

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN KERJA
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KECAMATAN MATTIRO SOMPE
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SRY DEVIANTY
2017.MM.2.0839**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2019**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN KERJA
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KECAMATAN MATTIRO SOMPE
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SRY DEVIANTY
2017.MM.2.0839**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2019**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MATTIRO SOMPE KABUPATEN PINRANG

Oleh :

SRY DEVIANTY

2017.MM. 2.0839

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 20 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

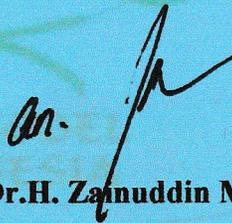
Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M



Dr.H. Zamuddin Mustapa, S.E., M.Si

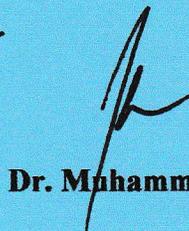
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi., S.E., M.M



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan di sebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003,pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, April 2020

Mahasiswa Ybs,



Sry Devianty
NIM: 2017.MM.2.0839

KATA PENGANTAR

Bismillahir rahmani rahim

Puji syukur penulis panjatkan kepada Ilahi Rabbi, sehingga tesis ini dapat diselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada PPS STIE NOBEL Makassar. Banyak kendala yg dihadapi oleh penulis dalam rangka penyusunan Tesis, namun berkat bantuan berbagai pihak, akhirnya Tesis ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Untuk itu, dengan ketulusan yang sangat dalam, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Ketua STIE NOBEL Makassar Dr. H. Mashur Razak, S.E, M.M.
2. Direktur Program Pascasarjana Dr. Maryadi, SE.,M.M beserta seluruh Asisten Direktur Program Pascasarjana STIE NOBEL Makassar.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE NOBEL Makassar Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si beserta seluruh dosen dan staf yang telah membantu selama pelaksanaan penelitian.
4. Bapak Dr. Mashur Razak,SE.,M.M selaku Pembimbing 1 dan Dr. Zainuddin Mustafa,SE.,M.Si selaku pembimbing II Yang banyak memberikan arahan mulai penyusunan minat hingga selesai tesis ini.
5. Bapak dosen dan segenap civitas akademika STIE NOBEL Makassar yang banyak membantu dalam proses perkuliahan sampai penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Camat Kecamatan Mattiro Sompe atas dukungan dan bantuannya selama pelaksanaan penelitian.

7. Seluruh responden penelitian yang telah memberikan informasi dan data yang akurat dalam penelitian.
8. Kepada keluarga, dan rekan-rekan mahasiswa yg tidak bisa saya tuliskan satu-persatu yang tidak pernah lelah membantu saya hingga penyelesaian studi ini.

Sebagai hamba Allah saya tidak mampu untuk membalaskan seluruh kebaikan kalian, maka kepada AllahLAH saya bermunajat semoga segala kebaikan dan keikhlasannya bernilai ibadah di sisi Allah. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan di dalam Tesis ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan Tesis ini, sehingga dapat bermanfaat bagi yg membutuhkan.

Makassar, 22 April 2020

Penulis

SRY DEVIANTY

ABSTRAK

Sry Devianty. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh H. Mashur Razak dan H. Zainuddin Mustapa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang yang berjumlah 42 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Populasi pegawai Kantor Kecamatan Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang pegawai. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang.

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

ABSTRACT

Sry Devianty. 2020. *The Effect of Individual Characteristics, Work Commitment, and Organizational Climate Toward Employee Performance at the Mattiro Sompā District Office in Pinrang Regency, supervised by H. Mashur Razak and H. Zainuddin Mustapa.*

This study aimed to determine and analyze individual characteristics, work commitments, and organizational climate toward employee performance at the Mattiro Sompā District Office in Pinrang Regency.

