalui penempatan / penugasan untuk bekerja secara sungguh-sungguh karena pekerjaan yang dilakukan sepatutnya tidak semata-mata hanya sekedar uang. Namun pekerjaan itu juga memiliki dampak terhadap tujuan organisasi. Selaras dengan itu, peran pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam memberdayakan bawahannya, dengan memberi motivasi dalam bekerja dan membantu bawahan mengatasi kesulitan yang dihadapi, merupakan dorongan dalam diri pegawai untuk bekerja lebih giat dan baik.
3. Perlu adanya peningkatan komunikasi internal secara terbuka antar pegawai dan pembinaan pegawai oleh pimpinan secara terus-menerus. Karena dengan pola komunikasi yang terbuka dan baik antar pegawai merupakan salah satu sarana yang penting untuk mengkoordinasikan, menggerakkan, mengevaluasi dan menyelaraskan seluruh sumber daya yang tersedia, yang nantinya akan menimbulkan rasa semangat kerja yang tinggi dan memberikan dampak positif terhadap mental kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, O. U. (2004). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al. (2004). *Organisasi dan Manajemen*. In *Edisi ke empat*. Erlangga.
- Jacobis, Ghiok Vanali, Christoffel Kojo, R. S. W. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2015–2022. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16485>
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Niken Dwi Ardilla, H. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bp3Akb Provinsi Jawa Tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53–66. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i1.5094>

- Permana, I. S., Listyaningsih, & Herliawati, S. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Indramayu. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon*, 14(2), 299-308.
- Riduwan, A. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Alfabeta.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A Dimensional Analysis of the Relationship Between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*, 23(5), 679-704. <http://hdl.handle.net/1783.1/16845>
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 11(1), 11-19. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.11-19>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriadi, A. D. I. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah KC Bengkulu. 5(1), 1219-1230.
- Sutanto, A. (2002). Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Benefit*, 6(2), 120-130.