

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN MOROWALI

Sadeli Karim

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## Abstract

*The objectives of this research are: 1) to determine and analyze positive and significant influence of organizational culture, individual characteristics, and communications on civil servants' performance in The Agency of Disaster Management of Morowali Regency; 2) to determine and analyze the influence of organizational culture on civil servants' performance, positively and significantly; 3) to determine and analyze the influence of individual characteristics on civil servants' performance, positively and significantly; 4) to determine and analyze the influence of communications on civil servants' performance, positively and significantly. The type of this research is causal descriptive to show the relationships between variables studied by involving 77 respondents who are selected through census method. Based on the test results, the study finds that: 1) organizational culture, individual characteristics, and communications simultaneously have positive and significant influence on civil servants' performance in The Agency of Disaster Management of Morowali Regency; 2) organizational culture has positive and significant influence on civil servants performance; 3) individual characteristics has positive and significant influence on civil servants performance; 4) communications positively and significantly influence civil servants performance.*

**Keywords:** *organizational culture, individual characteristics, communications, and civil servants' performance*

Konsep budaya organisasi telah memperoleh penerimaan luas sebagai cara untuk memahami sistem manusia. Dari sistem tersebut terbuka "perspektif", setiap aspek budaya organisasi dapat dilihat sebagai kondisi lingkungan yang penting yang mempengaruhi sistem dan subsistem tersebut. Pemeriksaan budaya organisasi juga merupakan alat analisis yang berharga dalam dirinya sendiri. hidupnya. Dengan demikian perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

Disamping itu dalam dimensi peningkatan kinerja pegawai, karakteristik individu juga merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh pegawai yang terdiri dari kemampuan, persepsi, sikap dan pengalaman serta motivasi. Secara teoritis karakteristik individual mencakup

sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi (2004) karakteristik individual mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman; umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Untuk itulah pihak manajemen dituntut dapat menekan dan memposisikan tiap individu pegawai, agar mau dan mampu menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan serta mampu memenuhi kebutuhan organisasi secara konstan, regular dan dapat berperilaku sesuai keinginan organisasi, sehingga pada sisi lain tiap individu pegawai diharapkan dapat menciptakan nilai tambah bagi kelompok kerja yang berinteraksi secara terorganisir dibanding saat mereka bekerja

masing-masing individu secara terpisah. (Wisnu dan Nurhasanah, 2005).

Hal tersebut terkait dengan tingkat kesediaan, kesungguhan, kesanggupan dan tingkatan tanggung jawab yang dapat diberikan tiap individu pegawai pada tiap jenis pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Perilaku, sikap dan tingkat kemampuan kerja masing-masing individu maupun kelompok kerja tersebut dapat ditumbuhkan dan dikembangkan oleh proses komunikasi yang efektif. Sebagaimana banyak direkomendasikan dalam literatur (teori) dari beberapa hasil penelitian empirik menyatakan bahwa : (1) semangat kerja (2) kerja sama antar karyawan (3) kehadiran kerja (4) kepuasan kerja (5) dan keterlibatan kerja sangat mempengaruhi kinerja organisasi secara substansial.

Komunikasi sangat berperan dalam memperlancar setiap kegiatan individu dan kelompok kerja dalam suatu organisasi, seperti kegiatan yang dilakukan manajer, interaksi antara pegawai, untuk pengambilan keputusan, koordinasi dan pengendalian pelaksanaan tugas, sehingga komunikasi yang efektif sangat penting bagi manajer dan pegawai, karena dua alasan. Pertama, komunikasi efektif adalah proses dengan mana fungsi-fungsi manajemen, merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan dilaksanakan secara tepat. Kedua, Proses komunikasi itu merupakan kegiatan utama manajer, karena manajer harus meluangkan sebagian besar dari waktunya untuk memastikan bahwa organisasi berjalan sebagaimana diharapkan, sehingga kemampuan pengelolaan suatu organisasi sangat memerlukan komunikasi yang efektif, terutama tentang penugasan kerja tiap-tiap individu bawahan sehingga tujuan dan rencana organisasi dapat tercapai.

