

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MAROS

Ansar.A.Hasanuddin^{*1}, Ahmad Firman², Deddy Rahwandi Rahim³

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

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ^{*1}aa Hasanuddin.74@gmail.com, ²deddyrahwandi@gmail.com, ³afirman25@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui: Pengaruh karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Maros secara simultan dan parsial serta untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Maros.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober s.d Desember 2019. Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros yang berjumlah 62 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis).

Hasil penelitian: 1) penelitian untuk pengujian parsoal terdapatberpengaruh positif karakteristik individu dan komitmen Kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros.3) Variabel yang paling dominan adalah karakteristik individu.

Dari hasil penelitian kuesioner yang diberikan bahwa pegawai tidak memiliki rasa persaingan peningkatan kinerja dengan adanya kesempatan yang sama dan tidak adanya pembaharuan peraturan kepegawaian yang terkini yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Iklim Organisasi Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study is to analyze and find out: The influence of individual characteristics, work commitment, and organizational climate on employee performance in the Education Office of Maros Regency simultaneously and partially and to determine which variables are more dominant in influencing the performance of employees in Dinas Pendidikan, Maros Regency.

This research approach uses survey research. The research was conducted at the Maros District Education Office. When the research was conducted from October to December 2019. The research population was 62 employees of the Education Office of Maros Regency. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census). Data analysis used multiple regression analysis (multiple regression analysis).

The results: 1) research for parsoal testing has a positive effect on individual characteristics and work commitment to employee performance, while organizational climate has no significant effect on employee performance; 2) simultaneously or collectively have an influence on the performance of the employees of the Education Office of Maros Regency. 3) The most dominant variable is the individual characteristics.

From the results of the questionnaire research given that employees do not have a sense of competition to improve performance with equal opportunities and the absence of the latest updating of personnel regulations that can improve employee performance.

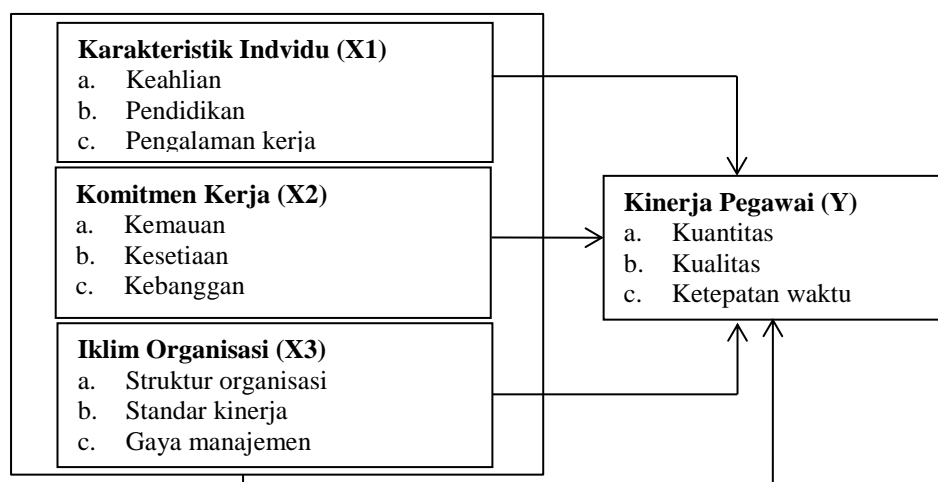
Keywords: Individual Characteristics, Work Commitment, Organizational Climate And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi dituntut untuk menangani sumber daya manusia secara tepat dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai. Dalam organisasi belum sepenuhnya dicurahkan sesuai kemampuan dan kecakapan yang ia miliki, faktor yang mempengaruhi pegawai tersebut dipengaruhi faktor internal maupun eksternal menjadi penyebab utamanya karakteristik individu pegawai yang sepenuhnya belum mencurahkan sepenuhnya kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, komitmen kerja yang belum maksimal dilaksanakan serta iklim organisasi yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan yang maksimal, pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang tidak kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemerian insentif. Kenyataan konsep motivasi sangat sederhana, konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah.

Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya. Mathius dan Jakson (2002), mengatakan kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain: kuantitas dan kualitas, output, sikap kooperatif, jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja.

Kerangka berpikir dari uraian diatas adalah :



Gambar 1. Kerangka konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian yaitu penggabungan kuantitatif dan kualitatif, penelitian ini dengan diolah menggunakan metode survei dengan cara analisis korelasional untuk mengetahui keterkaitan variabel bebas dengan variabel terikat. Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui penggunaan kuesioner. Responden adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 62 pegawai.

