

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
(DPRD) KOTA MAKASSAR**

Diajukan oleh :

PUTRI ANANDIKA

4517012062



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Putri Anandika

Stambuk/NIM : 4517012062


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.SI
NIDN.0901026301


Rafiuddin SE., M.SI
NIDN. 093112570

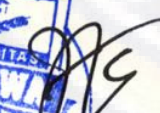
Mengetahui dan Mengesahkan :

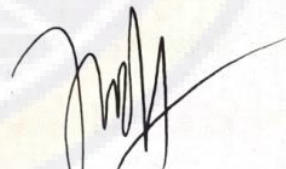
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

**Ketua Prodi
Manajemen**




Dr. H. Avituddin Mane, SE., M.Si., SH., MH
NIDN. 090707703


Indrayani Nur SE, Msi
NIDN. 0905097702

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Anandika

Nim : 4517012062

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, Juni 2021

Mahasiswa yang bersangkutan



Putri Anandika

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
(DPRD) KOTA MAKASSAR**

Oleh :

PUTRI ANANDIKA

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

PUTRI ANANDIKA.2021.Skripsi. Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar dibimbing oleh Dr. Hasanuddin Remmang, SE.,M.SI dan Rafiuddin SE., M.SI. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar.

Objek penelitian adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar. Alat yang digunakan yaitu Metode Analisis Deskriptif dan Model Analisis Regresi Berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data analisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. 1) Karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar. 2) Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar. 3) Karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai.

**INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND CLIMATE
ORGANIZATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
REGIONAL PEOPLE'S REPRESENTATIVE ASSEMBLY
(DPRD) MAKASSAR CITY**

By

PUTRI ANANDIKA

***Prodi Management Faculty of Economics and
Business University Bosowa***

ABSTRACT

PUTRI ANANDIKA.2021.Thesis. Influence of Individual Characteristic and Climate Organization on Employee Performance Regional People's Representative Assembly (DPRD) Makassar City) guided by Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.SI and Rafiuddin SE., M.SI.

The purpose of the research is to to determine the effect of individual characteristics and organizational climate on the performance of employees of the Regional People's Representative Council (DPRD) Makassar City.

The object of research is the Regional People's Representative Council (DPRD) of Makassar City. The tools used are Descriptive Analysis Method and Multiple Regression Analysis Model. The data collection method used is a questionnaire. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS 25 software.

The results showed that all hypotheses in this study have been proven.1) Individual characteristics partially affect the performance of employees of the Regional People's Representative Council (DPRD) Makassar City. 2) Organizational climate has a partial effect on the performance of employees of the Regional People's Representative Council (DPRD) Makassar City. 3) Individual characteristics and organizational climate have a simultaneous effect on the performance of Makassar City Regional Representatives Council (DPRD) employees.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Climate, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)”.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya kerja sama dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama–tama, penulis berterimakasih kepada kedua orang tua yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini, baik secara moral maupun finansial.
2. Ucapan terimakasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
3. Bapak Dr. H.A. Arifuddin Manne, SE, M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Dr. HJ. Herminawaty Abu Bakar SE, MM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

6. Kepada Bapak Dr. Hasanuddin Rammang, SE.,M.SI dan Bapak Rafiuddin SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi motivasi dan mengarahkan penulis dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Universitas Boswa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis semakin luas dan bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
8. Teman-teman manajemen Putri Andani dan Niwayan Muriati serta teman-teman kelas manajemen yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Rudianto Lallo,SH, sebagai Ketua DPRD Kota Makassar beserta Pegawai, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di DPRD Kota Makassar.

Akhir kata penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada semua pihak, Amin ya rabbal alamin.

Makassar,
Penulis

Putri Anandika

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI..... | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 4 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 6 |
| 2.1 Kerangka Teori | 6 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 6 |
| 2.1.2 Karakteristik Individu..... | 12 |
| 2.1.3 Iklim Organisasi | 18 |
| 2.1.4 Kinerja Pegawai..... | 24 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 29 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3 Kerangka Pikir | 32 |
| 2.4 Hipotesis..... | 34 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 35 |
| 3.1 Daerah dan Waktu Penelitian | 35 |
| 3.2 Metode Pengumpulan Data | 35 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 36 |
| 3.2.1 Jenis Data..... | 36 |
| 3.2.2 Sumber Data | 37 |
| 3.4 Populasi dan Sampel..... | 38 |
| 3.4.1 Populasi | 38 |
| 3.4.2 Sampel | 38 |
| 3.5 Metode Analisis | 39 |
| 3.5.1 Analisis Deskriptif | 39 |
| 3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda | 39 |
| 3.6 Definisi Operasional | 40 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 42 |
| 4.1 Gambaran Umum DPRD Kota Makassar..... | 42 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat DPRD Kota Makassar | 42 |
| 4.1.2 Visi dan Misi DPRD Kota Makassar..... | 43 |
| 4.1.3 Tujuan DPRD Kota Makassar | 43 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi DPRD Kota Makassar | 43 |
| 4.1.5 Tugas DPRD Kota Makassar..... | 45 |

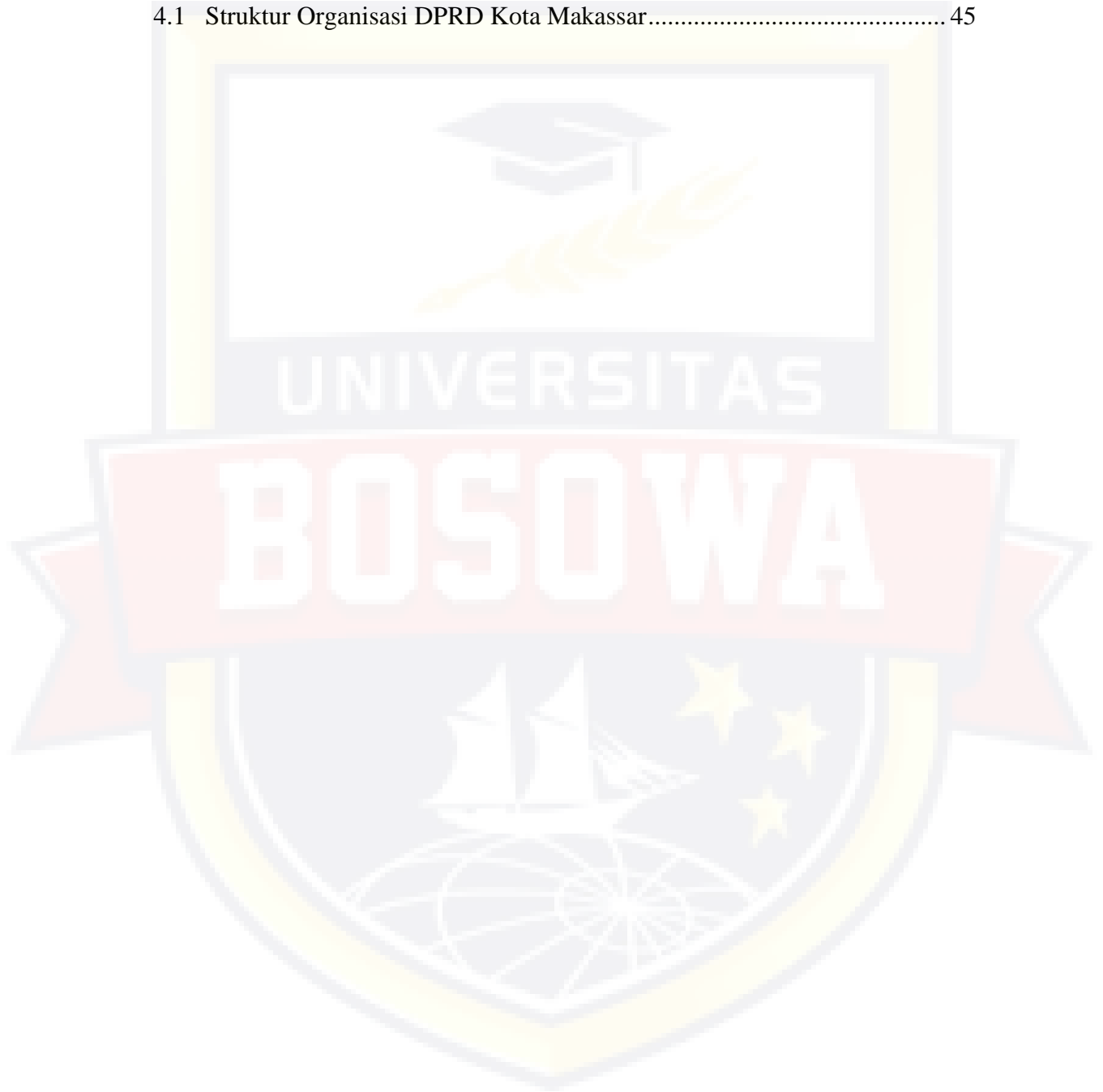
| | |
|--|-----------|
| 4.2 Deskripsi Data | 47 |
| 4.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... | 47 |
| 4.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Usia..... | 48 |
| 4.1.5 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan | 49 |
| 4.3 Analisis Data..... | 50 |
| 4.3.1 Uji Instrumen Penelitian | 50 |
| 4.3.2 Uji Regresi Linear Berganda | 53 |
| 4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 54 |
| 4.3.4 Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)..... | 55 |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 58 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 61 |
| 5.1 Kesimpulan | 61 |
| 5.2 Saran | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----|---|----|
| 2.1 | Penelitian Terdahulu | 30 |
| 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 48 |
| 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 49 |
| 4.4 | Hasil Uji Validitas..... | 51 |
| 4.5 | Hasil Uji Reabilitas | 52 |
| 4.6 | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 53 |
| 4.7 | Koefisien Determinasi (R^2)..... | 55 |
| 4.8 | Hasil Uji Secara Parsial (Uji T) | 56 |
| 4.9 | Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)..... | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 2.3 Kerangka Pikir | 33 |
| 4.1 Struktur Organisasi DPRD Kota Makassar..... | 45 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

| | | |
|----|--|----|
| 1 | Kuesioner | 66 |
| 2 | Daftar Hasil Kuesioner Responden | 69 |
| 3 | Hasil Analisis Deskriptif | 76 |
| 4 | Hasil Uji Validitas | 76 |
| 5 | Hasil Uji Realibilitas | 81 |
| 6 | Hasil Uji Hipotesis | 82 |
| 7 | Tabel Distribusi Uji T | 83 |
| 8 | Tabel Distribusi Uji F..... | 86 |
| 9 | Tabel Distribusi R | 88 |
| 10 | Surat Balasan Izin Penelitian..... | 90 |
| 11 | Surat Keterangan Bebas Plagiasme..... | 91 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peran yang diperlukan oleh instansi pemerintah. Pegawai mempunyai kemampuan yang luas dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan. Tujuan organisasi ataupun instansi dapat tercapai apabila adanya peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Organisasi tidak dapat melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan jika tidak ada peran sumber daya manusia. A.A Made Bintang Cahyaningrat (2016:01) mengatakan bahwa “Instansi pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian yang baik agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan”. Dalam instansi, kemampuan Sumber daya manusia perlu dipergunakan dengan sebaik-baiknya agar mampu memberikan hasil kerja yang maksimal.