This study was conducted at the Mattiro Sompā District Office in Pinrang Regency. The study was conducted from October to November 2019. This type of study was a survey study with correlational analysis techniques to find out between the dependent variable and the independent variable. The population in this study were all employees of the Mattiro Sompā District Office in Pinrang Regency with a total of 42 employees. Data collection techniques using saturated sampling (census) techniques in which all populations were sampled. The population of the employees of the Mattiro Sompā District Office in Pinrang Regency was 42 employees. Analysis of the data used was Regression Analysis.

The results showed that there is a positive and significant effect between individual characteristics, work commitments, and organizational climate toward employee performance at the Mattiro Sompā District Office in Pinrang Regency.

Keywords: *individual characteristics, work commitment, organizational climate, and performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Karakteristik Individu	9

	Halaman
2.3. Komitmen Kerja	19
2.4. Iklim Organisasi	28
2.5. Kinerja	33
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	39
3.2. Hipotesis Penelitian	42
3.3. Definisi Operasional Variabel	42
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Desain dan Jenis Penelitian	48
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
4.3. Populasi dan Sampel	49
4.4. Metode Pengumpulan Data	49
4.5. Teknik Analisis Data.....	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	55
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
5.1.2. Identitas Responden	56
5.1.3. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitaian.....	58
5.1.4. Pengujian Hipotesis.....	60
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
5.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai.....	70
5.2.2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	71
5.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	73

5.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
---	----

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	79
6.2. Saran	80
6.3. Keterbatasan Penelitian.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin	57
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur	57
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....	58
Tabel 5.4. Hasil Uji Item Variabel.....	59
Tabel 5.5. Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel	60
Tabel 5.6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang	61
Tabel 5.7. Hasil Analisis Regresi linear Berganda Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	41
Gambar 5.1. Grafik regresi linear sederhana antara Y dan X_1	63
Gambar 5.2. Grafik regresi linear sederhana antara Y dan X_2	65
Gambar 5.3. Grafik regresi linear sederhana antara Y dan X_3	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Diera modern sekarang ini perkembangan reformasi dan system politik berkembang secara demokratis dibarengi dengan tuntutan untuk Good Governance yaitu sebuah pemerintahan yang baik dan bersih. Pengelolaan adaministrasi publik merupakan isi yang paling penting dalam memenuhi sebuah pemerintahan yang baik dan bersih. Tuntutan ini sejalan dengan pemkembangan IPTEK di era modern ini dimana meningkatnya pengetahuan masyarakat, disamping adanya globalisasi. Dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat sehingga pegawai pemerintahan terus didesak untuk memberikan pelayanan yang baik dan bersih.

Semangat reformasi telah mewarnai pendayagunaan aparatur negara dengan tuntunan untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara dan pembangunan, dengan memperaktekan prinsip-prinsip *good governance*. Selain itu, masyarakat menuntut agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), sehingga tercipta pemerintah yang bersih dan mampu menyediakan public goods and service sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat

Banyak dijumpai dalam organisasi dimana para pegawai tidak memberikan kinerja terbaik mereka atau pegawai tidak mampu memberikan kinerja terbaik mereka. Banyak hal yang menyebabkan para pegawai tidak mampu memberikan kinerja mereka yang disebabkan beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Salah satu faktornya yaitu kurangnya motivasi. Kurangnya motivasi banyak disebabkan karena pengambilan kebijakan dari pimpinan kepada bawahan seperti penempatan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka, pemberian gaji dan bonus yang tidak sesuai harapan pegawai, kurangnya penghargaan atas kinerja positif yang telah dicapai, kurangnya kesempatan dalam memperoleh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja yang kurang baik, serta sarana dan prasarana yang kurang memadai dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyataannya dalam memotivasi seseorang bukanlah perkara mudah terlebih dalam mempertahankan agar para pegawai mampu mempertahankan motivasi mereka agar terus bisa memberikan kinerja terbaik baik atau bahkan cenderung meningkat. Namun sebenarnya konsep motivasi sangatlah sederhana yaitu berhubungan dengan bagaimana para pegawai diperlakukan sehingga mereka mampu memberikan kinerja terbaik mereka dan tetap loyal terhadap organisasi.

