

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN GIANYAR**

Ni Kadek Sinta Jayanti¹, I Nengah Suardhika², Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: jyantisinta6@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of individual characteristics, organizational commitment, and organizational support partially and simultaneously on employee performance at Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kabupaten Gianyar. The population and sample in this research were ASN employees at the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kabupaten Gianyar, totaling 40 people. Where the sample selection method used in this research is the census method. Data collection was carried out through interviews and questionnaires with the analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis. The results of the research show that partially and simultaneously individual characteristics, organizational commitment, and organizational support have a positive and significant effect on employee performance at the Gianyar Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Where from the tests carried out it can be seen that the organizational support variable has a more dominant influence than organizational commitment and organizational support.

Keywords: Employee Performance, Individual Characteristics, Organizational Commitment, Organizational Support

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan (Hudayah, 2022). Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas instansi secara profesional. Sumber daya yang baik akan menghasilkan

kinerja yang baik pula, dimana kinerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif bagi instansi sehingga mampu menjadi faktor pendorong yang berguna untuk membantu mencapai tujuannya (Rahman, 2020).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gianyar merupakan instansi pemerintahan daerah yang memiliki tugas untuk manajemen kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Gianyar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Bapak I Nyoman Sarwa Edi, dari hasil penilaian kinerja, terlihat bahwa kinerja pegawai belum optimal

berdasarkan data capaian realisasi anggaran tahun 2022, diketahui bahwa kinerja pegawai belum mencapai target realisasi. Melalui hasil wawancara diketahui bahwa, hal ini terjadi karena masih ada beberapa pegawai yang tidak tertib atau taat dengan waktu, dimana setelah jam istirahat beberapa pegawai terlambat kembali ke kantor sehingga beberapa pekerjaan tertunda atau tidak terselesaikan sesuai jadwal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Berdasarkan hasil wawancara perbedaan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja mempengaruhi karakteristik individu pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Terkait hal tersebut masih ada beberapa pegawai yang mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil wawancara menyatakan bahwa paling banyak masa kerja pegawai dibawah 15 tahun tetapi mereka sudah menguasai bidang pekerjaan mereka. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, pegawai dituntut untuk bisa mengoperasikan teknologi salah satunya adalah teknologi komputer. Karena paling banyak usia pegawai rata-rata 40 tahun keatas pegawai cenderung sulit untuk menguasai teknologi sehingga tugas dan pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat permasalahan yang

terkait dengan komitmen organisasi yang masih belum berjalan sesuai harapan. Masih ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan atau melakukan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu dengan alasan kurang fokus akibat usia dan kemampuannya untuk mengadaptasi beberapa hal terkait dengan penggunaan teknologi. Selain itu, kurangnya keterkaitan secara emosional terhadap organisasi mengakibatkan pegawai tersebut tidak maksimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang belum bisa dikerjakan sehingga terkadang pekerjaan tersebut harus diperbantukan kepada pegawai lainnya. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, dukungan organisasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai sudah sesuai dengan SOP yang berlaku. Namun dalam hal ini instansi kurang memperhatikan apa yang diharapkan pegawai berkaitan dengan hasil pekerjaan atau prestasi pegawai yang belum dinilai secara optimal, dimana prestasi kerja yang didapatkan pegawai tidak diarsipkan atau dicatat secara khusus setiap tahunnya. Padahal pegawai sebagai sumber daya manusia juga membutuhkan dukungan organisasi, tidak hanya reward dari gaji, tunjangan, dan insentif yang berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan. Dukungan organisasi penting bagi setiap pegawai, sebagai bukti bahwa hasil kerja pegawai selama berada dalam organisasi terus dihargai dan diakui.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengaplikasikan *goal setting theory* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ditentukan oleh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi, dengan mengambil *setting* tempat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian dilakukan dengan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh

komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar.

- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar.

Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memberikan tambahan bukti empiris mengenai *goal setting theory* yang menjelaskan tentang pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai yang secara konsisten mengacu pada penelitian sebelumnya.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bahan pertimbangan yang mungkin memberikan manfaat bagi pimpinan instansi dalam mengatasi masalah mengenai kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Bagi mahasiswa diharapkan dapat memberikan kegunaan terutama untuk menjadikan penelitian ini refrensi penelitian selanjutnya terkait dengan pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Oleh karena itu, *goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018:83). Dalam ruang lingkup instansi pemerintahan, faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi salah satunya adalah kinerja pegawai. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:204) adalah kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar pegawai.

Karakteristik Individu

Menurut Aktarina (2015:45) karakteristik individu

merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya di dalam sebuah organisasi. Robbins (2015:59) menyatakan bahwa karakteristik individu seorang pegawai dapat diukur berdasarkan perbedaan jenis kelamin, perbedaan usia, perbedaan tingkat pendidikan, dan perbedaan masa kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Busro (2018:72) adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada diperusahaan atau meninggalkan perusahaan. Adapun indikator komitmen organisasi menurut Busro (2018:86) meliputi, komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif.

Dukungan Organisasi

Robbins & Judge (2015:47) menyatakan dukungan organisasi merupakan tingkat keyakinan pegawai terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Adapun indikator dukungan organisasi menurut Rosyiana (2019:62) meliputi, keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja.

HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

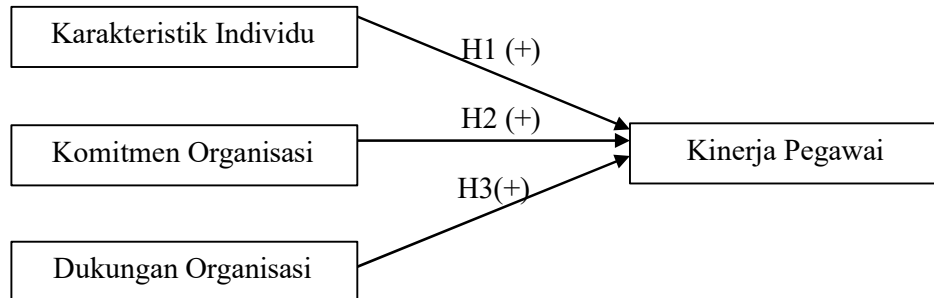
H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Gianyar.

H3 : Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar.



Gambar 1 Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dimana penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jalan Kebo Iwa, Gianyar. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian pengaruh variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar sebanyak 40 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh, yaitu metode teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang responden.

Data dikumpulkan melalui metode wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah disebarkan dengan metode skor, pemberian skor digunakan dengan skala likert, dimana jawaban responden tersebut diukur dengan menggunakan skala yaitu, jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5, jawaban setuju (S) diberi skor 4, jawaban cukup setuju (CS) diberi skor 3, jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2, jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1. Data yang diperoleh, selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik

analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai memiliki koefisien kolerasi atau nilai r hitung lebih besar dari 0,30 ($r > 0,30$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa tiap instrumen pada variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari *level of significant* ($\alpha=5\%$) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel karakteristik individu adalah 0,233 dan nilai *varian inflation factor* (VIF) adalah 4.292, nilai *tolerance* pada variabel komitmen organisasi adalah 0,205 dan nilai *varian inflation factor* (VIF) adalah 4,880, nilai *tolerance* pada variabel dukungan organisasi adalah 0,253 dan nilai *varian inflation factor* (VIF) adalah 3.948. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih dari 10. Oleh karena itu, model regresi diindikasikan bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,286, 0,748, 0,127. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yaitu karakteristik individu (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan dukungan organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji determinasi dapat diketahui bahwa nilai *adjusted r square* (r^2) = 0,940. Melalui hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai $\text{Adjusted}R^2 = 94\%$, yang berarti bahwa sebesar 94% kinerja pegawai pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi dan sisanya sebesar 6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi F sebesar

$0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar berpengaruh signifikan secara simultan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mendapatkan koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Adapun hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		Standardize Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std Error			
(Constant)	0,025	0,140		0,180	0,858
Karakteristik Individu	0,240	0,078	0,249	3,062	0,004
Komitmen Organisasi	0,374	0,078	0,353	4,079	0,000
Dukungan Organisasi	0,425	0,085	0,425	5,456	0,000
F Statistik : 204,804					
Sig F : 0,000					
AdjustedR ² : 0,940					

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

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

$$Y = 0,025 + 0,240 X_1 + 0,374 X_2 + 0,425 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) $a = 0,025$; menunjukkan bahwa apabila karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi bernilai sama dengan 0 (nol) atau tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar sebesar 0,025.
- b) $b_1 = 0,240$; menunjukkan

bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bila karakteristik individu meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel komitmen organisasi dan dukungan organisasi dianggap konstan.