Kinerja pegawai yang unggul merupakan impian yang sempurna bagi semua organisasi, kinerja pegawai dilihat dari hasil kerja yang telah dilaksanakan pegawai sesuai dengan tingkat kuantitas dan kualitas. Menurut Fahmi (2017:188) menyatakan bahwa” Kinerja Pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Tinggi atau rendahnya Sumber daya manusia dalam instansi dilihat dari kinerja pegawai yang mampu memberi pelayanan efektif dan efisien kepada masyarakat Penyelenggaraan pelayanan dilakukan tergantung pada karakteristik individu.

Menurut Robbins (2015:46), mengatakan bahwa : “ Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi “. Dengan adanya karakteristik individu yang baik, pegawai dapat memastikan karir individunya di masa yang akan datang. Tiap individu mengharapkan karirnya akan meningkat karena karir seseorang berpengaruh pada penghasilan. Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak berkembang dan tidak tepat akan merugikan instansi. Oleh karena itu, dalam instansi para anggota menginginkan suatu kemajuan atas apa yang telah dikerjakannya.

Karakteristik individu memiliki karakter yang berbeda diakibatkan oleh sikap, kondisi, minat, keahlian dan faktor lain dari dalam diri seorang pegawai. Sehingga mengakibatkan tingkat kinerja pegawai yang berbeda-beda. Karakteristik individu membawa nilai yang berkaitan pada diri seseorang dan terbentuk oleh lingkungan tempat pegawai bekerja, nilai tersebut yang akan dibawa dalam suasana kerja. Karakteristik individu pegawai yang masih rendah dan iklim organisasi yang masih kurang kondusif dapat menyebabkan rendahnya kinerja para pegawai. Tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh suatu instansi pemerintah tidak selamanya bergantung pada peralatan modern dan perlengkapan yang memadai namun bergantung pada individu pegawai yang telah melakukan pekerjaannya masing-masing. Peningkatan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dan juga iklim organisasi. Individu yang merencanakan sedangkan organisasi yang mengarahkan.

Iklm organisasi memiliki peran yang penting dalam mengembangkan suatu kinerja pegawai. Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015:85) menyatakan bahwa “Iklim Organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja”. Perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi dapat dirasakan tetapi tidak dapat diamati selain itu, iklim dapat mempengaruhi sikap dalam instansi serta mengarah pada kualitas kerja lingkungan instansi. Iklim yang baik akan memberi pengaruh yang positif bagi seluruh anggota yang ada pada instansi, baik pemimpin maupun para pegawai DPRD Kota Makassar. Situasi kerja yang kondusif akan muncul apabila pegawai mampu bekerja sama dengan baik.

Kondisi iklim organisasi yang damai menjadikan pegawai bertanggung jawab dan lebih aktif selama menjalankan tugasnya. Artinya, pegawai dalam instansi melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab dengan semaksimal mungkin sehingga dapat mencapai tujuan. Dengan terciptanya kondisi organisasi yang baik, akan mendorong pegawai ke arah peningkatan hasil kinerja. Organisasi mempunyai peranan dalam kinerja pegawai. Pegawai tidak bergantung pada organisasi dan memiliki peran dalam mengembangkan serta mengelola diri sendiri. Dengan kata lain, individu yang mengelola organisasi yang mengarahkan atau mengendalikan. Pegawai akan merasakan dukungan atau dorongan untuk lebih giat dalam mengembangkan diri dengan kemampuan individu dan apabila pegawai berperan aktif dalam mengembangkan organisasi akan membuat

organisasi lebih maju. Organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi namun karakter individu juga ikut berperan terhadap kinerja pegawai.

DPRD Kota Makassar adalah badan organisasi perwakilan rakyat daerah yang berfungsi sebagai bagian penyelenggara pemerintah daerah yang memiliki kedudukan dan tanggung jawab untuk membangun efektifitas , efisiensi, produktifitas dan responsibilitas penyelenggara. DPRD Kota Makassar sebagai sistem kebijakan daerah yang melakukan peninjauan, dipengaruhi oleh unsur pembantu yakni sekretariat daerah dan juga dipengaruhi oleh keberhasilan pelaksana fungsi serta keahlian para anggota. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti memberikan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Makassar ?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Makassar ?
3. Apakah Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Makassar ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Makassar

2. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Makassar
3. Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Makassar

1.4. Manfaat Penelitian

- a) Bagi Instansi

Menjadi tambahan referensi bagi para pegawai terkait dengan karakteristik individu, Iklim organisasi, dan kinerja pegawai.

- b) Bagi Universitas Bosowa

Penulis berharap bahwa ide karakteristik individu dan Iklim organisasi dalam Kinerja pegawai dapat berguna bagi lingkungan Universitas Bosowa.

- c) Bagi Penulis

Sebagai media untuk menambah pengetahuan, khususnya tentang karakteristik individu, iklim organisasi serta kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Hamali (2016:2) “Manajemen Sumber Daya merupakan Suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) menyebutkan “Manajemen sumber daya manusia adalah Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi Manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setia aktivitas / fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Adapun pendapat dari Hasibuan dala R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) mendefinisikan “Sumber daya manusia yaitu Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) menyebutkan bahwa “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dan proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan

industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja supaya dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- a. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- b. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- c. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- e. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- g. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Sebagaimana manajemen umum memiliki fungsi, manajemen SDM juga memiliki fungsi-fungsi, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- b. Pengembangan
- c. Kompensasi
- d. Pemeliharaan
- e. Pemutusan hubungan kerja

2.1.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen SDM) sangatlah beragam, karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda. Namun secara umum tujuan organisasi dapat di gambarkan sebagai berikut:

Menurut Cushway dalam Ajabar (Ajabar 2020:5) tujuan manajemen SDM meliputi beberapa hal:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan tentang SDM.
2. Membantu dalam pengembangan arah dan strategi organisasi.
3. Memberi dukungan dan kondisi tertentu yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menangani berbagai kritis dan situasi sulit antar pekerja dan organisasi
5. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan organisasi.

6. Memelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.4 Manfaat Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Sedangkan manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia, yaitu :

- a) Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

- b) Meningkatkan produktivitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan semikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

- c) Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

d). Meningkatkan komitmen karyawan

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

e). Mengurangi turn over dan absensi

Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat turn over absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.

2.1.1.5 Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

a) Pengelolaan SDM Melalui Mutasi

Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat/sejajar. Mutasi merupakan aspek yang penting untuk menghilangkan rasa jemu/bosan menghadapi pekerjaan pada diri pegawai. Mutasi akan terjadi bila adanya lowongan suatu jabatan yang harus segera diisi oleh SDM yang berkualitas.

b) Pengelolaan SDM Melalui Promosi

Promosi adalah kenaikan jabatan yang lebih tinggi, baik kekuasaan maupun tanggungjawabnya dalam struktur organisasi perusahaan. Promosi merupakan alat untuk meningkatkan SDM yang berkualitas, meningkatkan prestasi, dan moral pegawai di dalam.

c). Pengelolaan SDM Melalui Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang dan dorongan bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan produktif. Motivasi dapat berupa inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan wirausaha. Pemberian motivasi bisa dengan dua cara: 1) Pemberian insentif semimaterial: pemberian motivasi ini tidak dalam bentuk pemberian uang, seperti : penempatan pegawai ditempat yang tepat, memberikan latihan pendidikan/kursus menyediakan fasilitas kerja, dll 2) Pemberian insentif material: pemberian motivasi dengan memberikan upah/gaji/bonus yang memadai dan cukup untuk keperluan hidupnya.

d). Pengelolaan SDM Melalui Actuating

Untuk melaksanakan perencanaan SDM perlu diadakan tindakan Actuating (penggerakan). Ini semata-mata ditujukan untuk mendapatkan SDM yang penuh disiplin, taat, patuh, dan setia dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.1.2 Karakteristik Individu

2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Armstrong (2014:127), menjelaskan bahwa untuk mengelola orang secara efektif, perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Pengembangan proses SDM dan desain organisasi sering didasarkan pada keyakinan bahwa setiap orang adalah sama dan bahwa mereka akan berperilaku rasional ketika dihadapkan dengan perubahan

atau tuntutan lainnya.

Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain yang berbeda dikarenakan masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2015:46), mengatakan bahwa : “ Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi “. Selanjutnya Arief Subyantoro (2014:11), menyatakan bahwa “Karakteristik individu merupakan 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.”

Rahman (2013:17), menyatakan bahwa “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.”

Menurut Rivai (2013:231) mengemukakan bahwa , “Karakteristik individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”.Sedangkan menurut Hasibuan (2012:5) “Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat di rubah dengan lingkungan ataupun pendidikan”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Robbins dalam Molan (2010:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun dilain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun

yang lebih menarik.

2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi- studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja di perlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi

pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan–tuntutan terhadap aspek–aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

5. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu

Arief Subyantoro (2014:11) menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi :

1. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowlegde*) dan keterampilan (*skill*). Indikatornya adalah :

- a) Pengetahuan Kerja
- b) Keterampilan Kerja

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan. dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Indikatornya adalah :

- a) Pekerjaan yang Memuaskan
- b) Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

3. Sikap (*attitide*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikatornya adalah :

- a) Perasaan atas pekerjaan
- b) Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

4. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda. Indikatornya adalah :

- a) Kesukaan pada ide-ide tertentu
- b) Kesukaan pada pekerjaan.