Dilihat dari banyaknya keluhan yang dilayangkan masyarakat baik dari media cetak maupun secara langsung kepada pimpinan pemerintahan, ini menunjukkan bentuk pelayanan pemerintah daerah yang kurang optimal dalam menjalankan fungsinya untuk melayani masyarakat masyarakat beranggapan bahwa pegawai bersifat arogan dan kurang menunjukkan citra mereka sebagai pelayan masyarakat

terlebih mereka justru memperlihatkan sosok yang justru ingin dilayani bukan melayani (Rasyid, 2012 : 144). Hal ini disebabkan birokrasi pemerintah lebih berorientasi pada pejabat atasan (Dwiyanto, 2013 : 38). Karena ini kesan yang banyak disampaikan masyarakat apabila ingin berurusan dengan pemerintah daerah dimana mereka beranggapan bahwa bertemunya mereka dengan pegawai yang berseragam yang akan memberikan pelayanan yang kurang ramah, kurang inovatif dan kurang informatif dan kurang professional dibidangnya yang akan memberikan pelayanan yang berbelit-belit. (Rasyid, 2012 b: 142). Belum lagi senisme yang muncul yang melihat ciri birokrasi pemerintah yang selalu membuat sesuatu pekerjaan yang sesungguhnya sederhana menjadi rumit (Siagian, 2012:116). Menyadari kondisi tersebut, maka tidak menjadi suatu hal yang janggal bila kita sering mendengar keluhan dari masyarakat apabila berhubungan dengan pegawai pemerintahan akan memberikan pelayanan yang berbelit-belit dan kurang memuaskan atau bahkan pelayanan yang mengecewakan padahal mereka adalah pelayan bagi masyarakat yang seharusnya memberikan pelayanan yang memuaskan, bersih dan jujur (Effendi, 2013:3 ; Sampurna,2013:6).

Dengan berkembangnya teknologi di era modern sekarang ini juga mmengubah kebiasaan masyarakat dalam bernteraksi dalam kesehariannya terlebih kepada orang yang berkecimpung dalam suatu Lembaga atau organisasi. Hal ini membawa mereka agar terus dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien yang akan memberikan hasil yang maksimal bagi organsiasi. Maka setiap pegawai harus mampu menunjukkan eksisitensinya mengingat mereka harus

memperlihatkan kinerja positif mereka dan tentunya meningkatkan karir mereka mengingat karir dan kinerja mereka mempengaruhi penghasilan mereka. Misalnya seorang pegawai negeri dengan jabatan pelaksana menginginkan jabatan sebagai kepala seksi maka untuk mendapatkan itu mereka harus memberikan kinerja yang positif dan tentunya memperlihatkan eksistensi mereka sehingga dapat dinilai oleh pimpinan agar bisa meningkatkan karir mereka untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Begitu pula dengan kepala seksi yang menginginkan jabatan sebagai kepala dinas maka mereka juga harus memberikan kinerja yang positif dan eksistensi diri mereka sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan apakah mereka mampu untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Mengingat pentingnya memberikan kinerja yang positif dan eksistensi diri maka pegawai untuk itu pegawai harus mampu memenangkan persaingan sehingga untuk meningkatkan persaingan pegawai harus memiliki skill, knowledge, ability yang mumpuni agar dapat bersaing menjadi sumber daya yang handal dan mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan mampu bersaing dengan organisasi lain. Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2013 : 130).