Instrumen terbagi atas 4 bagian yaitu bagian pertama mengenai karakteristik individu dengan 5 item, kedua mengenai komitmen kerja dengan 5 item bagian ketiga iklim organisasi dengan 5 item sedangkan bagian keempat mengenai kinerja pegawai dengan 11 item,

Regresi linier berganda dan uji validitas menggunakan cara mengkolersikan skor masing-masing item dengan skor total dari tiap atribut, rumus koefisien menggunakan *Pearson Product Moment Test* dengan program *IBM SPSS Statistik Viewer 25.00*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji t

Pengujian signifikansi konstanta dan variabel terikat (kinerja), maka digunakan uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan *Two Tailed Test*, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel :

Tabel 1. Pengujian hipotesis secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai

| Var | t hitung > t tabel | Kriteria Penerimaan Ha | Prob | R Parsial | R ² Parsial |
|----------------|--------------------|------------------------|-------|-----------|------------------------|
| X ₁ | 4,571 > 2,002 | Tolak Ho, Terima Ha | 0,000 | 0,522 | 0,272 |
| X ₂ | 2,318 > 2,002 | Tolak Ho, Terima Ha | 0,012 | 0,319 | 0,102 |
| X ₃ | 0,362 < 2,002 | Terima Ho, Tolak Ha | 0,842 | 0,026 | 0,001 |

1. Pengujian X1 terhadap Y

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengalakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis reliabilitas pada scale, dengan program SPSS 25.00. Tabel 5.7 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan gambaran dari kedua variabel yang diregresi adalah variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X1 (karakteristik individu), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,522, dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan koefisien determinasi R² sebesar 0,272 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbang dampak dari karakteristik individu (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai R² sebesar 0,272, menunjukkan pengertian bahwa 27,2 persen sumbangan pengaruh karakteristik individu (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 72,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 29,440 + 0,636X1$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada karakteristik individu maka kinerja pegawai sebesar 29,440 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel karakteristik individu maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 29,440 satuan.

Harga $0,636X_1$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi karakteristik individu di kalangan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros tersebut. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi karakteristik individu di kalangan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, maka akan semakin rendah pula kinerja.

2. Pengujian X_2 terhadap Y

Tabel.1 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan gambaran pada kedua variabel yang diregresikan adalah variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X_2 (komitmen kerja), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,319, dengan tingkat signifikansi 0,012. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,102 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), menunjukkan pengertian bahwa 10,2 persen sumbangan pengaruh komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 89,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = 33,613 + 0,143X_2$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada karakteristik individu maka kinerja pegawai sebesar 33,613 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel komitmen kerja maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 33,613 satuan. Sedangkan harga $0,143X_2$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi komitmen kerja di kalangan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi komitmen kerja di kalangan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros.

3. Pengujian X_3 terhadap Y

Hasil Tabel.1 di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi untuk kedua variabel yang diregresikan adalah variabel Y (Kinerja Pegawai) dan variabel X_3 (iklim organisasi), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,026 dengan tingkat signifikansi 0,842. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,001 yang merupakan indeks determinasi, yakni tidak terdapat pengaruh iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), yang artinya sepenuhnya dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 40,537 + 0,031X_3$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada iklim organisasi maka kinerja pegawai sebesar 40,537 satuan. Hal ini dapat diasumsi bahwa secara parsial variabel iklim organisasi tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 40,537 satuan. Sedangkan harga $0,031X_3$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa secara parsial kondisi iklim organisasi di kalangan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros tidak mempengaruhi

kinerja pegawai, yang artinya ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan khususnya di Kabupaten Maros.

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh bahwa secara signifikan variable yang mempengaruhi kinerja adalah kinerja pegawai dan komitmen kerja, namun pada variabel iklim organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, hipotesis kedua **terbukti sebahagian**.

Uji F

Untuk menguji apakah hipotesa pertama dalam penelitian ini Karakteristik individu, Komitmen kerja, Iklim organisasi atau (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pada penelitian menggunakan uji F dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , pada taraf signifikan 0,05 (5%) dan pengujian *Two Tailed Test*.

Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan variabel bebas (X), yaitu karakteristik individu, komitmen kerja, iklim organisasi dan dapat berpengaruh terhadap Kinerja (Y) yang merupakan variabel terikat. Hasil perhitungan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan SPSS 25.00, menunjukkan hasil yang seperti tercantum pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil analisis regresi linier berganda mempengaruhi kinerja pegawai.

| Variabel | Koefisien Regresi (β) | Standar Error | t Hitung | Prob. |
|--|-------------------------------|---------------|---------------|-------|
| Konstanta | 23,210 | 4,013 | 5,784 | 0,000 |
| Karakteristik Individu (X_1) | 0,604 | 0,132 | 4,571 | 0,000 |
| Komitmen Kerja (X_2) | 0,327 | 0,141 | 2,318 | 0,024 |
| Iklim Organisasi (X_3) | 0,047 | 0,131 | 0,362 | 0,719 |
| F hitung = 9,961 | Sig = 0,05 | | $R^2 = 0,340$ | |
| F tabel = (3) (59) = 2,761 | T tabel = 2,002 | | R = 0,583 | |

Berdasarkan pada Tabel diatas, besarnya koefisien regresi dengan nilai konstanta, dengan demikian persamaan regresi linier berganda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, dengan persamaan adalah :

$$Y = 23,210 + 0,604X_1 + 0,327X_2 + 0,047X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan koefisien berganda (β) serta tanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p < 0,05$, artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja.

Pada tabel 2. analisis regresi linear berganda, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ($9,961 > 2,761$), dengan probabilitas terjadi kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,05 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha : 0,05$), sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya yaitu karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama terbukti.

Untuk mengetahui variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau R square), dimana nilai koefisien determinasi sebesar 0,340 atau 34%. Hal ini berarti bahwa 0,340 atau 34% variasi dari kinerja mampu dijelaskan oleh karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan 66 % variasi dari kinerja disebabkan oleh unsur-unsur yang berasal dari luar variabel yang diteliti, variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, kondisi dan lain sebagainya.

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 4,571, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima, maknanya variabel karakteristik individu untuk uji parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, "Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter yang tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Apalagi yang berkaitan dengan karir seseorang", Menurut Moekijat (2011), karir merupakan unsur yang sangat penting yang bersifat pribadi, masa depan pegawai dalam organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut, manajer juga mengukur pegawai tersebut melihat dari kinerja pegawai yang merupakan pertimbangan pemberian tugas pegawai, apa yang dirasakan oleh manajer selaku pengawas pada organisasinya sangat melihat pada kinerja pegawai tersebut,

Karakteristik individu yaitu nilai, sikap, perasaan yang dimiliki pegawai yang berhubungan langsung pada organisasi, nilai karakteristik dari kinerja yang dilakukan sangat berpengaruh pada produktivitasnya, hubungan antara pegawai dengan pegawai yang lain dalam organisasi adalah interaksi yang tidak bisa dihindari sehingga bagaimana pegawai bersikap sangat mempengaruhi organisasi. Rasa tanggungjawab, serta standar kerja yang dinamis, keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi, eksistensi diri dalam pengakuan diri, sikap manajemen yang mendukung, karakteristik individu yang dinamis, terbuka dan demokrasi yang berorientasi pada pekerjaan dapat diwujudkan bila pimpinan dapat bertindak keberpihakan pada pegawai dalam kepemimpinannya sehingga pegawai merasa dibutuhkan. Suasana yang tidak kaku dan demokratis atau tidak formal pegawai akan merasa terkesan dan merasa kedekatan emosionalnya, dan bila terjadi sebaliknya pegawai akan merasa kaku dalam bertindak, merasa tidak dibutuhkan, sehingga emosionalnya merasa tidak aman, akan menurunkan prestasi dan semangat kerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 2,318, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel komitmen kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen kerja yang dimiliki akan menentukan bagaimana ia menerima, merasakan, dan merespon lingkungannya. Seseorang yang berpikir bahwa dirinya kurang baik, maka ia akan menganggap remeh dirinya serta selalu membayangkan kegagalan disetiap usahayang akan dilakukan, selanjutnya ia enggan untuk mencoba mengatasi kesulitan yang dihadapi. Tingkah laku tersebut menunjukkan keyakinannya bahwa orang tersebut tidak mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu usaha dengan sebaik mungkin. Keyakinan tersebut mencerminkan sikap dan pandangan negatif terhadap dirinya sendiri. Seorang yang mempunyai kepribadian dapat dicari oleh salah satu ciri yaitu orang

tersebut dapat menilai dirinya sendiri, sehingga orang tersebut dapat mendudukan dirinya dimana ia berada. Orang yang dapat menilai diri sendiri adalah komitmen kerja.

