

PENGARUH KOMPETENSI, IKLIM ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Bahri^{*1}, Ahmad Firman^{*2}, Badaruddin^{*3}

Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar^{1,2,3}

Email: bahri8999@gmail.com¹, a_firman@yahoo.com², badar@stienobel-indonesia.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah semua tenaga honorer dan pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 93 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 3) Tidak terdapat pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 5) Variabel iklim organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

Kata kunci : Kompetensi, Iklim Organisasi, Karakteristik Individu, Prestasi Kerja

Abstrack

This study aims to determine and analyze: The Influence of Competence, Organizational Climate and Individual Characteristics on Employee Work Performance at the Housing and Land Service Offices of Majene Regency, as well as the most dominant variables influencing Employee Work Performance at the Residential Areas and Land Affairs Office Majene. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Department of Housing, Settlements and Lands, Majene Regency. When the research was conducted in January 2021. The study population was all honorary staff and employees of the Housing and Land Affairs Office of Majene Regency, totaling 93 people. The results show that: 1) There is a partially positive and significant influence of competence on the work performance of the employees of the Housing Area and Land Service Office of Majene Regency 2) There is a positive and significant influence of organizational climate partially on the work performance of the employees of the Housing and Land Affairs Office Majene Regency 3) There is no partial influence of individual characteristics on the work performance of the employees of the Housing Area and Land Service Office of Majene Regency 4) There is a positive and significant influence simultaneously (simultaneously) on the work performance of the employees of the Regency Housing and Land Affairs Office. Majene 5) The organizational climate variable that

most dominantly influences the work performance of the employees of the Housing and Land Affairs Office of Majene Regency.

Keywords: Competence, Organizational Climate, Individual Characteristics, Job Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi yang semakin kreatif dan inovatif atas berbagai penemuan-penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi dan terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi kinerja terhadap berbagai faktor sumber daya manusia sebagai sumber dalam menciptakan sumberdaya manusia yang mampu berfikir kearah kemajuan organisasi.

Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majenemerupakan salah satu lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan desentralisasi pada instansi pemerintah yang terkait dengan efektivitas pelaksanaan atau realisasi berbagai macam program kerja dan diperlukan perhatian serius mengenai peranan sumber daya manusia guna menunjang proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dengan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi tersebut agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Menyadari bahwa potensi dan kemampuan pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majeneyang tidak merata maka perlu dirumuskan arah dan kebijaksanaan pembangunan dalam kerangka pembangunan nasional yang dilaksanakan melalui startegi pemberdayaan kearah yang lebih maju, mandiri, sejahtera, dan berkeadilan. Pembangunan ke depan diharapkan dapat memberi kontribusi yang lebih besar dalam rangka mengarungi kesenjangan dan memperluas kesempatan kerja, serta mampu memanfaatkan semua peluang ekonomi yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia.

Namun demikian selain faktor kompetensi, iklim organisai juga hal yang perlu diperhatikan. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklim organisasi. Disamping itu sebagai sistem, organisasi akan berinteraksi dengan llingkungannya.

Keberhasilan pada sebuah organisasi tentunya dipengaruhi sejauh mana kinerja unsur organisasi tersebut. Karena setiap organisasi, ada organisasi yang dipandang publik sebagai organisasi kecil, tetapi terasa besar ketika mereka kreatif dan banyak membuktikan kepada publik akan langkah nyata (real) dalam aktivitas keseharian sebut saja dengan aktivitas sosial. Tetapi sebaliknya pula ada organisasi besar dimata publik, tapi tidak ada langkah yang mengarah ke program-program yang telah dibuat atau tidak sesuainya program yang dirancang dengan kebutuhan.

Selain faktor kompetensi dan iklim organisasi, Karakteristik Individu juga berperan penting dalam pencapaian prestasi kerja dari para pegawai. Menurut Yuwono, dkk (2012:187), salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi adalah karakteristik individu pegawai (*person*

characteristic) yang terdiri dari 1) pengetahuan, pengalaman kerja, kemampuan dan keterampilan, 2) sikap dan motivasi.

