

Dampak Komitmen dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah

Author:

¹Yuli Annisa
²Mansur Tanjung
³Rifka Hadia Lubis

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah
Sibolga

Corresponding email

¹yuliannisa730@gmail.com
²tanjungmansur@yahoo.co.id
³rifkahadia@yahoo.co.id

Histori Naskah:

Submit: 02-10-2025
Accepted: 10-11-2025
Published: 12-11-2025



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Komitmen dan Karakteristik Individu merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 90 orang pegawai yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial, uji f digunakan untuk melihat pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,262 > t_{tabel}$ sebesar 1.66256 dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,026 < 0,05$. (2) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,710 < t_{tabel}$ sebesar 1.66256 dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,000 < 0,05$. (3) Komitmen dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} $43,078 > F_{tabel}$ 3,101, dan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen dan karakteristik individu, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kata kunci: Komitmen, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi publik, pegawai tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang mampu meningkatkan daya saing organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk melalui penguatan komitmen organisasi dan pengembangan karakteristik individu. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, sehingga individu cenderung mengidentifikasi nilai dan tujuan organisasi dalam aktivitas kerjanya.

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya variasi temuan terkait pengaruh komitmen dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurnia, 2022) menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen normatif dan karakteristik individual menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan



hasil penelitian yang membuka peluang adanya kesenjangan riset (research gap), khususnya dalam memahami bagaimana kedua variabel tersebut berperan dalam konteks organisasi yang berbeda.

Kesenjangan tersebut menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut, terutama pada instansi pemerintah seperti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara praktis, organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat krusial. Secara akademik, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak komitmen organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini difokuskan pada bagaimana kedua variabel tersebut secara simultan maupun parsial memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kontribusi penelitian ini terletak pada upaya mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya dengan menghadirkan bukti empiris dalam konteks instansi pemerintah daerah. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan komitmen organisasi dan pengelolaan karakteristik individu secara lebih efektif, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Studi Literatur

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan organisasi. Salah satu teori utama yang menjelaskan hal ini adalah teori perilaku organisasi yang menekankan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam konteks ini, komitmen organisasi dan karakteristik individu menjadi dua variabel penting yang sering digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Komitmen organisasi sebagai grand theory banyak merujuk pada konsep yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991), yang membagi komitmen menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya dan manfaat untuk tetap berada dalam organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan perasaan kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi (Ahmad, 2020; Survival et al., 2025). Sementara itu, karakteristik individu mencakup kemampuan, sikap, nilai, dan kepribadian yang dimiliki individu yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja (Kadir & Syuaib, 2025). Kedua variabel ini secara konseptual memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara komitmen organisasi, karakteristik individu, dan kinerja pegawai. (Kurnia, 2022) menggunakan metode kuantitatif dan menemukan bahwa komitmen afektif dan berkelanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen normatif dan karakteristik individu tidak signifikan. (Nadir, 2016) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja aparatur sipil negara. (Mayasari & Akbar, 2021)

menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. (Dewa, Sultan, n.d.) menunjukkan bahwa karakteristik individu dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (Roberto Septiano A. R. Rangga, Ni Putu Nursiani, Ria E. I. Nafie, 1998) juga menemukan bahwa komitmen organisasi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain

itu, penelitian (Ahmad, 2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator antara karakteristik individu dan kinerja pegawai.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan, masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan. Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan ketidakkonsistenan, terutama terkait pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja, di mana beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan, sementara penelitian lain tidak. Secara teoretis, sebagian besar penelitian hanya menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel independen atau mediasi, tanpa mengkaji secara simultan dengan karakteristik individu dalam konteks organisasi publik. Selain itu, penelitian pada instansi pemerintah daerah, khususnya di lingkungan Kementerian Agama, masih relatif terbatas, sehingga diperlukan kajian yang lebih spesifik dan kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan yang ada dengan menganalisis secara simultan pengaruh komitmen organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris dalam konteks organisasi publik daerah serta penguatan integrasi antara teori komitmen organisasi dan karakteristik individu dalam menjelaskan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kekurangan penelitian sebelumnya dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris melalui pengujian hipotesis menggunakan data numerik serta analisis statistik yang objektif.