2.1.3 Iklim Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) diwarnai dengan iklim organisasi nuansa politik. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Dengan iklim organisasi maka akan mendorong terciptanya upaya kerja yang di harapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Iklim organisasi dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan, oleh karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi maupun instansi. Iklim positif mendorong, sementara iklim negatif menghambat tujuan sebuah organisasi. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Menurut Lita (2017:58) “Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi”. Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015:85) menyatakan bahwa “Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh kepada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja”.

Menurut Suranto & Lestari dalam nenah (2017:263) “Iklim Organisasi adalah segalanya tersedia bagi karyawan dan mempengaruhi cara karyawan dan mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugasnya”. Menurut Robert Stringer

dalam wawan (2017:122), menyatakan bahwa “Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menemukan munculnya motivasi”. Sedangkan Menurut Liliweri (2014:304) “Iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi”.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli mengenai iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku atau karakteristik mereka dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan maupun instansi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Oganisasi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi Anarogo dan Widiyanti (2012:59) mengemukakan penadangan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah etos kerja, disiplin kerja, kepuasan, komunikasi dan stress serta konflik dalam organisasi.” Hal ini diperjelas oleh Nia K (2013:8), bahwasanya untuk mengukur iklim organisasi dapat dilihat melalui perbedaan antara iklim yang ada dan iklim yang diharapkan.

Ada 7 dimensi yang dilakukan dalam upaya mengukur iklim organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Konformitas, apabila dalam suatu organisasi banyak sekali memiliki aturan yang harus dituruti oleh para pekerja padahal aturan tersebut tidak ada relevansinya atau hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.
2. Tanggung jawab, apabila setiap keputusan yang diambil dalam suatu organisasi dilakukan oleh pimpinan maka organisasi tersebut dikatakan

mempunyai iklim organisasi yang rendah, karena pada dasarnya bawahan tidak diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam organisasi.

3. Imbalan, setiap kegiatan yang dilakukan dan mendapatkan hasil atau prestasi yang baik tidak mendapatkan penghargaan apapun dari pihak perusahaan sebaliknya jika dilakukan kesalahan maka para karyawan diberi hukuman yang berat, iklim kerja yang demikian disebut iklim kerja dengan imbalan yang rendah.
4. Semangat kelompok, apabila dalam organisasi orang-orang saling mencurigai dan sulit untuk mempercayai dan tidak ada perasaan kelompok maka iklim kerja yang demikian disebut dengan semangat kerja yang rendah.
5. Kejelasan, suatu organisasi memiliki prosedur kerja yang tidak jelas, orang-orang merasa tidak mengetahui dengan pasti yang mana tanggung jawab dan wewenangnya.
6. Standar, ketentuan yang ditetapkan tentang mutu dari hasil kerja yang dikerjakan oleh para anggota.
7. Kepemimpinan, untuk menciptakan suatu organisasi efektif perlu adanya iklim organisasi yang meliputi harapan pegawai yang tinggi, sikap yang positif, kurikulum terorganisir dan sistem reward dan intensif pegawai.

Selanjutnya Stress dalam Winata (2013:32) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat diluar forum formal. Komunikasi informal tidak bisa diabaikan oleh pimpinan karena akan membutuhkan keakraban.

3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu

untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya. Apabila fasilitas-fasilitas tersebut cukup lengkap, tertata rapi dan bersih akan membuat pegawai merasa nyaman dan potensi dirinya akan berkembang.

Berdasarkan pemaparan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi dapat disimpulkan bahwasanya iklim yang mempengaruhi hubungan dengan keadaan yang di rasakan oleh seorang pegawai dalam organisasi atau

tempat ia bekerja sebagai perwujudan bentuk perilaku-perilaku dari setiap individu. Penciptaan iklim hubungan pegawai dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan perimbangan mendasar dalam memberikan hasil. Iklim organisasi itu dianggap sejalan dengan produktivitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif.

Iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan mendorong karyawan untuk mengungkapkan dan lebih memberikan ruang kerja untuk memberikan kreatifitas yang tinggi pada saat melaksanakan pekerjaannya, maka akan memberikan dampak yang positif dan meningkatkan kinerja para pegawainya. Oleh karena itu, berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yang telah dijelaskan, maka diambil beberapa faktor yang dapat di jadikan indikator dalam penelitian ini yaitu, kondisi internal, kondisi eksternal, interaksi dan semangat kelompok.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi

Dimensi dan Indikator iklim organisasi menurut Kusnan dalam Darodjat (2015:85) yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai di dalam organisasi

2. Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas individu dalam organisasi diartikan pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar, Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-

sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan atau instansi.

3. Kehangatan antar pegawai

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik.

4. Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana pegawai saling membantu dan memberikan support.

5. Konflik

Konflik diartikan bagaimana pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan antara individu atau kelompoknya.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Casio dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:481) “Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya”. Menurut Stephen Robbins dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:480) bahwa “Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Fahmi (2017:18) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya”.

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil evaluasi atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama”. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai”.

Dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan Hasil beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan setiap individu dalam pencapaian sebuah instansi atau organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ

superior, very superior, gifted, dan genius dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi di artikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang di hasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Afandi (2018:89) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus di beri tahu,mampu menemukan apa yang seharusnya dipekerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat yang sulit diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.4.4 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2010:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan intensif.
3. Meningkatkan motivasi kerja
4. Meningkatkan etos kerja.
5. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
6. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
7. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.

8. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

9. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.1.4.5 Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
4. Sebagai Latihan dan pengembangan karyawan.
5. Umpan balik sumber daya manusia.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan hasil bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini.. Maka dalam kajian pustaka ini, peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

| No | Nama | Judul Penelitian | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|--|-------------------------------------|---|
| | | dan | Penelitian | |
| | | Tahun | | |
| | | Penelitian | | |
| 1 | Sigit Suranto (2016) | Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternakan sapi bandung utara (KPSBU) jawab barat. | Metode deskriptif verifikatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, secara simultan memberikan pengaruh sebesar 70,4%. |
| 2 | Nurul Huda dan Arief Purwanto (2018) | Pengaruh karakteristik individu, Komunikasi Efektif dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. | Metode kuantitatif | Hasil uji secara parsial karakteristik individu, Komunikasi Efektif dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta variabel bebas terhadap variabel terikat |

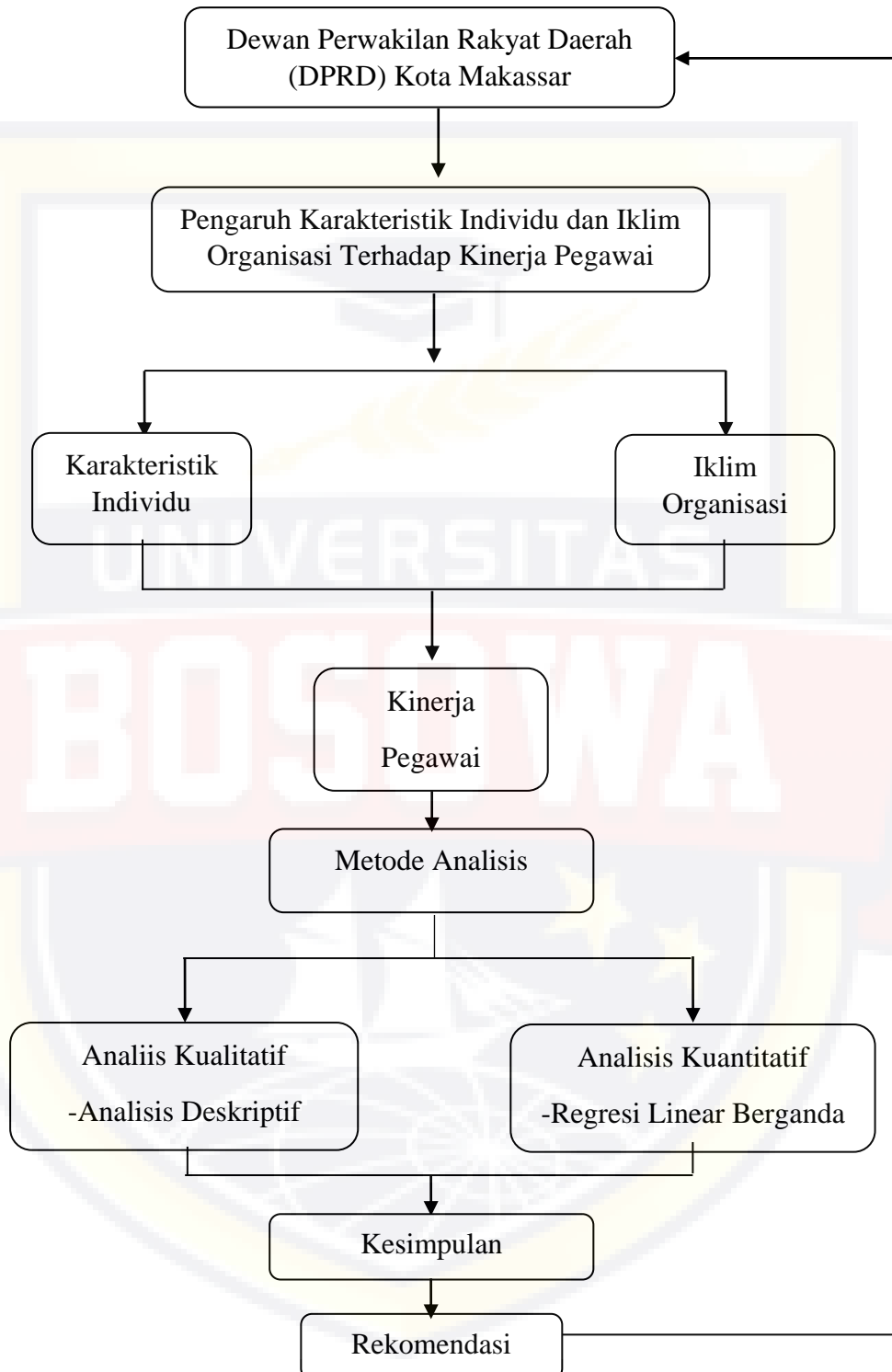
| | | | | |
|---|------------------------|--|--------------------|--|
| | | Wismillak Inti | | berpengaruh secara |
| | | Makmur Tbk | | bersama-sama |
| | | Surabaya | | (simultan) |
| 3 | Jati Nastito (2016) | Pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai tetap dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten madiun. | Metode kuantitatif | Secara parsial dan simultan variabel karakteristik individu dan iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pegawai dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten madiun. |

Apabila ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini, terdapat persamaan yaitu karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Adapun perbedaan dalam penelitian terdahulu adalah pada peneliti pertama menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh memberikan pengaruh lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Peternakan sapi bandung utara (KPSBU) jawab barat, sedangkan pada penelitian ini variabel iklim organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Makassar.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2017:60) kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.





