

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat Kendari

Futri ¹, Hasan Aedy ², Asraf ³,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat, Kendari. Dalam konteks pelayanan publik, memahami faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja sangat penting guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi pemerintahan. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan melibatkan 32 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui survei yang dirancang untuk mengukur pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis regresi digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan pada karakteristik individu melalui pengembangan keterampilan, pengalaman, dan sikap positif berdampak langsung pada kinerja pegawai yang lebih baik. Budaya kerja yang positif, termasuk kolaborasi, rasa tanggung jawab, dan dukungan, memperkuat ikatan antarpegawai dan mendorong kinerja yang efisien. Motivasi kerja yang meningkat melalui insentif, pengakuan, dan tantangan pekerjaan mendorong pegawai untuk berkontribusi secara optimal.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan. Di antaranya adalah motivasi kerja yang rendah dan budaya kerja yang kurang mendukung kerap dikeluhkan oleh pegawai. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk mengevaluasi dan memperbaiki aspek-aspek tersebut guna meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen harus mempertimbangkan pengembangan kebijakan yang mendukung peningkatan karakteristik individu, pembangunan budaya kerja yang positif, dan strategi motivasi kerja yang efektif.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Karakteristik Individu; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja;

Copyright (c) 2024 Isnadiatun Nikmah

✉ Corresponding author :

Email Address : nikmahisnadiatun@gmail.com¹, sintta1999@gmail.com²,
mhmdsuradiiii@gmail.com³,

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja pemerintahan, kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pelayanan public (Daud et al., 2021). Di Kantor Kecamatan Kendari Barat, Kendari, terdapat kebutuhan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

pegawai. Penelitian (Desyinta et al., 2019) telah mengindikasikan bahwa variabel seperti karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja berpotensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian yang mendalam masih perlu dilakukan untuk menggali lebih lanjut tentang hubungan ini dalam konteks spesifik Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Penelitian ini semakin relevan mengingat tantangan yang dihadapi oleh lembaga pemerintahan dalam mengadaptasi diri terhadap perubahan kebutuhan masyarakat dan standar pelayanan yang meningkat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tetapi juga dalam formulasi strategi untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Di Kantor Kecamatan Kendari Barat, kendala-kendala seperti motivasi kerja yang rendah dan budaya kerja yang kurang mendukung kerap dikeluhkan oleh pegawai. Ini menunjukkan kebutuhan mendesak untuk mengevaluasi dan memperbaiki aspek-aspek tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk mengidentifikasi variabel-variabel spesifik dari karakteristik individu seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian yang mungkin mempengaruhi kinerja. Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan yang kompleks antara faktor-faktor ini dan kinerja pegawai, namun sering kali hasil-hasil tersebut tidak konsisten atau kurang spesifik dalam konteks lembaga pemerintahan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Kendari Barat ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih robust tentang bagaimana karakteristik individu berinteraksi dengan budaya kerja dan motivasi untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Peningkatan pemahaman ini tidak hanya akan bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Kendari Barat, tetapi juga bagi kebijakan sumber daya manusia pada lembaga pemerintahan lainnya di Indonesia. Implementasi strategi yang efektif berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan perubahan positif dalam kultur kerja dan tingkat motivasi pegawai, sehingga secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini juga mengusulkan bahwa dengan memahami pengaruh dari ketiga variabel tersebut, manajemen di Kantor Kecamatan dapat lebih baik dalam menyusun program pelatihan, pengembangan kebijakan, dan inisiatif motivasi yang ditargetkan.

Berdasarkan observasi awal, beberapa pegawai menunjukkan variasi dalam kinerja yang mungkin dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana pengaruh karakteristik individu, seperti keahlian dan pengalaman, serta faktor eksternal seperti budaya kerja dan motivasi, dalam menentukan kinerja di tempat kerja. Peneliti mengidentifikasi kebutuhan untuk mengkaji hubungan ini dengan menggunakan pendekatan empiris untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Lebih jauh lagi, perubahan kebijakan internal dan dinamika sosial eksternal seringkali mengubah kondisi kerja dan harapan terhadap pegawai. Dalam konteks ini, mengevaluasi bagaimana adaptasi terhadap budaya kerja yang berubah dan strategi motivasi yang diperbarui dapat mempengaruhi kinerja menjadi sangat relevan.