Komitmen kerja positif menunjukkan tingkat aspirasi yang tinggi, optimis, percaya diri, realistis, mandiri dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Komitmen kerja yang positif akan mendorong untuk memenuhi berbagai kebutuhan dapat memberikan bimbingan, pembinaan, dan pengarahan terhadap peningkatan keprofesionalan yang dipimpin, apabila dapat memenuhi kebutuhan tersebut, maka ia memiliki kualitas intelektual dan kepribadian yang baik.

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan. Konsep tentang komitmen pegawai pada organisasi ini sering juga disebut dengan komitmen kerja, mendapat perhatian dari manajer maupun para ahli perilaku organisasi.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 0,362, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 dengan signifikansi sebesar $0,0842 > 0,05$ yang artinya H_0 diteri H_a ditolak untuk variable iklim organisasi pengujian parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Maros.

Iklim organisasi adalah sikap, nilai-nilai, norma-norma dan perasaan yang dimiliki karyawan sehubungan dengan organisasi. Posisi ini disebabkan oleh interaksi antara struktur organisasi standar terbuka kinerja dinamis, rasa tanggung jawab karyawan, partisipasi karyawan partisipasi organisasi, pengakuan kerja, gaya manajemen pendukung. Iklim organisasi yang demokratis dan dinamis dimana pekerja yang berorientasi pada kinerja akan diperoleh bila pimpinan dapat menjalankan gaya kepemimpinan yang mementingkan kebutuhan pegawainya. Gaya terbuka dan tidak formal akan memberikan kesan yang tenang dan nyaman kepada pegawai. Iklim organisasi yang tenang serta menyenangkan bagi pegawai yang memberikan dampak pada peningkatan kinerja.

Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. pengaruh iklim membentuk harapan karyawan pada konsekuensi dari tindakan yang berbeda. Karyawan mengharapkan kompensasi, kepuasan, frustrasi berdasarkan persepsi mereka tentang iklim organisasi. iklim organisasi dalam organisasi dapat pergi dari menyenangkan untuk netral sampai tidak menyenangkan. Tapi Manajer, karyawan menginginkan iklim yang menyenangkan karena melibatkan manfaat seperti kinerja yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menyebabkan moral. Karyawan merasa bahwa iklim bagus ketika mereka melakukan perasaan sesuatu sebab berguna dan valid. Mereka sering ingin kerja keras, yang inheren memuaskan. Sebagian besar karyawan juga ingin tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang dari nilai. Karyawan percaya organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. iklim telah melakukan arena pengambilan keputusan prestasi. Ketika iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pekerja dan performatif), maka kita bisa mengharapkan perilaku menuju tujuan yang tinggi.

4. Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja dan Iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan analisis regresi linear berganda didapat dengan perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 5.6 nampak pada F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $(9,961 > 2,761)$ pada probabilitas adanya kesalahan F_{hitung} adalah senilai 0,000 atau kurang dari kesalahan yang telah ditetapkan yaitu $(\alpha = 0,05)$ dengan ketentuan yang dinyatakan diatas

sebelumnya adalah probabilitas $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, adalah karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros.

Variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat dilihat oleh koefisien determinasi (R^2 atau R square) dengan 0,340 atau 34% koefisien determinasi, yang berarti bahwa 0,340 atau 34% dari variasi dalam kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi, sedangkan 66% dari variasi kinerja dipengaruhi oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar penelitian yang dilakukan. Variabel lainnya seperti profesionalisme, psikologis pegawai, manajerial organisasi dan lain sebagainya.

“Bentuk pelayanan Pemerintah kepada masyarakat belum dilaksanakan secara optimal. Ini terlihat dari banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat melalui berbagai media cetak tentang perilaku birokrasi yang cenderung bersifat arogan dan tidak menunjukkan citra sebagai pelayan masyarakat, karena yang nampak adalah sosok penguasa yang ingin dilayani dan bukan melayani” (Rasyid, 2012). Hal ini disebabkan birokrasi pemerintah lebih berorientasi pada pejabat atasan (Dwiyanto, 2010). Karena itu kesan pertama dari hampir setiap warga masyarakat yang datang berurusan ke kantor-kantor pemerintah kota adalah bertbmunya mereka dengan pegawai berseragam yang kurang ramah, kurang informatif, dan kurang profesional (Rasyid, 2012). Belum lagi senisme yang muncul yang melihat ciri birokrasi pemerintah yang selalu membuat sesuatu pekerjaan yang sesungguhnya sederhana menjadi rumit (Siagian, 2004:116). Menyadari kondisi tersebut, tidak mengherankan jika kita mendengar bahwa untuk berhubungan dengan aparatur pemerintah akan sangat mengecewakan, karena pelayanan yang diberikan berbelit-belit dan kurang memuaskan masyarakat (Effendi, 2015 :3 ; Sampuma,2013 :6).