Gambar 2.1 Kerangka Pikir

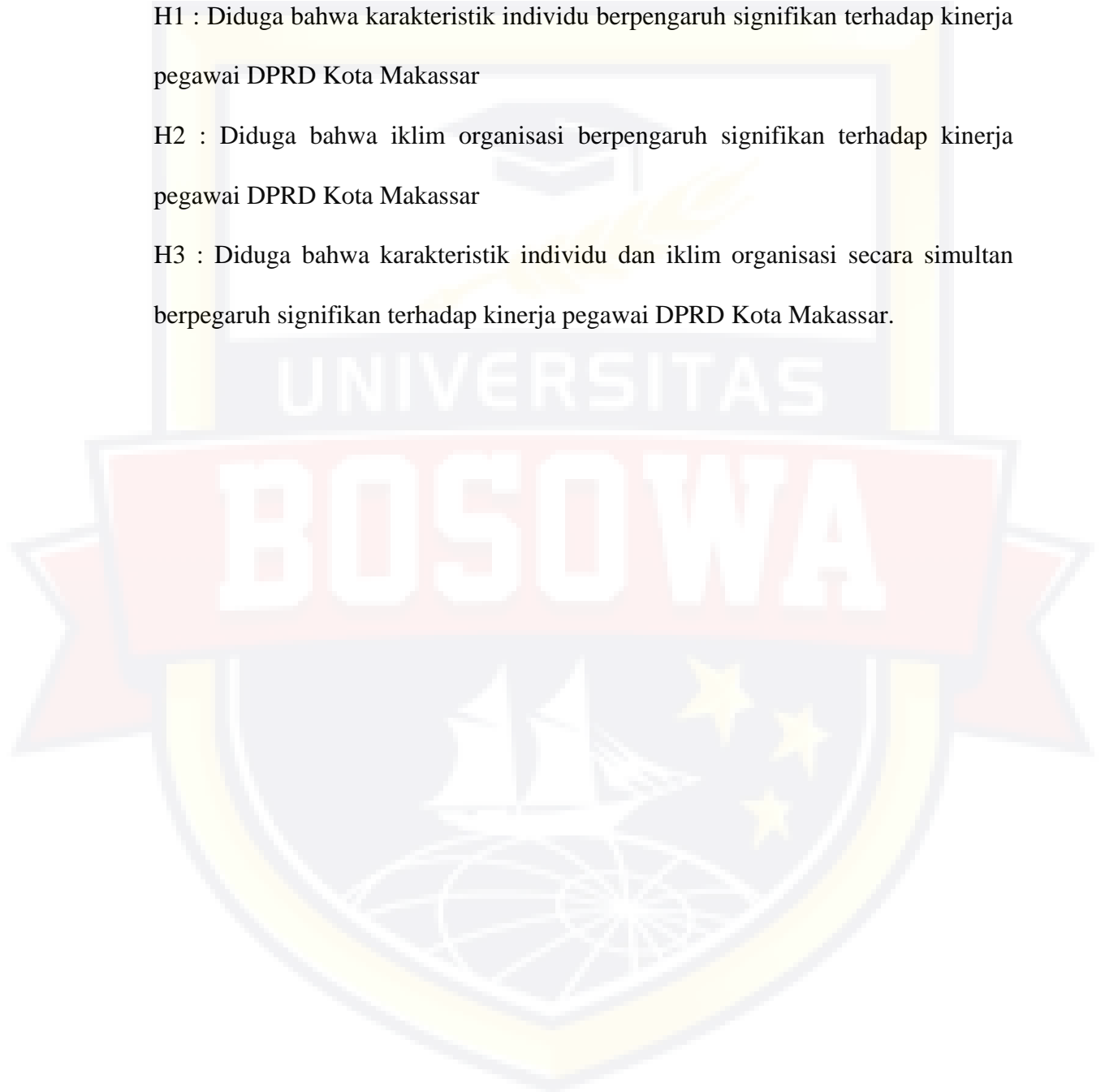
2.4 Hipotesis

Adapun Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Makassar

H2 : Diduga bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Makassar

H3 : Diduga bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi secara simultan berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Makassar.



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar beralamat jl.A.P.Petterani,Tidung, Kec.Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan april sampai dengan bulan mei.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

1. Penelitian Kepustakaan (library research)

Penelitian Kepustakaan (library research) adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan membaca buku, skripsi, laporan,artikel dan sumber data lainnya untuk menghimpun data dari berbagai literatur, baik perpustakaan maupun di tempat-tempat lain.

2. Penelitian Lapangan (field research)

Penelitian Lapangan (field research) adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian lapangan yaitu :

1. Observasi (pengamatan)

Observasi (pengamatan) adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung. Pengamatan yang

dilakukan penulis ditempat penelitiannya yaitu Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab pernyataan tersebut.

3. Interview (wawancara)

Interview (wawancara) adalah memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden .

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu data kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode Kualitatif

Menurut Sugiyono (2017:9) Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme digunakan atau pandangan digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif

bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

2. Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:9) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Data ini diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner dengan pihak instansi.

3.3.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017:225) pengumpulan data bila dilihat dari sumber dayanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder. Data merupakan berbagai informasi yang dikumpulkan untuk mendukung sebuah penelitian. Sebuah data harus di olah kembali untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebuah penelitian. Dalam penelitian ini sumber pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer adalah Data yang diperoleh langsung dari responden yang merupakan sumber utama dalam penelitian ini, yakni data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang ditetapkan. Dalam penelitian ini data diperoleh dari pegawai DPRD Kota Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2019:126) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan di ukur, yang merupakan unit yang diteliti. Berdasarkan pengertian ini, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil DPRD Kota Makassar dengan jumlah populasi Pegawai Negeri Sipil sebanyak 69 orang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2019:127) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Peneliti menggunakan Teknik *purposive sampling* dimana pengertian *purposive* menurut Sugiyono (2018:138) yaitu Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. *Purposive sampling* yang artinya tidak memberikan peluang yang sama dari setiap populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) apabila populasi kurang dari 100 maka diambil jumlah keseluruhan sedangkan apabila populasi lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan jumlah populasi yang tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah keseluruhan populasi yang ada pada DPRD Kota Makassar yaitu sebanyak 69 orang responden.

3.5 Metode Analisis

Penelitian ini akan mengkaji 3 (tiga) variabel yaitu Karakteristik Individu sebagai variabel X_1 , Iklim Organisasi sebagai variabel X_2 , dan Kinerja sebagai variabel Y . Metode analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu :

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode penelitian ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Menurut Sugiyono (2017:17) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Adapun rumus persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Iklim Organisasi

e = Error Term (kesalahan pengganggu)

Untuk pengujian hipotesis, model regresi linear menggunakan bantuan program SPSS 25 for window. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t) dan koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini dilakukan dengan SPSS untuk mengolah dan menganalisis data begitupun dengan uji validitas dan uji reabilitas.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel. Definisi operasional berisi penjelasan definisi dari variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang telah di amati.

Oleh karena itu untuk menghindari salah pengertian dalam penelitian ini maka dikemukakan definisi operasional dari variabel-variabel penelitian sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah Sikap, perilaku, suasana hati, minat, dan kemampuan yang dimiliki pegawai yang membedakannya dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah Keadaan, kondisi, suasana dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari kepribadian seluruh anggota organisasi.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah Hasil kerja atau tingkat keberhasilan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang pegawai.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum DPRD Kota Makassar

4.1.1 Sejarah Singkat DPRD Kota Makassar

DPRD Kota Makassar merupakan badan legislatif sistem parlemen yang berada di Kota Makassar. DPRD Kota Makassar memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang terlibat secara langsung dengan kebutuhan rakyat. Untuk menyelesaikan pekerjaan, memerlukan adanya bagian sekretaris pembantu yang menyiapkan segala perlengkapan dan kemajuan kegiatan bagian administratif.

Dalam upaya menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya, DPRD Kota Makassar memiliki unit penunjang yang biasa disebut Sekretariat. Sekretariat adalah badan layanan administratif yang memberikan dorongan serta dukungan terhadap pekerjaan dan beberapa fungsi DPRD yang dibina oleh Sekretaris Dewan.

Sekretariat DPRD Kota Makassar merupakan Satuan Kerja Perangkat Kerja yang biasa disebut SKPD. SKPD mencakup ruang lingkup pemerintah Sulawesi Selatan yang mempunyai fungsi dan tugas-tugas pokok yang harus dijalankan yang membuat perbedaan dibandingkan dengan SKPD lainnya. SKPD bertanggung jawab atas fungsi dan tugas-tugas pokok secara sistematis terhadap badan Lembaga Walikota dengan seluruh sekretaris dan Pimpinan serta Anggota DPRD.

4.1.2 Visi dan Misi DPRD Kota Makassar

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi dan teknis yang prima.
2. Meningkatkan kualitas, kompetensi dan profesionalisme SDM yang menguasai IPTEK dan bermuatan IMTAQ.
3. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana Sekretariat DPRD Kota Makassar.

4.1.3 Tujuan DPRD Kota Makassar

1. Terwujudnya pelayanan teknis administrasi dan teknis keuangan yang berkualitas.
2. Terwujudnya profesionalisme SDM aparatur dalam memberikan pelayanan prima.
3. Adanya sarana dan prasarana yang cukup.