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan periode pelaksanaan penelitian yang disesuaikan dengan waktu pengumpulan data di lapangan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi permasalahan yang diteliti, khususnya terkait kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (census), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden, yang dianggap representatif karena mencakup keseluruhan populasi yang ada.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel komitmen organisasi diukur menggunakan dimensi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif mengacu pada konsep Meyer dan Allen (1991). Variabel karakteristik individu diukur melalui indikator kemampuan, sikap, dan kepribadian, sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan, dengan hasil menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, yang dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi sebagai data pendukung. Prosedur pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan memastikan responden memahami setiap pernyataan dalam kuesioner sebelum memberikan jawaban.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik (SPSS), sehingga menghasilkan pengolahan data yang akurat dan terukur.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan uji regresi linear berganda, diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif serta nilai signifikansi yang berada di bawah batas $\alpha = 0,05$, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Sementara itu, karakteristik individu juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam beberapa indikator ditemukan variasi kekuatan pengaruh. Nilai koefisien menunjukkan bahwa faktor seperti kemampuan, sikap, dan kepribadian memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja, namun tidak semua indikator memberikan pengaruh yang sama kuat secara statistik. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan melalui hasil uji F dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan karakteristik individu mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun bukan satu-satunya faktor yang berperan.

Discussion

Temuan penelitian ini menguatkan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991), yang menyatakan bahwa keterikatan emosional, kebutuhan untuk bertahan, dan rasa kewajiban terhadap organisasi akan mendorong individu untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, loyal, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Kurnia (2022) yang menemukan bahwa komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Dewa et al. (2023) dan Rangga et al. (2025) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks lapangan, hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai di lingkungan instansi pemerintah yang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Di sisi lain, pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja menunjukkan bahwa faktor internal pegawai seperti kemampuan, sikap, dan kepribadian turut menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu dan lingkungan kerja. Penelitian Nadir (2017) dan Sari dan Akbar (2021) juga menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti komitmen organisasi.

Namun demikian, variasi kekuatan pengaruh karakteristik individu dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua aspek individu memiliki kontribusi yang sama terhadap kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor kontekstual, seperti sistem kerja, budaya organisasi, dan kebijakan manajemen yang berlaku di instansi tersebut. Dengan kata lain, karakteristik individu akan memberikan dampak optimal terhadap kinerja apabila didukung oleh lingkungan organisasi yang kondusif.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat integrasi antara teori komitmen organisasi dan karakteristik individu dalam menjelaskan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks sektor publik. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui strategi penguatan komitmen organisasi, seperti peningkatan keterlibatan pegawai, serta pengelolaan karakteristik individu melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama pada ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah, sehingga generalisasi hasil penelitian menjadi terbatas. Selain itu, variabel yang digunakan masih terbatas pada dua faktor utama, sehingga belum mampu menjelaskan seluruh variasi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara parsial, komitmen organisasi terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja melalui keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sementara itu, karakteristik individu merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja, yang mencerminkan pentingnya faktor internal seperti kemampuan, sikap, dan kepribadian dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan hampir setengah variasi kinerja pegawai.

Implikasi temuan ini secara teoretis memperkuat relevansi teori komitmen organisasi Meyer dan Allen serta pendekatan perilaku organisasi yang menekankan pentingnya faktor individu dalam menentukan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi, tetapi juga pada pengelolaan karakteristik individu melalui pengembangan kompetensi, pelatihan, dan pembinaan sikap kerja. Organisasi perlu mengintegrasikan strategi peningkatan komitmen dan penguatan kapasitas individu secara bersamaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai peran simultan komitmen organisasi dan karakteristik individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada konteks instansi pemerintah daerah. Penelitian ini juga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa karakteristik individu memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan komitmen organisasi dalam konteks tertentu, khususnya pada sektor publik.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek penelitian yang terbatas pada satu instansi serta variabel yang digunakan masih belum mencakup seluruh faktor yang memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian pada berbagai sektor dan wilayah untuk meningkatkan generalisasi temuan.

Referensi



- Dewa, Sultan, R. (n.d.). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BAPPELITBANGDA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG*. 462–471.
- Kadir, I. A., & Syuaib, M. R. (2025). *Pengaruh Karakteristik Individu , Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Satuan Intelkam Polres Gowa The Influence of Individual Characteristics , Organizational Commitment and Discipline on the Performance of the Intelligence and Security Unit of the Gowa Police Pendahuluan Metode Penelitian*. 3(1), 42–45. <https://doi.org/10.35965/pja.v3i1.6027>
- Kurnia, M. H. D. B. (2022). *OLEH PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN TESIS Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis pada Pascasarjana Universitas Medan Area*.
- Mayasari, S., & Akbar, D. A. (2021). *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAZNAS PROVINSI SUMATERA SELATAN*. 01(01), 65–96.
- Nadir, M. (2016). *PENGARUH SERVANT LEADERSHIP, KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT*. 1(2), 38–50.
- Roberto Septiano A. R. Rangga, Ni Putu Nursiani, Ria E. I. Nafie, R. E. F. (1998). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA KUPANG*. 2173–2181.