Sisi lain dari aspek kepegawaian adalah pembinaan karier yang sangat terbatas dan pola karier yang tidak jelas. Hal ini nampak pada saat setelah diberlakukannya peraturan eselonering jabatan-jabatan struktural, pembinaan karier pejabat-pejabat struktural dilingkungan Pemerintah daerah mengalami hambatan yang serius karena penentuan eselonering yang rendah (eselon tertinggi IIB). Dari sudut psikologis banyak pula hal yang menyebabkan rendahnya kinerja PNS Pemerintah Daerah, seperti komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sistem nilai pegawai, perilaku pegawai dalam bekerja, serta motivasi pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dijelaskan, maka diambil kesimpulan penelitian ini diperoleh bila variabel diuji secara bersama-sama atau simultan yaitu variabel karakteristik individu, variabel komitmen kerja dan variabel iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, namun bila secara parsial atau sendiri-sendiri untuk variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimungkinkan faktor-faktor antara lain. Dari responden yang kurang tanggap dengan manfaat dan tujuan dari hasil penelitian. Faktor motivasi responden yang belum maksimal merasakan adanya tantangan untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor dari pegawai yang bersifat terima apa adanya fasilitasi yang diberikan merasa belum adanya tantangan atau penghargaan yang diterima bila kinerjanya meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswar.2012, *Realibilitas dan Validitas (3rd ed)* Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Amin Ibrahim. *Pokok-Pokok Administrasi Publik Dan Implementasinya*, Cetakan Kedua Refika Aditama,Bandung
- Cascio.W.F. 2010, *Managing Human Resource*. International Edition. McGraw Hall Inc. Singapore
- Cooper, Donald R and C William Emory, 2014 *Metode-Penelitian Bisnis*, Terjemahan Edisi Kelima, Penerbit Erlangga Jakarta
- Djarmiko Yayat Hayati, 2010, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama Alfabeta Bandung.
- Dwiyanto, Agus, Dkk, 2013, *Reformasi Birokrasi Publik Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Edi Sofianto, 2011, *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar*, Program Pascasarjana Univesitas Hasanuddin Makassar, Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2014, *Metode Penelitian Survey*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Gasperz Vincent, 2010, *Manjemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes Faustino Cardoso, 2014, *Manajemen Sumber daya Manusia* Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan SP, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Harsey, Paul, Kenneth H Blancard, 2011, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Johnson, Richard A, dan Lewin E. Ronsenzweig, 2014, *The Theory and managenen of System*. McGraw-Hill. New York.
- Joko Widodo, s, 2010, *Psikologi Belajar*, Jakarta : Rhineke Cipta.
- Kartono, Kartini, 2013, *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Gunung Agung Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung.
- Manullang M, 2012, *Dasar-dasar Manajemen* Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maslow, A.H. 2013, *Maotivation and Personality*. Harper and Row, New York.
- Moenir. H.A.S, 2010, *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara Jakarta.

- Nazir, Moh, 2013, *Metode Peneliti*, Erlangga Jakarta.
- Osborne, Richard, 2013, *Banishing Bureaucracy : The Five Strategy for Reinventing Government*, Terjemahan Abdul Rasyid, Ramelan, PPM, 2013 Jakarta.
- Prasetya Irawan, 2014, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, STIA LAN Pres, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta.
- Sahrin, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari*, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar, tidak dipublikasikan.
- Saban Echdar.2017, *Metode Penelitian manajemen bisnis*, cetakan pertama Graha Indonesia, Bogor
- Sugiyono.2011, *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Alfabeta cetakan ke-14, Bandung
- Salusu.J, 2010 *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen*, PT. Grasindo/Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta.
- Sonny Sumarsono. 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Schein.E.H, 2014, *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*, Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Siagia, Sondang.P, 2014, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV Haji Masagung Jakarta.
- Stoner.J.A.F, 2014, *Management*, Prentice-Hall International London.
- Sugioyono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi* Alfabeta, Bandung
- Susiati, 2014, *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Thoha, Miftah, 2014, *Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Toto Tasmara, 2010, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insan Jakarta.