Penelitian (Simatupang et al., 2021) telah menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti kompetensi dan etika kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor. Namun, studi yang spesifik di sektor pemerintahan, terutama pada unit

kerja tingkat kecamatan, masih terbatas. Hal ini menandakan sebuah celah dalam literatur yang perlu dijembatani melalui penelitian yang terfokus pada lingkungan kerja pemerintahan yang memiliki dinamika dan tantangan unik.

Selanjutnya, budaya kerja dan motivasi kerja seringkali dipelajari dalam konteks perusahaan swasta dan organisasi non-profit. Namun, pengaruhnya terhadap sektor publik, khususnya pada tingkat operasional pemerintahan lokal seperti kantor kecamatan, belum banyak diteliti. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai pemerintah.

Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat? Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengukur seberapa besar pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Manfaat dari penelitian ini sangat signifikan; tidak hanya untuk meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik, tetapi juga untuk memberikan masukan kepada pengambil kebijakan dalam merancang dan menerapkan strategi yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi pemimpin organisasi dalam mengembangkan program pelatihan yang sesuai dan memperkuat budaya kerja yang mendukung, serta meningkatkan motivasi pegawai secara berkelanjutan.

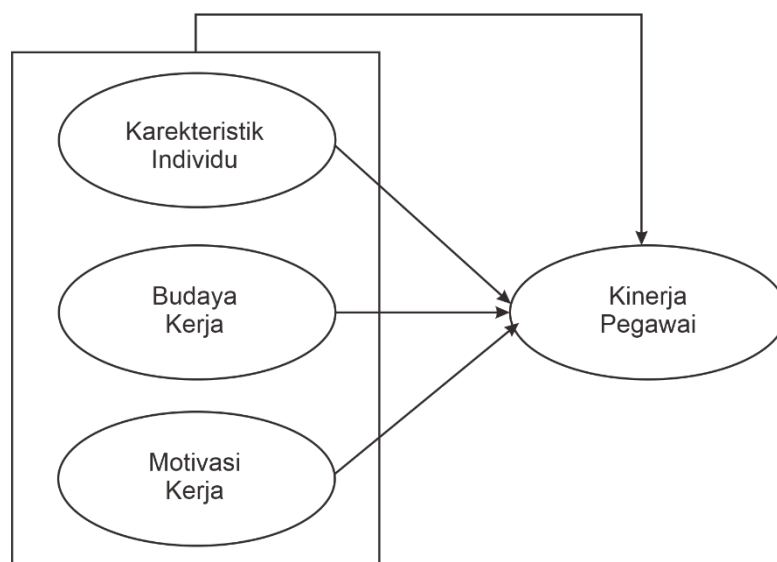
Kontribusi atau novelty dari penelitian ini terletak pada aplikasinya dalam konteks yang sangat spesifik yaitu Kantor Kecamatan Kendari Barat, yang sebelumnya belum banyak diteliti dengan mendalam. Penelitian ini menggunakan kombinasi variabel yang unik dan metodologi analisis regresi yang komprehensif untuk mendapatkan wawasan baru tentang dinamika internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan fokus pada tiga aspek penting – karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja – penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, khususnya dalam konteks Indonesia. Ini memperkaya diskusi akademis saat ini dan memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan kebijakan dan praktek manajerial di lingkungan pemerintahan

Dalam rangka mengkaji pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat, penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual yang terstruktur dan menyeluruh. Kerangka konseptual ini dirancang untuk memahami dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja pegawai, dengan mengintegrasikan teori-teori relevan dan temuan empiris dari penelitian terdahulu.

1. Karakteristik Individu (X1): Variabel ini mencakup aspek-aspek seperti kepribadian, persepsi, dan sikap individu, yang bersama-sama membentuk cara individu berinteraksi dalam lingkungan kerjanya. Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini diambil dari pendekatan Nimran yang mencakup tiga aspek tersebut sebagai refleksi dari bagaimana karakteristik individu mempengaruhi kinerja.

