

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BAPPELITBANGDA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Nasaruddin Dewa¹, M. Salim Sultan², Dedy Rahwandi Rahim³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email : ¹ nasaruddindewa@gmail.com, ² salimsultan0859@gmail.com, ³ ¹ deddyrahwandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri sipil pada Kantor Bappelibangda Kabupaten Sidenreng Rappang, Untuk menganalisis iklim organisasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bappelibangda Kabupaten Sidenreng Rappang, Untuk menganalisis faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bappelibangda Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan deskriptif dilakukan karena peneliti berusaha menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data atau angka-angka yang telah diolah melalui alat statistik SPSS. Sedangkan pendekatan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independend terhadap variabel *dependend*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan iklim organisasi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja PNS Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap sebesar 92,4%

Kata kunci: Iklim Organisasi, Karakteristik dan Komitmen Terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational climate, individual characteristics, and organizational commitment partially on the performance of the state civil apparatus at the Bappelibangda Office, Sidenreng Rappang Regency. To analyze the organizational climate, individual characteristics, and organizational commitment simultaneously on the performance of the state civil apparatus at the Bappelibangda Office of Sidenreng Rappang Regency and to analyze the dominant factors affecting the performance of the state civil apparatus at the Bappelibangda Office of Sidenreng Rappang Regency.

This study uses two approaches, namely a descriptive approach and an explanatory approach. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that: Simultaneously shows that the variables of Organizational Climate, Individual Characteristics and Organizational Commitment affect employee performance, which means that an increase in organizational climate, Individual Characteristics and Organizational Commitment will affect the performance of ASN at the Sidrap Regency Bappelitbangda Office by 92.4%

Keywords: *Organizational Climate, Individual Characteristics, Organizational Commitment and ASN Performance*

PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang cukup dalam bekerja dan dapat menangani urusan pemerintahan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi memiliki peranan penting, karena tanpa

adanya dukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi dapat menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien pada organisasi sangat dibutuhkan kerjasama antar anggota organisasi yang baik. Hasil kinerja pegawai yang memuaskan dan stabil tentunya juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang baik dari setiap pegawainya.

Komitmen organisasional menjadi titik berat dalam organisasi sebab komitmen tersebut akan menentukan keterikatan pekerja pada organisasi yang pada akhirnya akan menentukan pekerja untuk tetap bergabung dan memajukan organisasi atau justru mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi, serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen (Tommy & Julia, 2014). Mowday *et al.*, (1982) dalam Miftahun & Sugiyanto (2016) dalam mengatakan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi kepada organisasi akan memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir di dalam organisasi, serta berupaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan pegawai untuk bekerja keras bagi organisasi, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi dan dengan adanya keinginan pada diri pegawai untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Brown dan Leigh (1996) dalam Mariza Dayzibel (2019) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Iklim organisasi ini dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi yang mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya. Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya.

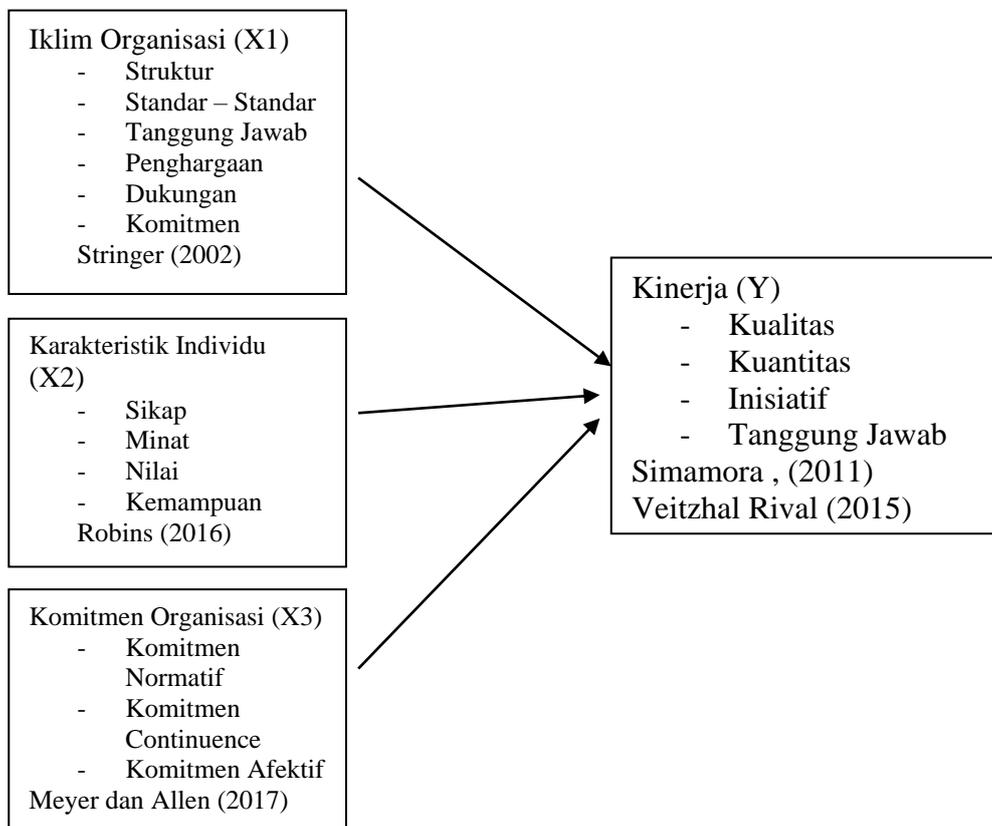
Chia *et al.*, (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Chen *et al.*, (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang pegawai sebelum memiliki komitmen organisasi. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Di lain pihak motivasi akan mendorong kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada pegawai yang bekerja di kantor Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidenreng Rappang memang benar terdapat masalah-masalah yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan tersebut biasanya dikarenakan komitmen pegawai seperti rendahnya loyalitas tingkat ketidakdisiplinan jam kerja yang dilihat dari masih banyaknya pegawai yang mengobrol ketika jam kerja sedangkan pekerjaan mereka masih banyak yang belum terselesaikan yang berimplikasi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila pegawai dapat berperilaku positif terhadap diri sendiri dan organisasi dengan kejelasan tujuan organisasi, menentukan