4.1.4 Struktur Organisasi DPRD Kota Makassar

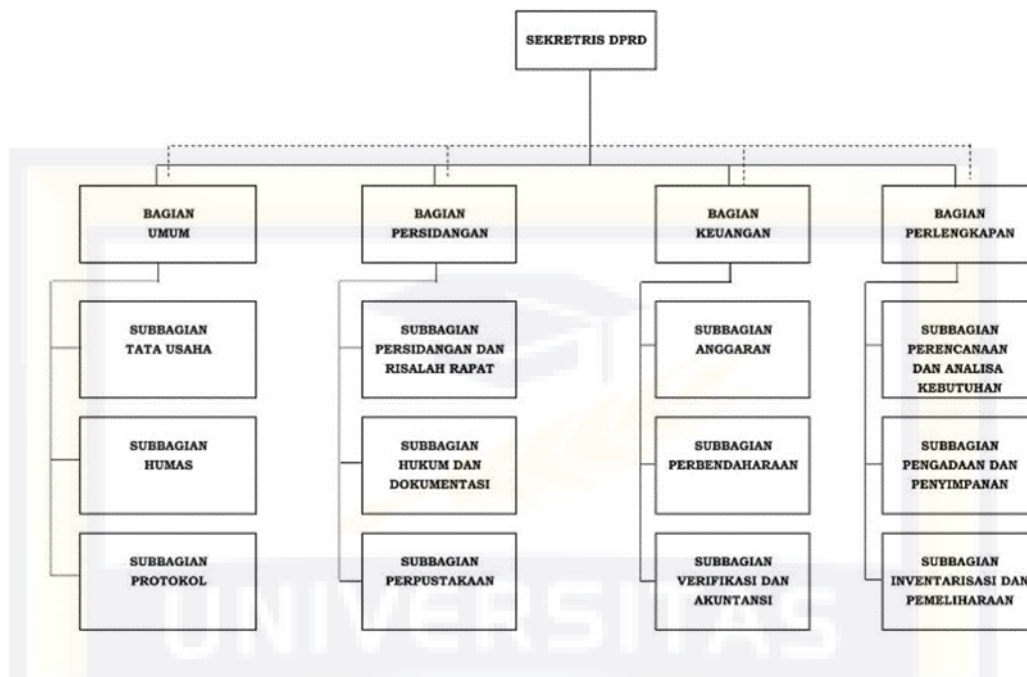
Penyusunan Organisasi Sekretariat DPRD Kota Makassar terdiri atas beberapa bagian, yaitu :

1. Sekretaris DPRD
2. Bagian Umum terdiri atas :
 - a. Subbagian Tata Usaha
 - b. Subbagian Humas
 - c. Subbagian Protokol
3. Bagian Persidangan terdiri atas :
 - a. Subbagian Persidangan dan Risalah Rapat
 - b. Subbagian Hukum dan Dokumentasi

- c. Subbagian Perpustakaan
4. Bagian Keuangan terdiri atas :
- a. Subbagian Anggaran
 - b. Subbagian Perbendaharaan
 - c. Subbagian Verifikasi dan Akuntansi
5. Bagian Perlengkapan terdiri atas :
- a. Subbagian Perencanaan dan Analisa Kebutuhan
 - b. Subbagian Pengadaan dan Penyimpanan
 - c. Subbagian Inventarisasi dan Pemeliharaan

Struktur Organisasi DPRD Kota Makassar 2021

Bagan struktur organisasi Sekretariat DPRD Kota Makassar dapat diuraikan pada **gambar 4.1**



Gambar 4.1 Struktur Organisasi DPRD Kota Makassar

4.1.5 Tugas DPRD Kota Makassar

1. Sekretariat DPRD adalah badan pelayanan administratif yang memberikan dukungan terhadap tugas-tugas pokok dan tanggung jawab. Sekretaris DPRD memiliki pekerjaan dalam menyusun administratif bagian keuangan dan kesekretariatan serta membantu dalam melaksanakan tugas yang ada.

2. Bagian Umum

Bagian Umum memiliki tugas untuk melakukan dan mengatur tata usaha, rumah tangga, humas, protokol, penerimaan aspirasi rakyat dan layanan informasi. Bagian umum meliputi :

- a. Subbagian Tata Usaha
- b. Subbagian Humas

c. Subbagian Protokol

3. Bagian Persidangan

Bagian Persidangan memiliki tugas untuk melakukan rapat, menyusun materi dan risalah rapat, dan memberikan fasilitas/ kunjungan kerja terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) serta mendokumentasikan bagian produk hukum dan membina bagian perpustakaan. Bagian Persidangan meliputi :

- a. Subbagian Persidangan dan Risalah Rapat
- b. Subbagian Hukum dan Dokumentasi
- c. Subbagian Perpustakaan

4. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan memiliki tugas untuk melakukan dan menyusun rencana anggaran serta mengatur keuangan. Bagian Keuangan meliputi :

- a. Subbagian Anggaran
- b. Subbagian Perbendaharaan
- c. Subbagian Verifikasi dan Akuntansi

5. Bagian Perlengkapan

Bagian Perlengkapan memiliki tugas untuk menyediakan perlengkapan anggota DPRD dan mengawasi bangunan kantor ataupun gedung, tempat tinggal pemimpin DPRD, sarana dan prasarana dalam melakukan tugas dinas. Bagian Perlengkapan meliputi :

- a. Subbagian Perencanaan dan Analisa Kebutuhan
- b. Subbagian Pengadaan dan Penyimpanan

c. Subbagian Inventarisasi dan Pemeliharaan

4.2 Deskripsi Data

Deskriptif data diperoleh dari data penelitian berupa hasil kuesioner responden yang menentukan bermacam ragam responden mengenai jenis kelamin, usia dan pendidikan. Deskripsi data merupakan penyusunan data dalam bentuk tampilan yang mudah dipahami. Karakteristik responden mencakup seluruh pegawai tetap DPRD Kota Makassar berjumlah 69 orang pegawai yang dijadikan sampel untuk penelitian. Dapat diharapkan bahwa karakteristik responden memberikan deskripsi yang dapat dimengerti dan berupa keadaan responden yang berkaitan dengan tujuan serta persoalan dari penelitian ini. Hasil deskripsi karakteristik responden tersebut diuraikan mengenai jenis kelamin, tingkat usia dan tingkat pendidikan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan sebagai berikut :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS
KELAMIN

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|----------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| Laki-Laki | 46 | 66,7 |
| Perempuan | 23 | 33.3 |
| Jumlah | 69 | 100 |

Sumber : Data Primer

Dari uraian tabel diatas terlihat bahwa pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar mempunyai pegawai laki-laki sebanyak 46 orang dengan presentasi lebih besar 66,7% sedangkan responden perempuan pada kantor DPRD Kota Makassar sebanyak 23 orang dengan presentasi sebesar 33,3%. Hal ini membuktikan bahwa kantor DPRD Kota Makassar, jenis kelamin laki-laki sebagai perimbangan lebih besar dibandingkan dengan wanita, dikarenakan laki-laki memiliki tingkat kemampuan, pemikiran dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan lebih ahli dibandingkan dengan wanita.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dapat diuraikan sebagai berikut :

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT
USIA

| Usia | Jumlah Responden (Orang) | Presentase (%) |
|---------------|-----------------------------|----------------|
| 31 – 41 | 7 | 10 |
| 42 – 51 | 38 | 55,4 |
| 52 – 58 | 24 | 34,6 |
| Jumlah | 69 | 100 |

Sumber : Data Primer

Dari uraian di atas terlihat responden pegawai mempunyai umur paling rendah 31-41 tahun yaitu sebanyak 7 orang pegawai atau 10%, sedangkan tingkat usia paling banyak terdapat pada usia 42-51 tahun sebanyak 38 orang pegawai

atau 55,4% dan tingkat usia diatas 52 tahun sebanyak 24 orang pegawai atau 34,6%. Hal ini mengungkapkan bahwa pegawai DPRD Kota Makassar memiliki lebih banyak berumur tua dibandingkan dengan berumur muda. Pada usia 42 - 51 tahun, merupakan usia dimana seseorang telah berpengalaman dalam bekerja sehingga mereka mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya serta memiliki kemampuan berpikir lebih jernih dibandingkan dengan tingkat usia yang lebih muda.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut :

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT
PENDIDIKAN

| Pendidikan | Jumlah Responden (Orang) | Presentase (%) |
|----------------------------|-----------------------------|----------------|
| Tamat Pascasarjana (S2/S3) | 9 | 13 |
| Tamat Sarjana (S1) | 27 | 39,1 |
| Tamat Akademik/Diploma | 1 | 1,4 |
| Tamat SMA | 32 | 46,5 |
| Jumlah | 69 | 100 |

Sumber : Data Primer

Dari uraian di atas terlihat bahwa responden pegawai berdasarkan tingkat Pendidikan pada pegawai DPRD Kota Makassar memiliki responden paling

banyak dengan tingkat pendidikan SMA yaitu sebesar 32 pegawai atau 46,5%. Pada tingkat pendidikan Pascasarjana (S2) sebesar 9 pegawai atau 13% dan sarjana (S1) sebesar 27 pegawai atau 39,1%. Sedangkan tingkat pendidikan paling rendah yaitu Akademi/Diploma sebesar 1 pegawai atau 1,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai DPRD Kota Makassar memiliki tingkat pendidikan SMA yang lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur untuk menemukan hasil yang seharusnya diukur atau mengungkapkan valid tidaknya suatu angket. Pengujian dikerjakan melalui SPSS 25 *for windows* berdasarkan pada korelasi *product moment* yang membedakan nilai R_{hitung} dan R_{tabel} . Perbandingan tersebut dilakukan melalui penilaian uji validitas yaitu apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka instrument tersebut dapat dinyatakan valid dan sebaliknya.