2. Budaya Kerja (X2): Variabel ini diartikan sebagai persepsi pegawai mengenai mekanisme pembagian tugas dan wewenang serta bagaimana ini mempengaruhi etos kerja dan perilaku dalam organisasi. Budaya kerja diukur melalui tiga indikator utama yaitu perilaku, responsivitas, dan etos kerja sesuai dengan pengukuran yang dikemukakan oleh Ndraha.
3. Motivasi Kerja (X3): Ini adalah dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi pegawai untuk bertindak demi mencapai tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur motivasi ini termasuk tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara.
4. Kinerja Pegawai (Y): Kinerja pegawai meliputi hasil kerja dalam melaksanakan tugas, program, atau kebijakan yang diarahkan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Ini diukur melalui sembilan indikator yang mencakup kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan sesuai dengan PP No.30 Tahun 2019.

Kerangka konseptual juga mengintegrasikan pendekatan deduktif dan induktif dalam analisisnya. Pendekatan deduktif digunakan untuk menguraikan bagaimana teori yang ada menjelaskan hubungan antar variabel, sementara pendekatan induktif digunakan untuk membangun pemahaman yang lebih luas berdasarkan data dan observasi yang spesifik dari Kantor Kecamatan Kendari Barat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada konfirmasi teori tetapi juga pada pengembangan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika khusus yang beroperasi dalam konteks ini, yang dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merancang intervensi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Skema kerangka konseptual yang diusulkan akan ditampilkan dalam bentuk visual untuk memberikan gambaran yang jelas dan mudah dipahami tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.



Kerangka Konsep Penelitian

METODE

Penelitian ini, metodologi yang diadopsi bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Peneliti memilih metode sensus untuk melibatkan seluruh populasi pegawai yang berjumlah 32 orang, kecuali pimpinan kantor. Pendekatan ini dipilih mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga memungkinkan penelitian ini untuk mencakup keseluruhan subyek dan mendapatkan gambaran yang komprehensif. Seluruh pegawai yang ada dianggap sebagai sampel dan dijadikan responden untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi nyata yang ada di Kantor Kecamatan tersebut.

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan kombinasi dari tiga metode utama yaitu kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan informasi dari pegawai mengenai karakteristik individu mereka, budaya kerja, dan tingkat motivasi kerja serta bagaimana aspek-aspek tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk dijawab menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang memungkinkan peneliti untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap berbagai pernyataan. Metode dokumentasi melibatkan pengumpulan dokumen-dokumen terkait sejarah, struktur organisasi, dan data kinerja pegawai dari Kantor Kecamatan Kendari Barat. Sedangkan observasi dilakukan secara langsung di lokasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja diwujudkan dalam praktik sehari-hari.

Penggunaan skala Likert dalam pengukuran data merupakan pilihan metodologis yang penting, karena skala ini memberikan kemampuan untuk mengkuantifikasi persepsi subjektif responden dalam bentuk numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner, dokumentasi, dan observasi ini kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi untuk menentukan seberapa signifikan pengaruh variabel independen (karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Proses ini memungkinkan peneliti untuk memverifikasi hipotesis dan memberikan rekomendasi yang didasarkan pada bukti empiris mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di Kantor Kecamatan Kendari Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32375.541	3	10791.847	204.383	.000 ^b
Residual	1478.459	28	52.802		
Total	33854.000	31			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel karakteristik individu, budaya kerja dan motivasi

1	.978 ^a	.956	.952	7.26651
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

koefisien korelasi dan determinasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,956 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel karakteristik individu, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat adalah 95,6% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 4,4%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,978 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel karakteristik individu, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pegawai adalah sebesar 0,970%. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh karakteristik individu, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: karakteristik individu, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel karakteristik individu, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel ini mencakup faktor-faktor seperti usia, pendidikan, lama kerja, dan pengalaman yang secara individu dapat membedakan kinerja antar pegawai. Penemuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Emiyanti et al., 2020) yang mengidentifikasi bahwa atribut-atribut individu tertentu bisa berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam sebuah organisasi. Perbedaan penting dari penelitian ini dengan studi sebelumnya adalah penekanan pada konteks khusus Kantor Kecamatan, yang menunjukkan bahwa aplikasi praktis dari teori-teori manajemen umum mungkin berbeda tergantung pada setting organisasi.