peran pegawai, pemberdayaan pegawai, otonomi tempat kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja yang positif akan dapat mendorong presatasi, kreativitas dan kemampuan pegawai sehingga pegawai dapat bersikap positif terhadap organisasi (Dyah Agustin Widhi Yanti, 2018). Rendahnya rasa ingin tetap tinggal di organisasi yang menjadi suatu keharusan yang diinginkan pegawai. Masih adanya pegawai yang belum memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka karena sebagian pegawai cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika atasan sudah meminta hasil pekerjaannya dan dikerjakan dalam keadaan sudah mendesak dan hasilnya yang kurang maksimal. Kurangnya komunikasi yang baik antara pegawai satu dengan yang lainnya dapat menimbulkan perbedaan pendapatan diantara para pegawai.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas, maka terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah

1. Faktor iklim organisasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor Bappelibangda Kabupaten Sidrap.
2. Faktor iklim organisasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor Bappelibangda Kabupaten Sidrap.
3. Factor iklim organisasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor Bappelibangda Kabupaten Sidrap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini dilakukan di Kantor Bappelibangda Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini satu bulan, yaitu pada April 2021 s/d Mei 2021.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara : Observasi, Observasi dilakukan pada saat melakukan survei pendahuluan sampai pada saat melakukan pengumpulan data. Kuesioner, Metode pengumpulan data, fakta, informasi semua persoalan yang berhubungan dengan penelitian dalam bentuk pertanyaan atau kuesioner yang membuat beberapa pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya dan akan dibagikan kepada responden dan informan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Bappelibangda, yaitu sebanyak 42 orang. Dengan jumlah populasi yang sedikit, maka demikian pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuhyakni semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Analisis regresi ganda digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunannya) variabel dependen (kinerja pegawai), bila dua atau lebih variabel independent (iklim organisasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X₁ = Iklim Organisasi

X₂ = Karakteristik Individu

X₃ = Komitmen organisasi

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Iklim Organisasi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kualitas kerja dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Iklim Organisasi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1
 Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	2479.397	3	826.466	167.341	0,000
Residual	187.675	38	4.939		
Total	2667.071	41			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1, didapatkan nilai F statistik sebesar 167,341 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi kerja terhadap Kualitas kerja pada Kantor BAPPELITBANGDA Kabupaten Sidrap.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Iklim Organisasi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kualitas kerja pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2
 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	1,594	0,796	0,796
Komitmen Organisasi (X_1),	0,389	3,993	0,000
Karakteristik Individu (X_2)	0,142	2,110	0,041
Komitmen Organisasi (X_3)	0,576	4,172	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Iklim Organisasi* terhadap kinerja ASN pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Iklim Organisasi* berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap
- 2) Pengaruh *Karakteristik Individu* terhadap kinerja ASN pada Kantor Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Karakteristik Individu* berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Kantor Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap
- 3) Pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap kinerja ASN pada Kantor Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Komitmen Organisasi* berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Kantor Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap

3. Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3
 Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.796
X ₁	0,435	0.000
X ₂	0,151	0.041
X ₃	0,425	0.000

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Iklim Organisasi , Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Iklim Organisasi (X₁).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964	.924	.924	2.22234