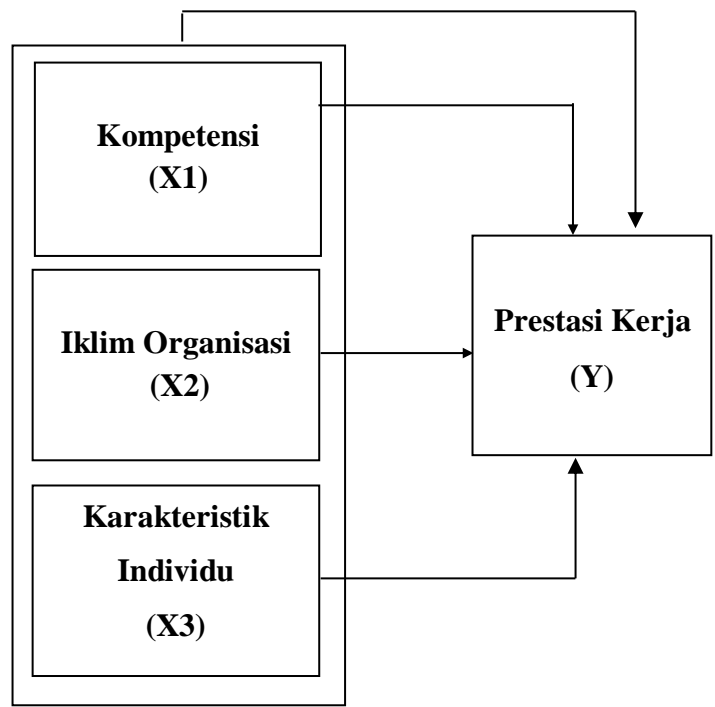
Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing pegawai yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan. Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para pimpinan akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai. Secara signifikan kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis, yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dengan organisasi.

Karakteristik Individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai – nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan apakah nilai – nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi.

Arti prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Suyadi (2011:3), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan, peneliti melihat upaya peningkatan prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Kondisi yang belum ideal dimana masih ada kendala antara lain pegawai bekerja tidak maksimal disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman kerja yang kurang, sehingga mereka bekerja begitu lambat ataupun memberikan hasil yang kurang maksimal, mengenai iklim organisasi sering terganggu oleh hal-hal yang bersifat hubungan antar pegawai, tanggung jawab kerja yang rendah dan kerja sama antar pegawai yang positif sering terabaikan dalam menjalankan tugas. Beberapa pegawai yang tidak mampu membaca situasi maupun persoalan yang terjadi pada instansi karena kurangnya karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai dan adapula yang tidak mampu menguasai emosi negatifnya sehingga rentan terjadi konflik intern pada instansi.

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



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Jend. Ahmad Yani No. 30 Kabupaten Majene. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 3 bulan terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 93 orang. Sampel menurut Sugiyono (2013) dalam buku Saban Echdar (2017:264) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sensus yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 93 responden.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R^{square}).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi kompetensi, iklim organisasi, karakteristik individu dan prestasi kerja yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Kompetensi	5	0,858	Realibel
2.	Iklim Organisasi	5	0,756	Realibel
3.	Karakteristik Individu	5	0,753	Realibel
4.	Prestasi Kerja	5	0,791	Realibel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

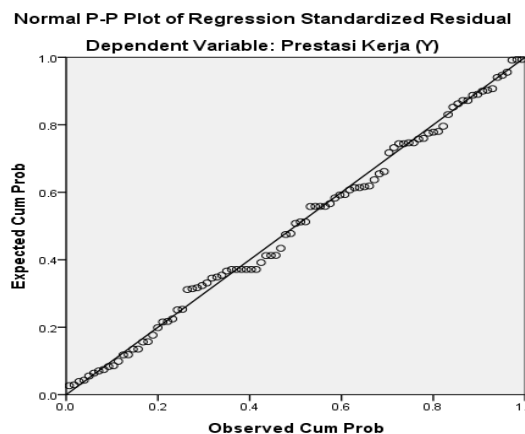
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

No.	Asymp. Sig	Keterangan
1.	0,970	Normal

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber : Print out SPSS Versi 22

2. Uji Multikolinearitas

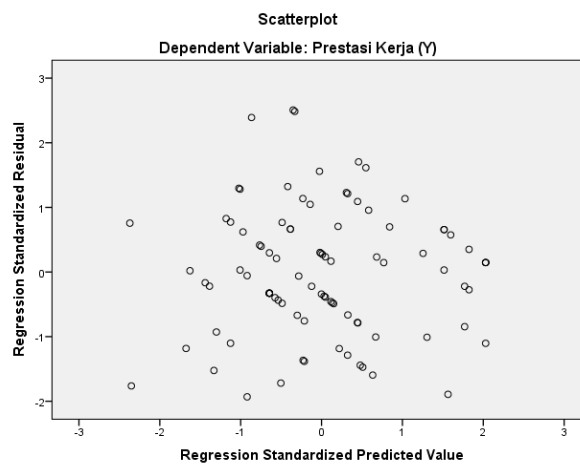
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Kompetensi	0,582	1,719	Bebas Multikolinearitas
2.	Iklim Organisasi	0,563	1,777	Bebas Multikolinearitas
3.	Karakteristik Individu	0,555	1,802	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 22