Sementara itu, budaya kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja yang positif dan mendukung, yang meliputi nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh pegawai, terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini menegaskan temuan oleh (Andewi et al., 2022) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks Kantor Kecamatan Kendari Barat, budaya kerja yang baik menciptakan lingkungan yang kondusif untuk produktivitas dan inovasi, membedakan hasil ini dengan penelitian yang dilakukan di sektor swasta atau konteks organisasi yang lain.

Motivasi kerja, sebagai variabel ketiga, juga menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai. Ini sesuai dengan pandangan (Faizal et al., 2019) yang menekankan pentingnya motivasi sebagai penggerak perilaku kerja pegawai. (Hasi et al., 2020) menambahkan bahwa motivasi tidak hanya mengarahkan perilaku tapi juga memberikan dorongan bagi pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal mereka. Dalam penelitian ini, terbukti bahwa tingkat motivasi yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Berbeda dengan studi lain yang mungkin memfokuskan pada kompensasi sebagai pendorong motivasi, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik lain seperti pengakuan dan lingkungan kerja yang mendukung juga penting.

Secara keseluruhan, temuan dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya sinergi antara karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Ini memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada dengan menawarkan wawasan spesifik tentang dinamika internal Kantor Kecamatan Kendari Barat, dan menawarkan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk peningkatan manajemen dan kebijakan di sektor pemerintahan.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,032 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Kendari Barat menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi yang dilakukan menunjukkan adanya korelasi kuat antara variabel seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, serta lingkungan kerja dengan tingkat kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor demografis dan psikososial dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam konteks pemerintahan lokal.

Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Sukmawati et al., 2022) yang mengartikulasikan bahwa karakteristik individu seperti minat, sikap, kemampuan, dan emosi berperan vital dalam menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Namun, penelitian ini membawa nuansa baru dengan menunjukkan bagaimana setiap aspek karakteristik individu secara khusus mempengaruhi kinerja dalam setting kantor pemerintah, yang sering kali memiliki tantangan dan dinamika yang berbeda dari sektor swasta atau organisasi nirlaba.

Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan pendapat (Mardalena, 2020) tentang pentingnya pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan di Kantor Kecamatan Kendari Barat, yang dirancang untuk meningkatkan otonomi dan tanggung jawab pegawai, telah menunjukkan efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Pendekatan ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana desain pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang memadai dapat diterapkan dalam konteks pemerintahan untuk mengoptimalkan output pegawai.

Penelitian ini juga menemukan konsistensi dengan pandangan (Pidada et al., 2022) yang menyatakan bahwa kemampuan, keterampilan, dan karakteristik psikologis lainnya seperti persepsi dan motivasi, memainkan peran kunci dalam mempengaruhi kinerja. Hasil ini menegaskan pentingnya pembinaan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu untuk membentuk budaya kerja yang efektif di Kantor Kecamatan Kendari Barat, menambahkan bukti empiris pada literatur yang ada mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil yang ditemukan oleh (Islamiyah, 2019) dan (Laoh et al., 2019) yang tidak menemukan hubungan signifikan antara karakteristik individu dan kinerja pegawai. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui konteks dan metode pengumpulan data yang berbeda, menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu mungkin lebih kompleks dan kontekstual tergantung pada lingkungan kerja dan kultur organisasi yang spesifik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkonfirmasi sejumlah teori yang ada tapi juga memberikan nuansa baru mengenai aplikasi teori-teori tersebut dalam konteks kantor kecamatan. Ini menekankan pentingnya pendekatan yang disesuaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik, mengingat variabilitas karakteristik individu dan kebutuhan mereka.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Nilai koefisien regresi yang diperoleh menegaskan bahwa budaya kerja yang kondusif memacu pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, memperkuat pengaruh budaya kerja sebagai elemen penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Temuan ini mengukuhkan pentingnya membangun dan memelihara budaya kerja yang positif dalam organisasi pemerintah, di mana nilai-nilai, norma, dan perilaku kolektif berkontribusi signifikan terhadap hasil kerja.

Penelitian ini sejalan dengan pandangan (Sitasi & Rafiq, 2019) yang menekankan bahwa budaya kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja tetapi juga mendefinisikan cara pegawai menyelesaikan tugas dan membuat keputusan. Budaya kerja yang kuat mendukung perasaan kepemilikan dan komitmen terhadap tujuan organisasi, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam konteks Kantor Kecamatan Kendari Barat, budaya kerja yang telah ditanamkan membantu membentuk lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan fokus pada pencapaian yang berkelanjutan.