Jumlah sampel dalam kuesioner ini sebanyak 69 orang pegawai DPRD Kota Makassar. Nilai R_{tabel} diperoleh dengan merumuskan :

$$df = n - 2 = df = 69 - 2 = 67$$

Ket : $df = \text{degree of freedom}$

N = jumlah sampel

Rumus di atas menguraikan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Hasil yang didapatkan untuk R_{tabel} yaitu sejumlah 0,236. Berikut hasil uji validitas dapat diuraikan sebagai berikut :

TABEL 4.4
UJI VALIDITAS

| Variabel | Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Karakteristik individu (X1) | XI.1 | 0.624 | 0.236 | Valid |
| | X1.2 | 0.621 | 0.236 | Valid |
| | X1.3 | 0.416 | 0.236 | Valid |
| | X1.4 | 0.525 | 0.236 | Valid |
| | X1.5 | 0.542 | 0.236 | Valid |
| | X1.6 | 0.631 | 0.236 | Valid |
| | X1.7 | 0.524 | 0.236 | Valid |
| | X1.8 | 0.541 | 0.236 | Valid |
| | X1.9 | 0.411 | 0.236 | Valid |
| | X1.10 | 0.53 | 0.236 | Valid |
| Iklim organisasi (X2) | X1.11 | 0.530 | 0.236 | Valid |
| | X2.1 | 0.312 | 0.236 | Valid |
| | X2.2 | 0.675 | 0.236 | Valid |
| | X2.3 | 0.519 | 0.236 | Valid |
| | X2.4 | 0.684 | 0.236 | Valid |
| | X2.5 | 0.554 | 0.236 | Valid |
| | X2.6 | 0.695 | 0.236 | Valid |
| | X2.7 | 0.271 | 0.236 | Valid |
| Kinerja (Y) | X2.8 | 0.312 | 0.236 | Valid |
| | Y1 | 0.900 | 0.236 | Valid |
| | Y2 | 0.744 | 0.236 | Valid |
| | Y3 | 0.421 | 0.236 | Valid |
| | Y4 | 0.475 | 0.236 | Valid |
| | Y5 | 0.342 | 0.236 | Valid |
| | Y6 | 0.567 | 0.236 | Valid |
| | Y7 | 0.900 | 0.236 | Valid |
| Y8 | 0.252 | 0.236 | Valid | |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| Y9 | 0.900 | 0.236 | Valid |
| Y10 | 0.900 | 0.236 | Valid |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Dari uraian di atas terlihat bahwa karakteristik individu, iklim organisasi, dan kinerja pegawai memiliki pengujian nilai r hitung (*corrected-total correlation*) $>$ r tabel 0,236 atau nilai R hitung lebih kecil dibandingkan R tabel, maka dijelaskan bahwa segala item pernyataan dalam penelitian ini dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan cara mengukur konsistensi alat ukur. Dalam uji realibilitas ini, peneliti memakai teknik *Cronbach's Alpha* dengan perbandingan nilai alpha dengan r table. Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,060. Berikut uji reabilitas memakai program SPSS 25 for windows dapat diuraikan dibawah ini :

TABEL 4.5
UJI REALIBILITAS

| Variabel | Nilai Reliabilitas | N of items | Keterangan |
|-----------------------------|--------------------|------------|------------|
| Karakteristik Individu (X1) | 0.727 | 11 | Reliabel |
| Iklim Organisasi (X2) | 0.611 | 8 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0.832 | 10 | Reliabel |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa hasil uji realibilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha* di mana seluruh item pernyataan menunjukkan *Cronbach's Alpha* $>$ R tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, variabel iklim organisasi, variabel kinerja dinyatakan reliabel.

4.3.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model prediksi yang melibatkan variabel karakteristik individu, variabel iklim organisasi dan variabel kinerja yang memiliki tujuan untuk membuktikan apakah ada tidaknya pengaruh hubungan tiap dua variabel pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar. Berikut hasil uji regresi linear berganda dengan memakai SPSS 25 *for windows* dapat diuraikan sebagai berikut :

TABEL 4.6
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------------------|----------------|------------|--------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized | | Standardized | T | Sig |
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -19.136 | 3.015 | | -6.346 | .000 |
| | Karakteristik Individu | .902 | .107 | .757 | 8.408 | .000 |
| | Iklim Organisasi | .323 | .162 | .179 | 1.992 | .051 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan uraian diatas dapat merumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -19.136 + 0.902X_1 + 0.323X_2 + e$$

Pengertian rumus angka di atas dapat diuraikan :

- a. Nilai konstanta berjumlah -19.136. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa tanda negatif pada konstanta (X_1) menyebabkan hubungan negatif terhadap seluruh variabel . Hal ini menyebabkan bahwa apabila variabel independen diperkirakan konstan, maka membuktikan kinerja pegawai berjumlah -19.136. Dengan kata lain, nilai kinerja (Y) akan berkurang 19.136 jika tidak ada penambahan nilai karakteristik individu (X_1) dan nilai iklim organisasi (X_2).
- b. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) berjumlah 0,902. Hal ini terlihat setiap adanya peningkatan karakteristik individu berjumlah 1% hasil kinerja pegawai akan bertambah dengan jumlah 0,902% sehingga perkiraan iklim organisasi tetap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_2) berjumlah 0,323. Hal ini mengungkapkan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1% maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai berjumlah 0,902% dengan asumsi variabel karakteristik individu tetap konstan.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi dibuat untuk menghitung betapa jauh kemampuan nilai dalam menguraikan variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan

koefisien determinasi *Adjusted R Square* (R^2) dan memakai SPSS 25 sebagai berikut :

TABEL 4.7

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

| Model Summary^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .910 ^a | .828 | .823 | | 1.99201 |
| a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Iklim Organisasi | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja pegawai | | | | | |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Dari uraian di atas terlihat bahwa R berjumlah 0,910. Dapat dikatakan bahwa kolerasi berganda karakteristik individu dan iklim organisasi dengan variabel kinerja pegawai berhubungan secara positif dan sangat kuat. Dengan kata lain, semakin baik karakteristik individu dan iklim organisasi, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) berjumlah 0.823 atau 82.3%, berarti kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar dipengaruhi oleh karakteristik individu dan iklim organisasi. Selanjutnya, sisanya berjumlah 17.7% (100% - 82,3%) berpengaruh oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam kategori model penelitian ini.

4.3.4 Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

4.3.4.1 Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan agar memahami seberapa besar pengaruh tiap-tiap variabel y dan x dengan memakai perbandingan nilai Thitung dengan Ttabel dan melihat nilai p value dibagian Sig.

Setiap variabel independen pada tingkat signifikan yang dipakai berjumlah 0,05. Dalam penelitian ini, t tabel diperoleh angka berjumlah 1,996.

Pedoman yang digunakan untuk uji t :

- Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_a diterima
- Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_o diterima

Untuk mempermudah memahami hasil uji parsial apakah memiliki pengaruh atau tidaknya tiap variabel dapat diuraikan pada tabel dengan memakai SPSS 25 *for windows* :

TABEL 4.8
UJI T (PARSIAL)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------------------|----------------|------------|--------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized | | Standardized | T | Sig |
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -19.136 | 3.015 | | -6.346 | .000 |
| | Karakteristik Individu | .902 | .107 | .757 | 8.408 | .000 |
| | Iklm Organisasi | .323 | .162 | .179 | 1.992 | .051 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

1. Pengujian Hipotesis (H1)

Berdasarkan uraian tabel, dua variabel bebas yang mencantumkan jenis regresi. Karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dinyatakan signifikan dikarenakan nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan t hitung $8,408 > t$ tabel $1,996$. Hal ini membuktikan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis (H2)

Iklim organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan tidak signifikan dikarenakan nilai Sig $0,051 > 0,05$ dan t hitung $1,992 < t$ tabel $1,996$. Hal ini membuktikan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4.3.4.2 Uji F (Simultan)

Uji Simultan (F) merupakan teknik pembuktian seluruh variabel bebas memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel terikat untuk meyakinkan apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

Pedoman yang digunakan yaitu :

- Apabila nilai koefisien signifikan < 0.05 atau F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila nilai koefisien signifikan > 0.05 atau F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dimana $df_1 = 3 - 1 = 2$ (seluruh variabel dikurangkan 1), dan $df_2 = (n - k)$ atau $69 - 3 = 66$ (n merupakan total sampel dan k merupakan total variabel), maka F tabel

berjumlah 3,14. Hasil uji t menggunakan SPSS 26 dapat diperoleh dalam uraian berikut ini :

TABEL 4.9

UJI F (SIMULTAN)

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|-------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regressi on | 1263.531 | 2 | 631.676 | 159.188 | .000 ^b |
| | Residual | 261.895 | 66 | 3.968 | | |
| | Total | 1525.246 | 68 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Iklim Organisasi

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan uraian di atas Pengambilan keputusan berdasarkan Fhitung berjumlah 159.188 > 3,14 pada taraf signifikan 0.000 < 0,05 menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat membuktikan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Makassar .

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut pembahasan hasil penelitian berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti :

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uraian tabel, dua variabel bebas yang mencantumkan jenis regresi. Karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dinyatakan signifikan dikarenakan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan t hitung 8,408 > t tabel 1,996. Hal ini membuktikan karakteristik individu berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pada kantor DPRD Kota Makassar menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu mempunyai kontribusi yang besar pada kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat dalam organisasi dalam menjalankan tugasnya membutuhkan karakteristik individu yang baik. Hasil penelitian mendukung beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sigit Suranto (2016), Nurul Huda dan Arief Purwanto (2018) dan Jati Nastito (2016) mengatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Iklim organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan tidak signifikan dikarenakan nilai Sig $0,051 > 0,05$ dan t hitung $1,992 < t$ tabel $1,996$. Hal ini membuktikan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sigit Suranto (2016), Nurul Huda dan Arief Purwanto (2018) dan Jati Nastito (2016) yang mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Fhitung berjumlah $159,188 > 3,14$ pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat membuktikan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Makassar. Hasil penelitian

mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sigit Suranto (2016) mengatakan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari seluruh uraian penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar”, peneliti mengajukan beberapa kesimpulan, diantaranya adalah :

1. Secara parsial, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Makassar sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Makassar.
2. Secara simultan yakni karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Makassar.
3. Berdasarkan Koefisien kolerasi berganda antara karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif dan sangat kuat. Dengan kata lain, semakin baik karakteristik individu dan iklim organisasi, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

5.2 Saran

Peneliti ingin memberikan saran agar dapat bermanfaat, diantaranya :

1. Kepada Pegawai DPRD Kota Makassar, disarankan untuk meningkatkan karakteristik individu dengan cara memahami sikap para pegawai, salah satunya adalah dengan menyesuaikan antara pekerjaan dengan minat, latar

belakang pendidikan,serta keahlian para pegawai. Semakin meningkat karakteristik individu maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dengan baik. Selain itu, pegawai sebaiknya mampu memberikan kondisi yang damai, nyaman dan menyenangkan agar mampu mewujudkan hubungan yang lebih baik antar para pegawai.

2. Kepada peneliti berikutnya, diperlukan untuk dapat menambah beberapa variabel lain di luar dari karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Di harapkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitian sehingga memperoleh informasi yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Al Viqri Ade Ipan. 2019.*Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Pengawasan dan Iklim Organisasi Di XYZ*. Skripsi.
- Ameilya Rindang Sutarya. 2018, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.XYZ*. Skripsi.
- Asri Wahyuni Shafarla & Endang Supardi, *Iklim Oganisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*.Yogyakarta: Pustaka <https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/05/tabel-r.pdf>.Diakses pada 04 Juni 2021.
- Dyat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A, Hj. Nurul Wahyuni (2018), *Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Karaktristik Oganisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen.
- Filia Hanum. 2018, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor XYZ*. Jurnal Manajemen
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 9 Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah,Haris. 2012. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Salemba Humanika
- Hasibuan S.P, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:

Rajawali Pers.