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	3,567	0,065
Kompetensi	0,273	0,006
Iklim Organisasi	0,412	0,000
Karakteristik Individu	0,163	0,088

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 3,567 + 0,273 X_1 + 0,412 X_2 + 0,163 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 3,567 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu dianggap konstan atau nol atautidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu prestasi kerja akan bernilai sebesar 3,567. Dengan kata lain, apabila kompetensi, iklim organisasi, karakteristik individu tidak memberikan pengaruh maka prestasi kerja akan bernilai sebesar 3,567, dimana nilai konstansai menunjukkan terjadi peningkatan prestasi kerja.
2. Koefesien $X_1 = 0,273$. Koefesien kompetensi bernilai positif maka variabelkompetensi memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa,apabila nilai kompetensi meningkat sementara iklim organisasi dan karakteristik individu tetap, maka prestasi kerja juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jikakompetensi berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,273%, asumsi variabel yang lain (iklim organisasi dan karakteristik individu) tetap.
3. Koefesien $X_2 = 0,412$. Koefesien iklim organisasi bernilai positif makavariabel iklim organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel lingkungan kerja meningkat sementara variabelkompetensi dan karakteristik individu tetap, maka variabel prestasi kerja juga akan ikutmeningkat. Berarti jika iklim organisasi berubah 1 persen, maka prestasi kerja akanmengalami perubahan sebesar 0,412%, asumsi variabel yang lain (kompetensidan karakteristik individu) tetap.
4. Koefesien $X_3 = 0,163$. Koefesien karakteristik individu bernilai positif maka variabel karakteristik individu memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain,apabila variabel karakteristik individu meningkat sementara variabel kompetensi dan iklim organisasi tetap, maka variabel prestasi kerja juga akan ikut meningkat.Berarti jika karakteristik individu kerja berubah 1 persen, maka prestasi kerja akan mengalamiperubahan sebesar 0,163%, asumsi variabel yang lain (kompetensi dan iklim organisasi) tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F (pengujian secara simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
30,120	2,71	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. KarenaNilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lainkompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu secara simultanberpengaruh terhadap prestasi kerja.
- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengandf 1 = Jumlah Variabel bebas dan $df2 = n - k - 1$, sehingga $df 1 = 3$ dan $df2 = 93 - 3 - 1 = 89$. Nilai F tabel = 2,71. Karena nilai F hitung $> F$ tabel ($30,120 > 2,71$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lainkompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu secara simultanberpengaruh terhadap prestasi kerja.

Uji t (Pengujian secara parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	keterangan
1.	Kompetensi	2,827	1,986	0,006	Berpengaruh
2.	Iklim Organisasi	3,798	1,986	0,000	Berpengaruh
3.	Karakteristik Individu	1,723	1,986	0,088	Tidak Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus t tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 83-3-1) = (0,025 ; 89)$ sehingga nilai t tabel adalah 1,986. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kompetensi (X1) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh t hitung = 2,827 > t tabel = 1,986 dan nilai sig. 0,006 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti kompetensi (X1) secara parsial memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
- Iklim Organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh t hitung = 3,798 > t tabel = 1,986 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti iklim organisasi (X2) secara parsial memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
- Karakteristik individu (X3) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh t hitung = 1,723 < t tabel = 1,986 dan nilai sig. 0,088 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti karakteristik individu (X3) secara parsial tidak memilikipengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
- Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,504 atau 50,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,487	1,600

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu (X3), Kompetensi (X2), Iklim Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung kompetensi adalah 2,827 dan untuk nilai t tabel = 1,986 dan nilai sig. $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik prestasi kerja yang dimilikinya.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Riski Syahputra Tarigan,dkk (2019) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Aprilda (2018) yang telah meneliti variabel kompetensi dan variabel prestasi kerja. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene telah memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut ditunjukkan dari jenjang pendidikan yang mayoritas berpendidikan terakhir Strata-1 (S1), dalam hal keterampilan yang didapatkan dari pelatihan yang diadakan instansi juga menunjukkan pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja pegawai, sikap kerja yang baik dari pegawai juga terlihat ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung kompetensi adalah 3,798 dan untuk nilai t tabel = 1,986 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi yang dimiliki oleh instansi maka semakin baik prestasi kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini didukung juga dari penelitian Anisa Indah Pratiwi (2019) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Fatmawati Umasangadji,dkk (2017) yang meneliti mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Dari hasil penelitian pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene memberikan pilihan setuju pada item pernyataan menyangkut indikator iklim organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene berupaya menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga mengindikasikan pegawai mempunyai keinginan untuk berprestasi. Pada dasarnya kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene telah memiliki iklim organisasi yang baik dengan melihat keadaan yang terjadi pada kantor pegawai berusaha melakukan pekerjaan dengan baik, hubungan antar pegawai yang harmonis dan mempunyai tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Oleh karenanya dapat