- c) $b_2 = 0,374$; menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bila komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel karakteristik individu dan dukungan organisasi dianggap konstan.
- d) $b_3 = 0,425$; menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bila dukungan organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel karakteristik individu dan komitmen organisasi konstan.

Uji T

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil uji T dapat dilihat pada Tabel 1, dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk karakteristik individu bernilai positif sebesar 0,240, dengan t-hitung sebesar 3,026 dan menghasilkan signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk karakteristik individu bernilai positif sebesar 0,374, dengan t-hitung sebesar 4,079 dan menghasilkan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 3) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk dukungan organisasi bernilai positif sebesar 0,425, dengan t-hitung sebesar 5,456 dan menghasilkan signifikansi

0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel dukungan organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Beta

Koefisien Beta dipergunakan untuk menentukan faktor mana dari variabel bebas yang lebih dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat dalam model regresi faktor. Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai koefisien beta variabel karakteristik individu sebesar 0,249, koefisien beta variabel komitmen organisasi sebesar 0,353, koefisien beta variabel dukungan organisasi sebesar 0,425. Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang

1) Pengaruh Karakteristik

Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki setiap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin baik atau semakin meningkat. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dimana perbedaan tersebut dapat dilihat dari perbedaan tingkat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang dapat mempengaruhi

sikap pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya penyesuaian antara tingkat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang diberikan instansi sehingga nantinya hal ini akan memberikan peluang bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif dan efisien agar dapat mencapai standar mutu yang ditetapkan instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Laoh, dkk (2019), Zulkarnaen, dkk (2020), Simatupang, dkk (2021), Hidayah, dkk (2022), dan Sarikose dan Goktepe (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan adanya komitmen dalam sebuah organisasi seorang pegawai pasti memiliki keterkaitan secara emosional dan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Dimana komitmen

lebih dominan terhadap kinerja Pegawai P:

organisasi yang tinggi dapat ditunjukkan dengan komitmen afektif yang terdiri dari kepercayaan yang kuat dengan menerima nilai atau tujuan organisasi dan loyalitas terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi. Komitmen kontinu merupakan persepsi pegawai yang memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Serta komitmen normatif yang meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi. Semakin baik persepsi pegawai terhadap hal tersebut, maka hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief, dkk (2019), Nasir Munawir (2020), Susanti, dkk (2021), Chang Lee, *et al.* (2022), serta Faishol dan Priyono (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dukungan organisasi yang baik dapat ditunjukkan dengan adanya penilaian atas hasil kerja yang adil, instansi menghargai pegawai, atasan peduli terhadap kesejahteraan pegawai atasan mendukung pegawai dengan memberikan arahan dan pelatihan, instansi memberikan imbalan (gaji, bonus, tunjangan dan promosi) yang sesuai, dan pegawai mendapatkan keamanan dalam bekerja. Hal-hal tersebut harus benar-benar diperhatikan oleh instansi, karena semakin tinggi dukungan organisasi semakin baik hasil kerja ditunjukkan pegawai terhadap instansi sehingga dapat memenuhi standar mutu yang ditetapkan instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahid, dkk (2019), Setiawan dan Tirtono (2020), Umihastanti dan Frianto (2022), Syavitri, dkk (2023) dan Huijuan Ma, *et al.* (2023) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki setiap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin baik atau semakin meningkat.

- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 3) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi sebesar 94%, sedangkan sisanya 6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat

dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Selain itu, penelitian ini menguji karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar, sehingga hasilnya tidak bisa digeneralisir pada instansi atau perusahaan lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka berikut ini adalah saran – saran yang dapat dipaparkan:

- 1) Terkait dengan karakteristik individu, masa kerja yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Namun, di tingkat usia mereka yang sekarang beberapa pegawai memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan untuk memberikan pelatihan ataupun pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pegawai.
- 2) Terkait dengan komitmen organisasi, pegawai memiliki kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan yang ditetapkan instansi. Namun, masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki keterikatan emosional terhadap instansi sehingga pegawai tersebut merasa bahwa kerugian yang dialami

lebih besar daripada manfaat yang didapatkan. Dengan demikian, instansi harus lebih memperhatikan kondisi kerja pegawai. Peningkatan kondisi kerja ini dimaksudkan untuk menyenangkan pegawai sehingga dapat membangun komitmen dalam diri masing-masing pegawai.

- 3) Dukungan organisasi merupakan faktor dominan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Terkait hal tersebut imbalan kerja (gaji, bonus, tunjangan, dan promosi) yang diberikan instansi sudah sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai. Namun, beberapa pegawai menganggap atasan tidak selalu peduli terhadap kesejahteraannya. Dengan demikian, dukungan yang diberi atasan hendaknya memperhatikan apa yang diharapkan pegawai karena sebagai sumber daya manusia pegawai juga membutuhkan dukungan tidak hanya reward dari gaji, tunjangan, dan insentif, melainkan dukungan penting bagi setiap pegawai, sebagai bukti bahwa hasil kerja pegawai selama berada dalam organisasi terus dihargai dan diakui. Hal tersebut akan membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Aktarina, D. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol 12, No. 3.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prenada Media.
- Faishol, F., & Priyono, B. S. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja dengan Moderasi Iklim Organisasi pada KPP Pratama Demak. *Jurnal Ekonomika*, Vol 7, No. 1, pp. 73-82.
- Hudayah, H., Echdar, S., & Maryadi, M., 2022. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 11, No. 2, pp. 144-155.
- Huijuan Ma., Zhu, X., Huang, J., Zhang, S., Tan, J., & Luo, Y. 2023. Assessing The Effects of Organizational Support, Psychological Capital, Organizational Identification On Job Performance Among Nurses: A Structural Equation Modeling Approach. *BMC Health*

- Services Research*, Vol 23, No. 1, pp. 1-10
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Laoh, J., Sendow, G. M., & Uhing, Y. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Rumah Kopi di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 7, No. 4.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M., 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, Vol 9, No. 1, pp. 43-48.
- Lee, C. C., Li, Y. S., Yeh, W. C., & Yu, Z. 2022. The Effects of Leader Emotional Intelligence, Leadership Styles, Organizational Commitment, and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry. *Frontiers in psychology*, Vol 13, No. 88, pp. 17-25.
- Locke, E. A. 1968. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol 3, No.2, pp.157- 189.
- Nasir, M., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, Vol 1, No. 02, pp. 1-11.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S., 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, Vol 9, No. 1, pp. 69-82.
- Rahmawati, Ita., Sa'adah, L., Chabibi, M. N. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rahmawati, R., Mitriani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, Vol 2, No. 3.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosyiana, I. 2019. *Innovative Behavior at Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sarıköse, S., & Göktepe, N., 2022. Effects of

- Nurses' Individual, Professional and Work Environment Characteristics On Job Performance. *Journal of Clinical Nursing*, Vol 31, No. 5-6, pp. 633-641.
- Setiawan, F. A., & Tirtono, T., 2020. Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. *Al Tijarah*, Vol 6, No. 3, pp. 86-95.
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. 2021. Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, Vol 12, No. 2, pp. 278-294.
- Susanti, E., Hidayat, A. C., & Rahmayanti, I., 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Sosial. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol 16, No. 2, pp. 488– 498.
- Syafitri, D., Harahap, E. M., Erwin, R., & Iskandar, F. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Tanjungbalai. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 1, No. 21.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. 2022. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 10, No. 1, pp. 219-232.
- Wahid, Muryati, M., Rahayu, Y. I., 2019. Pengaruh Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, Vol 5, No. 2, pp. 47-55.
- Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, E., & Simatupang, S., 2020. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol 6, No. 2, pp. 200-215.