Stoner (1986:145) untuk mencapai komunikasi yang efektif dalam hal pemindahan informasi dan kemampuan pemahaman antar individu, antar pengirim

dan penerima informasi hendaknya memiliki kesamaan, yaitu mengenai sifat individu, persepsi, pengalaman, lingkungan dan latar sosial budaya sehingga dapat menyerap informasi secara tepat.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal (*causality*) dalam menjelaskan hubungan/pengaruh antara variabel. Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variable satu dengan variabel lain. Sedangkan penelitian kausal adalah penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2003).

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali selama kurang lebih 3 (tiga) bulan yang dimulai bulan Desember tahun 2015 sampai Februari 2016. Alasan memilih lokasi penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali adalah karena penelitian tentang budaya organisasi, karakteristik individu dan komunikasi belum pernah dilakukan. Alasan lain karena ketersediaan data..

### **Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 24 orang dan Pegawai Harian Lepas (PHL) sejumlah 54 orang, total semua pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali berjumlah 78 orang, setelah dikurangi penulis sendiri yang merupakan PNS di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali menjadi 77 orang. Penelitian ini termasuk

dalam penelitian sensus, menurut Arikunto (1996:115) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi studi atau juga disebut populasi studi sensus. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada berjumlah 77 orang responden (sampel jenuh).

### **Definisi Operasional Variabel**

#### 1. Budaya Organisasi (*Independen Variabel*)

Definisi budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali dengan instansi lain. Dimensi yang relevan menurut Tampubolon (2008) yaitu : Inovatif memperhitungkan risiko, perhatian pada masalah secara detail, berorientasi terhadap hasil, berorientasi pada semua pegawai, agresif dalam bekerja dan menjaga stabilitas kerja.

#### 2. Karakteristik Individu (*Independen Variabel*)

Definisi karakteristik individu dalam penelitian ini adalah berbagai variabel seperti motif, persepsi, sifat kepribadian, sikap yang saling berinteraksi satu sama lain dan berinteraksi dengan lingkungan pekerjaan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali. Dimensi karakteristik individu yang relevan menurut Subyantoro (2009) yakni : kemampuan (ability), nilai, sikap dan minat (interest).

#### 3. Komunikasi (*Independen Variabel*)

Definisi komunikasi dalam penelitian ini adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat

menciptakan, mengirim dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasikan lingkungannya dan orang lain pada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali, dimensi yang relevan menurut Robbins (2007) yakni : komunikasi vertikal ke bawah, komunikasi vertikal ke atas dan komunikasi horizontal.

#### 4. Kinerja Pegawai (*Dependen Variabel*)

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil dari usaha pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Adapun dimensi kinerja yang relevan menurut Byars dan Rue (2008) yakni: usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2003), statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan perhitungan prosentase.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk memperoleh model persamaan regresi yang baik, maka terhadap model persamaan regresi yang terbentuk perlu dilakukan beberapa uji asumsi yaitu :

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas dan jika data menyebar jauh dari arah diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (points) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor* (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai VIF < 10 sedangkan batas mempunyai nilai *tolerance* mendekati 1 > 0,10.

**Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*)**

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots b_nX_n + \epsilon$$

Dimana:

Y= variabel terikat (dependen)

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, ... X<sub>n</sub>= variabel bebas (independen)

a= konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, ... b<sub>k</sub>= koefisien regresi

ε= variabel gangguan

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut :

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

Dimana :

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>= Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>= Budaya organisasi