disimpulkan bahwa segala hal yang berhubungan dengan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $< t$ tabel yang mana t hitung karakteristik individu adalah 1,723 dan untuk nilai t tabel = 1,986 dan nilai sig. $0,088 > 0,05$. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai tidak akan mempengaruhi prestasi kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian kepegawaian kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Kendari. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Purnamasari (2015) dengan hasil bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Mamuju Utara.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel karakteristik individu maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak tinggi pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene memiliki kapabilitas yang tinggi dalam bekerja. Namun dari hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, kenyataannya masih ada pegawai yang belum mampu mengambil keputusan dengan bijak, kebersamaan dalam bekerja yang masih kurang dan minat untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi masih rendah.

Pengaruh kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel, yang mana F hitung adalah 30,120 dan untuk nilai F tabel = 2,71, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene jika ingin memiliki prestasi kerja yang tinggi, haruslah memiliki kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu yang baik. Keseimbangan antara kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu memberikan pengaruh besar terhadap prestasi kerja seorang pegawai.

Iklim Organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi prestasi kerja adalah variabel iklim organisasi sebesar 0,378, ini berarti bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan

terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa variabel kompetensi prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 27,7%, karakteristik individu mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 17,3% dan iklim organisasi mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 37,8%. Sisanya sebesar 17,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Iklim organisasi secara lebih luas yaitu persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi sebagai seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang baik secara langsung atau tidak langsung dirasakan oleh pegawai yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku pegawai.

Meskipun kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene memiliki iklim organisasi yang baik tetapi jika tidak memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja sebagai pendorong dalam maka pegawai akan sulit dalam meningkatkan prestasinya. Hal ini yang menggambarkan bahwa iklim organisasi menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja seseorang apabila dibandingkan dengan karakteristik individu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
3. Tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
5. Iklim organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Saran

1. Bagi Instansi
Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan dan meningkatkan kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu pegawai agar pegawai lebih dapat memberikan prestasi kerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Anoraga, Panji & Ninik Widiyanti. 2011. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andrew E. Sikula, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ashari, Edy Topo. 2010. *Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara: Rencana Dan Strategi Implementasi*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol.4 No.1.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed*. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Butler, H. 2003. *Poucher's Perfumes, Cosmetics and soaps, 10th Edition*, Kluwer Academic Publishers, London.
- CHR, Jimmy L, Gaol. 2015. *Human Capital Management Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public Dan Bisnis*. Jakarta : Penerbit PT Grasindo Anggota IKP
- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Gordon, 2013, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, 2015. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*., Edisi ke 2. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu. SP, 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Henry Faizal Noor. 2015. *Ekonomi Manajerial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hutapea dan Thoha. 2012 *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Remaja Rosdakarya* Bandung
- Kurniawati, dewi. 2010. "Upaya Meningkatkan Kemandirian Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Matematika Melalui Model Cooperative Learning Tipe Kepala Bernomor Terstruktur". Skripsi. Yogyakarta: UNY (Tidak Dipublikasikan).
- Ley, et Al. 2007. *Competency Management Using The Competence Performance Approach: Modeling, Assessment, Validation, And Use*.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmojo, S. 2011. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga, Jakarta : Rineka Cipta
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 5, Nomor 12, 2016.
- Rivai, 2008. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Jakarta.
- Ruky, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Andi Yogyakarta.

- Saban Echdar, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*” Penerbit: Ghalia Indonesia, Cet. Pertama, Agustus 2017.
- Sastrohadiwiryono, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi.2*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga,
- Soedarmayanti. 2013. *Prestasi dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendayagunaan Pegawai*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 2007. *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Subawa, I Kadek Adi dan Surya, I Bagus Ketut. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar*. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 6, Nomor 4, 2017.
- Sutrisno Nursyahbani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Thoha Miftah., 2010, *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wibowo, 2010, *Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Winanti, 2011, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, PT. Grafindo, Jakarta.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori. Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yani Sukriah Siregar. 2016. *Pengaruh Kompetensi Aparatur Daerah Dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Penggunaan Sisteminformasi Akuntansi Pada Skpd Kota Padangsidimpuan [Issn 2541- 657x]*. Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial)Volume 1.