(Radyasmita & Suryaningsih, 2022) menyebutkan bahwa budaya kerja meliputi nilai-nilai dan norma yang dipatuhi bersama, yang tidak hanya menciptakan kondisi kerja yang kondusif tetapi juga menguatkan perasaan sebagai satu keluarga di antara pegawai. Hal ini sangat penting dalam konteks kantor kecamatan, di mana kolaborasi dan koordinasi antarpegawai menentukan keberhasilan operasional harian. Dalam penelitian ini, budaya kerja yang dianut di Kantor Kecamatan Kendari Barat terbukti membentuk dasar bagi

perilaku kerja yang produktif dan inovatif, sekaligus menunjang kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu oleh (Al Kafi & Sudarso, 2024) dan (Ratnasari et al., 2020) juga menemukan bahwa budaya kerja yang positif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung temuan saat ini bahwa budaya kerja memainkan peran strategis dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Namun, penelitian oleh (Rini, 2021) yang tidak menemukan hubungan signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa efek budaya kerja mungkin berbeda berdasarkan konteks organisasi yang spesifik dan bagaimana budaya tersebut diterapkan dan dipersepsikan oleh pegawai.

Penelitian ini menambahkan bukti empiris baru ke dalam literatur yang ada, menggambarkan bagaimana budaya kerja yang efektif dapat berperan sebagai pendorong utama kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan. Ini menawarkan pandangan yang lebih dalam tentang bagaimana nilai-nilai organisasi dan perilaku kolektif dapat secara praktis mempengaruhi hasil kerja pegawai dan menunjukkan pentingnya pengelolaan budaya kerja yang tepat dalam mencapai efektivitas organisasi.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil pengujian Penelitian pada Kantor Kecamatan Kendari Barat membuktikan bahwa karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen ini, ketika dipertimbangkan secara simultan, menghasilkan nilai F sebesar 204.383 dengan tingkat signifikansi 0.000, yang jauh lebih rendah dari ambang batas alfa yang ditetapkan sebesar 0.05. Ini menandakan bahwa secara statistik, ketiga variabel tersebut secara kolektif mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Temuan ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa peningkatan dalam ketiga area ini dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

Hasil analisis regresi yang dilakukan pada data Kantor Kecamatan Kendari Barat, terungkap bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi yang tinggi menandakan bahwa peningkatan motivasi kerja berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menekankan peran penting motivasi sebagai faktor pendorong yang menentukan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Berdasarkan pandangan teoretis dari (Saragih & Siagian, 2020) dan (Munir et al., 2022) motivasi kerja didefinisikan sebagai tenaga yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku kerja. Dalam konteks Kantor Kecamatan Kendari Barat, ini berarti bahwa motivasi tidak hanya mendorong pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan

operasional harian, tetapi juga membantu mereka mencapai aspirasi pribadi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

(Kurniawan, 2019) serta (Sedarmayanti et al., 2020) menyebutkan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan gairah kerja yang tidak hanya mengintegrasikan upaya-upaya individu untuk mencapai kepuasan kerja tetapi juga efektivitas organisasional. Dalam praktiknya di Kantor Kecamatan Kendari Barat, motivasi kerja berperan sebagai katalis yang memfasilitasi kerja sama yang lebih baik antara pegawai, mengarahkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Bangun, 2018) motivasi mencakup hasrat internal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Dalam setting organisasi publik seperti Kantor Kecamatan Kendari Barat, motivasi kerja seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kejelasan peran, pengakuan atas prestasi, dan ketersediaan sumber daya, yang semuanya merupakan aspek penting yang harus dikelola dengan baik untuk memastikan tingkat motivasi yang tinggi.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari studi sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Rahmi et al., 2020) dan (Syaleh, 2019) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan konsistensi dalam literatur bahwa motivasi adalah komponen kritis dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, penelitian oleh (Hasi et al., 2020) dan (Tecoalu et al., 2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pengaruh motivasi bisa beragam tergantung pada konteks organisasi, gaya kepemimpinan, dan faktor lain yang mungkin berperan dalam setting tertentu.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menekankan pentingnya pemahaman yang mendalam tentang dinamika motivasi kerja dalam konteks pemerintahan lokal, serta menyoroti kebutuhan untuk strategi manajemen yang dirancang khusus untuk meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa karakteristik individu, budaya kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Temuan ini memberikan bukti bahwa peningkatan dalam ketiga area tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, menegaskan pentingnya setiap faktor sebagai variabel yang krusial dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Pertama, peningkatan karakteristik individu, termasuk aspek seperti pendidikan, pengalaman, dan kompetensi, terbukti meningkatkan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dapat menjadi investasi yang menguntungkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kedua, budaya kerja yang positif dan mendukung di Kantor Kecamatan Kendari Barat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi yang bertujuan untuk menguatkan nilai-nilai positif, norma kerja, dan etika organisasi adalah esensial. Menanamkan budaya kerja yang kuat dan kohesif tidak hanya memperbaiki efisiensi kerja tetapi juga memperkuat kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