Kusnan. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Guru di XYZ*. Jurnal Mitra Pendidikan

Indar Dewi Gaffar, Thamrin Abduh & Munawar Yantahin (2017), *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.XYZ*. Jurnal Riset Edisi XVI.

Jati Nastito. 2016, *Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap XYZ*. Ekonomi. Skripsi.

Muhammad Taruna Prima Rahardi. 2019, *Pengaruh Stress Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di XYZ*. Skripsi Tesis.

Peraturan Walikota (PERWALI) 2016

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/109033/perwali-kota-makassar-no-111-tahun-2016>. Diakses pada 7 Mei 2021.

Nurul Huda dan Arief Purwanto. 2018, *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT.XYZ*. Jurnal Ilmu Manajemen

Ripul Reja. 2016, *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada PT. XYZ*. Manajemen. Skripsi.

Struktur Organisasi DPRD Kota Makassar, <http://dprd-makassarkota.go.id/>.

Diakses pada 24 Mei 2021.

Sigit Suranto. 2006, *Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di XYZ.Ekonomi*.Skripsi

Sugiyono. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Wan Indah Buana Putri. 2018, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor XYZ*.Skripsi Tesis.

UNIVERSITAS

BOSOWA





L

A



M

P

I



R

A

N

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA MAKASSAR

Identitas Responden :

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Unit Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian:

1. Berikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang Ibu/Bapak pilih.
2. Mohon untuk pertimbangkan setiap pernyataan secara terpisah dan tentukan kebenarannya.
3. Jawaban kuesioner hanya untuk tujuan penelitian dan tidak untuk disebarluaskan.

Keterangan Pilihan Jawaban

SS = **Sangat Setuju (5)**

S = **Setuju (4)**

N = **Netral (3)**

TS = **Tidak Setuju (2)**

STS = **Sangat Tidak Setuju (1)**

A. KARATERISTIK INDIVIDU

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|------------------|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Kemampuan | | | | | | |
| 1 | Saya memiliki kemampuan dalam bekerja dengan tepat | | | | | |
| 2 | Keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. | | | | | |
| 3 | Kemampuan pegawai perlu diasah dan dilatih agar mudah menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 4 | Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | | |
| Sikap | | | | | | |
| 5 | Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 6 | Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka membutuhkan bantuan | | | | | |
| 7 | Saya dapat mematuhi norma – norma dan aturan dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |
| 8 | Saya dapat mempertanggungjawabkan setiap perilaku yang saya lakukan | | | | | |
| Nilai | | | | | | |
| 9 | Memiliki pekerjaan yang bagus membuat saya berhak mendapat sanjungan dari teman dan keluarga | | | | | |
| 10 | Seharusnya saya merasa malu apabila kurang baik dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 11 | Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |

B. IKLIM ORGANISASI

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----------------------|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Tanggung Jawab | | | | | | |
| 12 | Bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan | | | | | |
| 13 | Saya mampu menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------|---|--|--|--|--|--|
| 14 | Melaksanakan tanggung jawab tanpa bantuan dari pihak lain | | | | | |
| Dukungan | | | | | | |
| 15 | Saya diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 16 | Rekan kerja saya selalu memberi pujian atas hasil kerja saya. | | | | | |
| Konflik | | | | | | |
| 17 | Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya. | | | | | |
| 18 | Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan. | | | | | |
| 19 | Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara pegawai terjalin dengan baik | | | | | |

C. KINERJA

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|------------------------------|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Kuantitas Hasil Kerja | | | | | | |
| 20 | Kuantitas hasil kerja saya selesaikan telah sesuai dengan rencana kerja. | | | | | |
| 21 | Saya mampu mencapai target dalam setiap pekerjaan saya | | | | | |
| Kualitas Hasil Kerja | | | | | | |
| 22 | Bekerja sesuai dengan prosedur kerja | | | | | |
| 23 | Pegawai mampu bersikap loyal dan disiplin dengan baik secara individu maupun tim | | | | | |
| 24 | Saya menguasai perkembangan teknologi | | | | | |
| Efisiensi | | | | | | |
| 25 | Pegawai mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| 26 | Saya selalu hadir tepat waktu di jam kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| Disiplin Kerja | | | | | | |
| 27 | Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik | | | | | |
| 28 | Pegawai yang melakukan pelanggaran dikantor akan diberikan peringatan positif | | | | | |
| Kejujuran | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 29 | Kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan mudah | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

Lampiran 2

Daftar Hasil Kuesioner Karakteristik Individu (X1)

| NO | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | Total |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 40 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 53 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 10 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 11 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 53 |
| 12 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 49 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 47 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 6 | 5 | 49 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 5 | 45 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 26 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 6 | 5 | 47 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 6 | 5 | 53 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |

Daftar Hasil Kuesioner

Kinerja Pegawai (Y)

| Y1 | Y2 | Y3 | Y.4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Total |
|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 26 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 28 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 27 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .032 | .066 | .449 | .006 | .000 | .424 | | .000 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Y10 | Pearson Correlation | 1.00 | .716* | .258* | .222 | .093 | .330* | 1.00 | .098 | 1.00 | 1 | .900* |
| | | 0** | * | | | | * | 0** | | 0** | | * |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .032 | .066 | .449 | .006 | .000 | .424 | .000 | | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| total | Pearson Correlation | .900* | .744* | .421* | .475* | .342* | .567* | .900* | .252* | .900* | .900* | 1 |
| | | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .004 | .000 | .000 | .037 | .000 | .000 | |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |

Lampiran 5

Hasil Uji Reabilitas

Uji Reabilitas

Karakteristik Individu (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .727 | 11 |

Uji Reabilitas

Iklm Organisasi (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .611 | 8 |

Uji Reabilitas

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .832 | 10 |

Lampiran 6

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA, UJI HIPOTESIS UJI T, UJI F, DAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -19.136 | 3.015 | | -6.346 | .000 |
| | Karakteristik Individu | .902 | .107 | .757 | 8.408 | .000 |
| | Iklm Organisasi | .323 | .162 | .179 | 1.992 | .051 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Uji T (Parsial)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -19.136 | 3.015 | | -6.346 | .000 |
| | Karakteristik Individu | .902 | .107 | .757 | 8.408 | .000 |
| | Iklm Organisasi | .323 | .162 | .179 | 1.992 | .051 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1263.351 | 2 | 631.676 | 159.188 | .000 ^b |
| | Residual | 261.895 | 66 | 3.968 | | |
| | Total | 1525.246 | 68 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Iklim Organisasi,

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .910 ^a | .828 | .823 | 1.99201 |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Iklim organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Lampiran 7

Tabel Distribusi T

| d.f | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | d.f |
|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| 1 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63, 657 | 1 |
| 2 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | 2 |
| 3 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 | 3 |
| 4 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 | 4 |
| 5 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 | 5 |
| 6 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | 6 |
| 7 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | 7 |
| 8 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | 8 |
| 9 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 | 9 |
| 10 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 | 10 |
| 11 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 | 11 |
| 12 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 | 12 |
| 13 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | 13 |
| 14 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | 14 |
| 15 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 | 15 |
| 16 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | 16 |
| 17 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | 17 |
| 18 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | 18 |
| 19 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | 19 |
| 20 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | 20 |
| 21 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | 21 |
| 22 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | 22 |
| 23 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | 23 |
| 24 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | 24 |
| 25 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | 25 |
| 26 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | 26 |
| 27 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | 27 |
| 28 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | 28 |
| 29 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | 29 |
| 30 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | 30 |
| 31 | 1,309 | 1,696 | 2,040 | 2,453 | 2,744 | 31 |
| 32 | 1,309 | 1,694 | 2,037 | 2,449 | 2,738 | 32 |
| 33 | 1,308 | 1,692 | 2,035 | 2,445 | 2,733 | 33 |
| 34 | 1,307 | 1,691 | 2,032 | 2,441 | 2,728 | 34 |
| 35 | 1,306 | 1,690 | 2,030 | 2,438 | 2,724 | 35 |
| 36 | 1,306 | 1,688 | 2,028 | 2,434 | 2,719 | 36 |
| 37 | 1,305 | 1,687 | 2,026 | 2,431 | 2,715 | 37 |
| 38 | 1,304 | 1,686 | 2,024 | 2,429 | 2,712 | 38 |
| 39 | 1,303 | 1,685 | 2,023 | 2,426 | 2,708 | 39 |

| d.f | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | d.f |
|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| 40 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 | 40 |
| 41 | 1,303 | 1,683 | 2,020 | 2,421 | 2,701 | 41 |
| 42 | 1,302 | 1,682 | 2,018 | 2,418 | 2,698 | 42 |
| 43 | 1,302 | 1,681 | 2,017 | 2,416 | 2,695 | 43 |
| 44 | 1,301 | 1,680 | 2,015 | 2,414 | 2,692 | 44 |
| 45 | 1,301 | 1,679 | 2,014 | 2,412 | 2,690 | 45 |
| 46 | 1,300 | 1,679 | 2,013 | 2,410 | 2,687 | 46 |
| 47 | 1,300 | 1,678 | 2,012 | 2,408 | 2,685 | 47 |
| 48 | 1,299 | 1,677 | 2,011 | 2,407 | 2,682 | 48 |
| 49 | 1,299 | 1,677 | 2,010 | 2,405 | 2,680 | 49 |
| 50 | 1,299 | 1,676 | 2,009 | 2,403 | 2,678 | 50 |
| 51 | 1,298 | 1,675 | 2,008 | 2,402 | 2,676 | 51 |
| 52 | 1,298 | 1,675 | 2,007 | 2,400 | 2,674 | 52 |
| 53 | 1,298 | 1,674 | 2,006 | 2,399 | 2,672 | 53 |
| 54 | 1,297 | 1,674 | 2,005 | 2,397 | 2,670 | 54 |
| 55 | 1,297 | 1,673 | 2,004 | 2,396 | 2,668 | 55 |
| 56 | 1,297 | 1,673 | 2,003 | 2,395 | 2,667 | 56 |
| 57 | 1,297 | 1,672 | 2,002 | 2,394 | 2,665 | 57 |
| 58 | 1,296 | 1,672 | 2,002 | 2,392 | 2,663 | 58 |
| 59 | 1,296 | 1,671 | 2,001 | 2,391 | 2,662 | 59 |
| 60 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 | 60 |
| 61 | 1,296 | 1,670 | 2,000 | 2,389 | 2,659 | 61 |
| 62 | 1,295 | 1,670 | 1,999 | 2,388 | 2,657 | 62 |
| 63 | 1,295 | 1,669 | 1,998 | 2,387 | 2,656 | 63 |
| 64 | 1,295 | 1,669 | 1,998 | 2,386 | 2,655 | 64 |
| 65 | 1,295 | 1,669 | 1,997 | 2,385 | 2,654 | 65 |
| 66 | 1,295 | 1,668 | 1,997 | 2,384 | 2,652 | 66 |
| 67 | 1,294 | 1,668 | 1,996 | 2,383 | 2,651 | 67 |
| 68 | 1,294 | 1,668 | 1,995 | 2,382 | 2,650 | 68 |
| 69 | 1,294 | 1,667 | 1,995 | 2,382 | 2,649 | 69 |
| 70 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,381 | 2,648 | 70 |
| 71 | 1,294 | 1,667 | 1,994 | 2,380 | 2,647 | 71 |
| 72 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,379 | 2,646 | 72 |
| 73 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,379 | 2,645 | 73 |
| 74 | 1,293 | 1,666 | 1,993 | 2,378 | 2,644 | 74 |
| 75 | 1,293 | 1,665 | 1,992 | 2,377 | 2,643 | 75 |
| 76 | 1,293 | 1,665 | 1,992 | 2,376 | 2,642 | 76 |
| 77 | 1,293 | 1,665 | 1,991 | 2,376 | 2,641 | 77 |
| 78 | 1,292 | 1,665 | 1,991 | 2,375 | 2,640 | 78 |

