

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

Ansar Hasanuddin

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen kerja, dan iklim organisasi pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Maros secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan 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) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 62 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, terhadap kinerja pegawai Nilai t_{hitung} sebesar 6,022, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, 2) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Nilai t_{hitung} sebesar 8,211, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Nilai t_{hitung} sebesar 6,188, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($13,012 > 2,00$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F_{hitung} yaitu sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kata kunci : karakteristik individu, komitmen kerja, iklim organisasi dan kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi dimana kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum sepenuhnya dicurahkan sepenuhnya sesuai kemampuan dan kecakapan yang dimiliki. Hal ini kemungkinan disebabkan berbagai faktor baik itu bersifat eksternal maupun yang bersifat internal, salah satu faktor yang memungkinkan 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 Jackson (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.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros”.

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. 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,

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 6,022, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 8,211, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 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.

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 6,188, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel iklim organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada Tabel 5.7. diatas, nampak bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($13,012 > 2,00$), dengan

probabilitas terjadinya kesalahan F_{hitung} yaitu sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, 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.

Untuk mengetahui variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau R square), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,765 atau 76,5%. Hal ini berarti bahwa 0,765 atau 76,5% variasi dari kinerja mampu dijelaskan oleh karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi. Sedangkan 23,5% variasi dari kinerja disebabkan oleh unsur – unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koordinasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswar.2012, *Realibilitas dan Validitas (3rd ed)* Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- 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 Alfabetta 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 Universitas Hasanuddin Makassar, Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2014, *Metode Penelitian Survey*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Gasparz Vincent, 2010, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Gomes Faustino Cardoso, 2014, *Manajemen Sumber daya Manusia* Andi Offset, Yogyakarta.
- Harsey, Paul, Kenneth H Blancard, 2011, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pemberdayaan Sumber daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan SP, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- 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.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- 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.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Maslow, A.H. 2013, *Maotivation and Personality*. Harper and Row, New York.
- Moenir. H.A.S, 2010, *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara Jakarta.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nazir, Moh, 2013, *Metode Penelitian*, Erlangga Jakarta.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- 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.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor

- Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Salusu.J, 2010 *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen*, PT. Grasindo/Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta.
- 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.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Stoner.J.A.F, 2014, *Management*, Prentice-Hall International London.
- Sugioyono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi* Alfabeta, Bandung
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.
- 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.