X<sub>2</sub>= Karakteristik individu

X<sub>3</sub>= komunikasi

ε= Batas Kesalahan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai bahwa budaya organisasi,

karakteristik individu dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali telah memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang budaya organisasi, karakteristik individu dan komunikasi yang baik dalam pelaksanaan tugas sehingga dengan demikian akan membantu mendorong para pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Dengan demikian maka, ketika budaya organisasi semakin baik yang ditunjang dengan karakteristik individu dan komunikasi yang baik maka akan mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa secara parsial variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali mengakui bahwa budaya organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali, merupakan factor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini diperkuat oleh analisis tanggapan responden pada variabel budaya organisasi yang terdiri atas dimensi inovatif memperhatikan resiko, pegawai mengakui bahwa mereka selalu memperhatikan resiko yang mungkin timbul dalam setiap pekerjaan, selalu meminimalisir yang mungkin timbul dalam setiap pekerjaan, atasan selalu mengingatkan tentang resiko yang mungkin timbul dalam setiap pekerjaan dan selalu

bertanggung jawab terhadap resiko pekerjaan yang mungkin timbul saat bekerja. Dimensi perhatian pada masalah secara detail, selalu berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan, selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan dari kesalahan kerja yang mungkin ada, rekan kerja selalu membantu menilai hasil setiap pekerjaan dan atasan selalu mengevaluasi setiap pekerjaan. Dimensi berorientasi hasil, pegawai mengakui bahwa atasan selalu memberikan arahan kepada pegawai agar target kerja dapat dipenuhi, organisasi selalu dapat memberdayakan pegawai dengan baik, mampu untuk memaksimalkan segala fasilitas kantor yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, setiap bekerja selalu didukung oleh fasilitas kerja yang memadai. Dimensi berorientasi pada semua pegawai, mengakui bahwa rekan kerja selalu dapat diandalkan ketika dibutuhkan bantuannya dalam pekerjaan, memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan pegawai lain, pimpinan selalu menekankan pentingnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sulit, toleransi antar pegawai terjalin baik. Dimensi agresif bekerja, pegawai mengakui bahwa atasan selalu mendorong pegawai untuk selalu memberikan masukan ketika rapat, selalu berusaha untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Dimensi menjaga stabilitas kerja, pegawai mengakui bahwa dalam setiap pekerjaan selalu menjaga kondisi fisik, pegawai juga mengakui bahwa memaksakan diri melebihi kemampuan fisik dalam bekerja akan menurunkan stabilitas kerja dan selain fisik kondisi mental yang sehat juga penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Uraian hasil distribusi tanggapan responden secara keseluruhan berada dalam kategori baik artinya ketika budaya organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali semakin baik maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali mengakui bahwa budaya organisasi yang dianut merupakan salah yang mendorong pegawai dalam bekerja untuk memenuhi kewajibannya sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali memandang bahwa budaya organisasi adalah variabel yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali.

Oleh karena itu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dede Hasan Kurniadi (2008) yang menyebutkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali memandang bahwa karakteristik individu yang ada dalam diri pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali, merupakan factor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil analisis ini diperkuat dengan analisis tanggapan responden pada analisis distribusi frekuensi atas variabel karakteristik individu pada dimensi kemampuan, pegawai mengakui bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun dan mampu menggunakan peralatan kantor dalam

menyelesaikan pekerjaan. Dimensi nilai, pegawai mengakui bahwa mereka senang dengan pekerjaannya, senang karena gaji yang diberikansesuai yang diharapkan, mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mencintai pekerjaannya. dimensi sikap, pegawai mengakui bahwa mereka menyukai pekerjaannya, mengakui bahwa sikap pegawai terbentuk dari lingkungannya, merasa cocok dengan pekerjaan dan memiliki sikap yang sama dengan rekan kerja dalam menilai sebuah pekerjaan. Dimensi minat, pegawai mengakui bahwa mereka memiliki keinginan yang kuat untuk mengetahui setiap pekerjaan yang baru, bersemangat mempelajari hal-hal yang baru yang berkaitan dengan pekerjaannya, mengakui bahwa untuk mengetahui suatu pekerjaan mereka harus belajar dan memiliki perilaku yang baik dalam bekerja dari belajar. Oleh karena itu pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali memandang bahwa karakteristik individu yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam bekerja, nilai yang dianut, sikap, dan minat pegawai dalam pekerjaan merupakan variabel yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2013) yang menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali

memandang komunikasi merupakan komponen penting dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk menghasilkan kinerja pegawai yang diharapkan.