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,924, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Iklim Organisasi (X₁), Karakteristik Individu (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃) terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 0,924 atau 92.4% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Iklim Organisasi (X₁), Karakteristik Individu (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃). Sedangkan sisanya 7,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi (X_1), Karakteristik Individu (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dina Widiarti, A.A. Sagung Kartika Dewi (2018), Dyah Agustin Widhi Yanti (2018), Ansar Andi Hasanuddin.(2020), Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, Herni Widiyah Nasrul. (2020), M. Saleh Lubis (2015).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dina Widiarti, A.A. Sagung Kartika Dewi (2018), Dyah Agustin Widhi Yanti (2018), Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo Serta Herni Widiyah Nasrul. (2020) yang menemukan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Iklim organisasi yang sehat dan kondusif akan mempengaruhi kepuasan kerja, dimana kondisi tersebut tentunya diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan/pegawai. Sedangkan apabila iklim dipandang positif oleh karyawan maka diharapkan sikap dan perilaku yang ditimbulkan juga positif. Seperti diketahui bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yang didalamnya terdapat karyawan-karyawan yang melakukan suatu pekerjaan. Hasil ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Davis (2016) bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Karakteristik Individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Dyah Agustin Widhi Yanti (2018), Ansar Andi Hasanuddin.(2020) Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, Herni Widiyah Nasrul. (2020) yang menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Karakteristik individu seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dina Widiarti, A.A. Sagung Kartika Dewi (2018).

Komitmen organisasi adalah derajat di mana pegawai mengidentifikasi dengan perusahaan dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan pegawai terhadap misi dan tujuan

organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di perusahaan tersebut (Newstrom & Davis, 2015). Hulin (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh pegawai kepada perusahaan sebagai keseluruhan. Pegawai ingin tetap di dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Iklim Organisasi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Iklim Organisasi (X_1).

Iklim Organisasi merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Karakteristik Individu yang diikuti akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan iklim organisasi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja ASN Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidrap sebesar 92,4%

SARAN

1. Perlu peningkatan Iklim Organisasi sehingga pegawai dapat bekerja nyaman dan kondusif yang berdampak pada peningkatan kinerjanya dalam rangka pemberian pelayanan masyarakat
2. Perlu peningkatan karakteristik individu melalui pendidikan dan pelatihan yang berjenjang, memperbanyak ikut pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan serta memperbanyak mengikuti seminar/symposium untuk menambah wawasan

3. Perlu meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan loyalitas terhadap organisasi sehingga bekerja dengan penuh hati dan tanggung jawab.

UCAPAN TERIMA KASIH

Melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar – besarnya kepada kedua orang tua Ibunda Hj. Muhaera yang telah memberikan supportnya serta kepada istri tercinta Eka Dharma Pratama, S.H yang memberikan inspirasi, dorongan dan dukungan selama berproses di STIE NOBEL Indonesia. Selanjutnya, kepada kedua pembimbing Bapak Dr. M. Salim Sultan, S.E,M.M dan Ibu Dr. Dedy Rahwandi Rahim ,S.E,M.M. yang telah banyak membantu penulis selama proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansar Andi Hasanuddin.(2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* Vol. 1 No. 1. 2020
- Chen, Ying-Chang. Wang, Wen Cheng, dkk. 2012. “Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover”. Dalam jurnal *Human Resource and Adult Learning*, volume 8 No. 1
- Chia, Ju-Lu, *et al.*(2013). Effects of Emotional Labor and Jobs Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Business Hotel Chains. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(4), 165-176
- Dyah Agustin Widhi Yanti (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Hang Tuah Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran*. Vol 8 No. 2. 2018
- Kurniasari, Devi dan Abdul Halim. (2013), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember,” *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 8, No.2.
- Lubis, M. Saleh. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 3, Nomor 2, Mei 2015
- Mariza Dayzibel, Meyritha Trifina Sari , Diana Imawati. 2019 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kualitas Hidup Pekerja Sebagai Mediator. *Motiva : Jurnal Psikologi* 2019, Vol 2, No 1, 26-31
- Miftahun & Sugiyanto, 2016. *Pengaruh Dukungan Social Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja*. *Jurnal psikologi* volume 37, No. 1, 94-10
- Ribhan,” Hubungan Karakteristik individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi (Studi Kasus oada PT Chandra

Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung), Jurnal Bisnis Dan Manajemen,
Vol.8 No.2,2012

Sari, Elviera. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. 20(1), h:18-24

Simanjuntak, Roby. (2015). “Analisis pengaruh lingkungan kerja, supervisi pengajar dan kelengkapan sarana dan prasarana terhadap profesionalisme guru disekolah menengah kejuruan”. *Media Mahardhika* Vol. 13 No. 3 Mei, 2015

Sri Langgeng Ratnasari¹, Martinus Buulolo², Herni Widiyah Nasrul. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 2, Nomor 1, Mei 2020E-ISSN2716-148xP-ISSN2657-0130Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)

Susanty, Aries & Rizqi Miradipta. 2013. Employee’s Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri, Vol. 15, No. 1, h. 13-24*.

Tommy dan Julia. (2014). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Vol.12 No. 1*