Ketiga, motivasi kerja terbukti sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ini menyoroti pentingnya mengimplementasikan sistem reward yang efektif dan

menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, di mana pegawai merasa dihargai dan bagian dari tujuan organisasi yang lebih besar.

Dari hasil penelitian ini, disarankan bahwa manajemen Kantor Kecamatan Kendari Barat dan serupa di sektor lain, harus berfokus pada pengembangan kebijakan yang mendukung peningkatan karakteristik individu melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan budaya kerja melalui kegiatan yang memperkuat nilai dan norma organisasi, serta peningkatan strategi motivasi kerja yang dapat meliputi insentif baik material maupun immaterial. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk studi serupa dalam konteks organisasi pemerintahan lainnya, guna menilai dan mengimplementasikan praktik terbaik yang dapat mendorong kinerja pegawai secara efektif.

Referensi :

- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149–163.
- Andewi, K. R. S., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Busungbiu. *EMAS*. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4320>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Daud, M., Rosita, S., & Solikhin, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/647>
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat *Maker: Jurnal Manajemen*. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/103>
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dan kinerja pegawai. *The Manager Review*. <https://ejournal.unib.ac.id/a46/article/view/11644>
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal eBA*. researchgate.net. https://www.researchgate.net/profile/Maman-Sulaeman-2/publication/334444269_PENGARUH_BUDAYA_MOTIVASI_KERJA_DAN_KOMPETENSI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN/links/5d65ad08299bf1f70b123afe/PENGARUH-BUDAYA-MOTIVASI-KERJA-DAN-KOMPETENSI-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN.pdf
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. In *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*.
- Islamiyah, I. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. eprintslib.ummgl.ac.id. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/927>
- Kurniawan, F. (2019). *Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan*

- kepuasan kerja sebagai variabel intervening. [digilib.unila.ac.id.
http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/55771](http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/55771)
- Laoh, J., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25283>
- Mardalena, E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management. In *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*.
download.garuda.kemdikbud.go.id.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2548193&val=23989&title=PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMITMEN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP TOTAL QUALITY MANAGEMENT](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2548193&val=23989&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20KOMITMEN%20KERJA%20DAN%20KARAKTERISTIK%20INDIVIDU%20TERHADAP%20TOTAL%20QUALITY%20MANAGEMENT)
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & ... (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna* <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/view/83>
- Pidada, I., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *VALUES*. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3988>
- Radyasasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan* <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/16228>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The effect of leadership and empowerment style and motivation on work discipline and employee performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8-14.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & ... (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. In ... : *JURNAL Manajemen dan* journal.unifa.ac.id.
<http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175>
- Rini, E. S. (2021). Pengaruh efektifitas kepemimpinan, budaya kerja dan karakter individu terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Camat Se *KINDAI*. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/619>
- Saragih, R. S., & Siagian, N. F. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. ... *Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*.
<https://www.jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/122>
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1-16.
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & ... (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen* <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/article/view/4276>
- Sitasi, C., & Rafiq, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafo Jakarta.* academia.edu.

<https://www.academia.edu/download/84397894/pdf.pdf>

Sukmawati, P. M., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTUNGKARA WAY "SOOGIROLL" BALI. *VALUES*. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4901>

Syaleh, H. (2019). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee's Performance in Commission General Election Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 56-66.

Tecoalu, M., Tj, H. W., & Susy, S. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business*
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/BUDGETING/article/view/3869>