Hasil analisis regresi di atas diperkuat dengan hasil tanggapan responden pada analisis distribusi frekuensi atas variabel komunikasi pada dimensi komunikasi vertikal kebawah, pegawai mengakui bahwa atasan selalu memberikan saran kepada pegawai guna perbaikan pekerjaan, atasan selalu mengarahkan pegawai dalam bekerja, atasan selalu memberikan solusi jika terjadi masalah dalam pekerjaan pegawai dan hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan lancar. Dimensi komunikasi vertikal keatas, pegawai mengakui bahwa mereka selalu meminta petunjuk pada atasan jika terjadi masalah dengan atasan, hubungan komunikasi antara bawahan dengan atasan lancar, jalur komunikasi antara bawahan dengan atasan lancar, tidak ragu meminta saran pada atasan jika terjadi masalah dengan pekerjaan. Dimensi komunikasi horizontal pegawai mengakui bahwa mereka memiliki hubungan komunikasi dengan rekan kerja yang lancar, tidak pernah terlibat masalah pekerjaan dengan rekan kerja, saling memberikan saran dengan rekan kerja jika terjadi masalah dengan pekerjaan masing-masing dan tidak ragu dengan rekan kerja ketika meminta saran yang berkaitan dengan pekerjaan.

Komunikasi yang lancar antara bawahan dengan atasan, antara atasan dengan bawahan atau antara pegawai dengan pegawai lainnya, serta jalur komunikasinya juga lancar akan mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana daerah Kabupaten Morowali.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto (2010) dan Dede Hasan Kurniadi (2008) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, karakteristik individu dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali.
3. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali.

### **Rekomendasi**

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Pada Budaya organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali, disarankan kepada pimpinan untuk ditingkatkan; meningkatkan dan mengarahkan kepada pegawai untuk selalu bertanggung jawab terjadap resiko pekerjaan yang muncul, mengingatkan kepada bawahan agar berusaha selalu meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan, selalu memberikan arahan supaya target pekerjaan terpenuhi, mengingatkan kepada pegawai agar toleransi antara pegawai terjalin dengan baik, memberikan peluang kepada pegawai dalam mengikuti pelatihan dan mengingatkan kepada pegawai agar jangan memaksakan bekerja melebihi kemampuannya.

2. Karakteristik individu, disarankan juga harus lebih ditingkatkan lagi, yakni menekankan kepada pegawai agar selalu memiliki perilaku yang baik dalam bekerja, menekankan bahwa untuk mengetahui pekerjaan harus belajar dan mengevaluasi pegawai mana yang merasa tidak cocok dengan pekerjaannya.
3. Pada variabel komunikasi, disarankan sebaiknya juga ditingkatkan lagi dengan; menekankan kepada pegawai agar meningkatkan hubungan komunikasi dari pegawai kepada atasan agar lancar, mengarahkan bawahan agar selalu meminta petunjuk jika terjadi masalah dengan pekerjaan dan selalu mengarahkan pegawai dalam bekerja.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Syamsul Bachri, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Harnida Wahyuni Adda, SE.,M.A.,P.hD. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto.1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Byars, Lyold L dan Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management*. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kiswanto, M. 2010. Analisis Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim POS Samarinda. *Jurnal Eksis*. Vol. 6 No. 1. Hal.1267-1439
- Kurniadi, Hasan Dede. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat. *Jurnal*. Universitas Pasundan Bandung. No. 01. Hal. 1-49
- Rahman, Abdul. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*. Volume 1. Nomor 2. Hal.77-86
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sembilan)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Stoner, James A.F. 1986. (terjemahan). *Manajemen*. Jilid II. Jakarta :Erlangga
- Subyantoro, Arif. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 11-19.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2003, *Metode Penelitian Admnistrasi*, Alfabeta Bandung.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wisnu dan Nurhasanah , 2005. *Teori Organisasi Struktur dan Desain*, Cetakankedua, Penerbit UMM Press, Malang