Lampiran 8

Tabel Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

| df untuk penyebu t (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

Lampiran 9

Tabel Distribusi R_{tabel}

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|-------|-------|-------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.00 |
| 1 | 0.987 | 0.996 | 0.999 | 0.999 | 1.000 |
| 2 | 0.900 | 0.950 | 0.980 | 0.990 | 0.999 |
| 3 | 0.805 | 0.878 | 0.934 | 0.958 | 0.991 |
| 4 | 0.729 | 0.811 | 0.882 | 0.917 | 0.974 |
| 5 | 0.669 | 0.754 | 0.832 | 0.874 | 0.950 |
| 6 | 0.621 | 0.706 | 0.788 | 0.834 | 0.924 |
| 7 | 0.582 | 0.666 | 0.749 | 0.797 | 0.898 |
| 8 | 0.549 | 0.631 | 0.715 | 0.764 | 0.872 |
| 9 | 0.521 | 0.602 | 0.685 | 0.734 | 0.847 |
| 10 | 0.497 | 0.576 | 0.658 | 0.707 | 0.823 |
| 11 | 0.476 | 0.552 | 0.633 | 0.683 | 0.801 |
| 12 | 0.457 | 0.532 | 0.612 | 0.661 | 0.780 |
| 13 | 0.440 | 0.514 | 0.592 | 0.641 | 0.760 |
| 14 | 0.425 | 0.497 | 0.574 | 0.622 | 0.741 |
| 15 | 0.412 | 0.482 | 0.557 | 0.605 | 0.724 |
| 16 | 0.400 | 0.468 | 0.542 | 0.589 | 0.708 |
| 17 | 0.388 | 0.455 | 0.528 | 0.575 | 0.693 |
| 18 | 0.378 | 0.443 | 0.515 | 0.561 | 0.678 |
| 19 | 0.368 | 0.432 | 0.503 | 0.548 | 0.665 |
| 20 | 0.359 | 0.422 | 0.492 | 0.536 | 0.652 |
| 21 | 0.351 | 0.413 | 0.481 | 0.525 | 0.640 |
| 22 | 0.343 | 0.404 | 0.471 | 0.515 | 0.628 |
| 23 | 0.336 | 0.396 | 0.462 | 0.505 | 0.617 |
| 24 | 0.329 | 0.388 | 0.453 | 0.495 | 0.607 |
| 25 | 0.323 | 0.380 | 0.445 | 0.486 | 0.597 |
| 26 | 0.317 | 0.373 | 0.437 | 0.478 | 0.588 |
| 27 | 0.311 | 0.367 | 0.429 | 0.470 | 0.579 |
| 28 | 0.306 | 0.361 | 0.422 | 0.462 | 0.570 |
| 29 | 0.300 | 0.355 | 0.415 | 0.455 | 0.562 |
| 30 | 0.296 | 0.349 | 0.409 | 0.448 | 0.554 |
| 31 | 0.291 | 0.344 | 0.403 | 0.442 | 0.546 |
| 32 | 0.286 | 0.338 | 0.397 | 0.435 | 0.539 |
| 33 | 0.282 | 0.333 | 0.391 | 0.429 | 0.532 |
| 34 | 0.278 | 0.329 | 0.386 | 0.423 | 0.525 |
| 35 | 0.274 | 0.324 | 0.381 | 0.418 | 0.518 |

| | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 36 | 0.270 | 0.320 | 0.376 | 0.412 | 0.512 |
| 37 | 0.267 | 0.316 | 0.371 | 0.407 | 0.506 |
| 38 | 0.263 | 0.312 | 0.366 | 0.402 | 0.500 |
| 39 | 0.260 | 0.308 | 0.362 | 0.397 | 0.495 |
| 40 | 0.257 | 0.304 | 0.357 | 0.393 | 0.489 |
| 41 | 0.254 | 0.300 | 0.353 | 0.388 | 0.484 |
| 42 | 0.251 | 0.297 | 0.349 | 0.384 | 0.479 |
| 43 | 0.248 | 0.294 | 0.345 | 0.380 | 0.474 |
| 44 | 0.245 | 0.290 | 0.342 | 0.376 | 0.469 |
| 45 | 0.242 | 0.287 | 0.338 | 0.372 | 0.464 |
| 46 | 0.240 | 0.284 | 0.334 | 0.368 | 0.460 |
| 47 | 0.237 | 0.281 | 0.331 | 0.364 | 0.455 |
| 48 | 0.235 | 0.278 | 0.328 | 0.361 | 0.451 |
| 49 | 0.232 | 0.275 | 0.324 | 0.357 | 0.447 |
| 50 | 0.230 | 0.273 | 0.321 | 0.354 | 0.443 |

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|-------|-------|-------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.228 | 0.270 | 0.318 | 0.350 | 0.439 |
| 52 | 0.226 | 0.268 | 0.315 | 0.347 | 0.435 |
| 53 | 0.224 | 0.265 | 0.312 | 0.344 | 0.431 |
| 54 | 0.222 | 0.263 | 0.310 | 0.341 | 0.428 |
| 55 | 0.220 | 0.260 | 0.307 | 0.338 | 0.424 |
| 56 | 0.218 | 0.258 | 0.304 | 0.335 | 0.421 |
| 57 | 0.216 | 0.256 | 0.302 | 0.332 | 0.417 |
| 58 | 0.214 | 0.254 | 0.299 | 0.330 | 0.414 |
| 59 | 0.212 | 0.252 | 0.297 | 0.327 | 0.411 |
| 60 | 0.210 | 0.250 | 0.294 | 0.324 | 0.407 |
| 61 | 0.209 | 0.248 | 0.292 | 0.322 | 0.404 |
| 62 | 0.207 | 0.246 | 0.290 | 0.319 | 0.401 |
| 63 | 0.205 | 0.244 | 0.288 | 0.317 | 0.398 |
| 64 | 0.204 | 0.242 | 0.285 | 0.315 | 0.395 |
| 65 | 0.202 | 0.240 | 0.283 | 0.312 | 0.393 |
| 66 | 0.201 | 0.238 | 0.281 | 0.310 | 0.390 |
| 67 | 0.199 | 0.236 | 0.279 | 0.308 | 0.387 |
| 68 | 0.198 | 0.235 | 0.277 | 0.306 | 0.385 |
| 69 | 0.196 | 0.233 | 0.275 | 0.303 | 0.382 |
| 70 | 0.195 | 0.231 | 0.273 | 0.301 | 0.379 |



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTA MAKASSAR**

Jl. Andi Pangerang Pettarani Blok E. No. 1-2 Telp. 868296 - 868909 - 880863 Fax. 882455 Makassar 90222
E-mail : dprd_makassar.go.id Homepage : <http://www.makassar.go.id>

Makassar, 15 April 2021

Nomor : 070/434 /Set.DPRD/IV/2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada
YTH. **Kepala Dinas PTSP Prov. SulSel**
Cq. **Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis Univ.
Bosowa Makassar**
di-
Makassar

Dengan hormat disampaikan bahwa menunjuk surat Saudara, Nomor :13049/S.01/PTSP/2021, tanggal 07 April 2021, Perihal Permohonan Izin Penelitian di Sekretariat DPRD Kota Makassar, maka pada prinsipnya kami berkenan menerima Mahasiswa/i tersebut dibawah ini:

Nama : **PUTRI ANANDIKA**
Nomor Pokok : 4517012066
Prog. Studi : Manajemen SDM
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Judul : **" Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar "**

Untuk melaksanakan Izin Penelitian di sekretariat DPRD Kota Makassar dengan ketentuan dapat mentaati segala peraturan yang berlaku di Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Demikian di sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Pit. SEKRETARIS DPRD KOTA MAKASSAR

HARUN RANI, SE., MM
Pangkat : Pembina Tk. I
NIP. 19711114 199503 1 004

Tembusan :

5. Ketua DPRD Kota Makassar (sebagai Laporan)
5. Ketua Komisi DPRD Kota Makassar (Yang Terkait)
7. Kepala Bagian Persidangan Sek. DPRD Kota Makassar
8. *Pertinggal*

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 1432 /FEB/UNIBOS/III/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| Nama | : Putri Anandika |
| Stambuk | : 4517012062 |
| Fakultas / Jurusan | : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen |

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 %, dengan rincian skripsi 29% dan Jurnal 27%, yang berhubungan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar”.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 14 Juli 2021



Dr. H. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Putri Anandika
Stambuk : 4517012062
Alamat : Jln. Abdul Kadir Blok 1 S No. 7 A Hartako Indah
Telpon/HP : 085757455990
E-mail : putrianandika77@gmail.com
Judul Skripsi :

“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar”.

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan Pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkan di atas, bukan menjadi Tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 14 Juli 2021



Putri Anandika