Pegawai merupakan asset yang paling berharga maka dari itu pentingnya pengembangan karir para pegawai dan pemanfaatan sumberdaya manusia secara efektif demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan kebutuhan organisasi yang sangat vital sehingga pentingnya manajemen pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal

demikian jalannya roda organisasi. Maka dari itu pentingnya penempatan posisi sesuai keahlian dan kemampuan pegawai, sebaliknya apabila tidak ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka maka pegawai bisa saja tidak memberikan kinerja terbaik mereka atau bahkan akan memberikan dampak yang buruk bagi jalannya roda organisasi. Oleh karena itu setiap pegawai berharap pengembangan keahlian dan karir beranjak dari apa yang telah mereka kerjakan dan dapatkan. Apalagi seorang pegawai selalu mengharapkan untuk diberikan tanggung jawab dan posisi yang lebih tinggi dalam garis tertentu sesuai pola perencanaan karir yang telah mereka susun. Tidak menutup kemungkinan jika mereka tidak mendapatkan sesuai pola perencanaan karir yang telah mereka susun bisa saja mereka akan memilih organisasi lain yang mampu memenuhi apa yang mereka inginkan demi tercapainya tujuan dan impian para pegawai.

Pimpinan harus paham akan kebutuhan, keinginan dan ketidakpuasan yang ditunjukkan para pegawai. Suatu masalah bagi organisasi apabila para pegawai mulai menunjukkan ketidakpuasan atas timbal balik yang diberikan organisasi sebagai bentuk balas jasa mereka yang telah memberikan kinerja mereka. Maka untuk mengatasi hal tersebut organisasi harus memberikan pekerjaan dan karir yang menarik serta tantangan yang dapat memberikan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Jika organisasi tidak mampu memberikan hal tersebut maka tidak mengherankan apabila dalam tahun terakhir pengembangan dan perencanaan karir merupakan hal yang sangat penting. Beberapa penyebabnya adalah (Simamora, 2012 : 507).

1. Meningkatnya perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja dan perencanaan kehidupan.
2. Peraturan mengenai kesempatan kerja yang sama.
3. Pertumbuhan ekonomi yang rendah dan mengurangi kesempatan promosi.

Berdasarkan hasil laporan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang pada tahun 2016 diperkirakan baru mencapai 75%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang?
2. Apakah karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan temuan ini dapat menjadi masukan bagi pejabat pada lingkup Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pegawai yang dipimpinnya.
2. Dapat memberikan sumbangan bagi usaha-usaha peningkatan kinerja pegawai bukan saja pada lingkup Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang tapi digunakan pada dinas-dinas lainnya yang ada di Kabupaten Pinrang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Edi Sofiantho (2011). Dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar”. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar, dimana variabel motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel prestasi kerja individu, dan 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Daerah Telekomunikasi Makassar.

Edy Sudiro (2012). Dengan judul “Analisis pengaruh faktor motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya di Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut :1) Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, diketahui bahwa variabel “Motif”, “Harapan”, dan “Insentif” yang merupakan indikator “Motivasi” berpengaruh terhadap “Kinerja Pegawai”, dan 2) Faktor kemampuan pegawai berupa tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Hutama Karya Cabang Makassar, dan 3) Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner mengenai kinerja pegawai dengan tiga indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan ketetapan waktu diperoleh

gambaran bahwa karyawan PT. Utama Karya Cabang Makassar dengan kinerja yang sangat tinggi sudah mencapai 21,95% dan kategori tinggi sebanyak 41,46 %. Sedangkan dengan kategori sedang dan rendah masing-masing 26,92 % dan 10,41 %.

2.2. Karakteristik Individu

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang tergabung dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan pribadi anggotanya maupun tujuan organisasi itu sendiri. Organisasi menghimpun banyak orang yang memiliki karakter masing-masing dan karakter organisasi itu sendiri yang menuntut tiap elemen yang ada didalamnya untuk saling menyesuaikan demi tercapainya tujuan organisasi. Moekijat (2014: 103) menyatakan bahwa karir seseorang dalam suatu organisasi atau Lembaga merupakan faktor yang sangat penting yang sifatnya pribadi.

Organisasi merupakan sekumpulan individu yang tergabung dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan bersama baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Dengan sekumpulan orang tersebut yang memiliki karakter yang berbeda-beda maka dengan bergabungnya individu dalam organisasi tersebut, masing-masing dari individu tersebut membawa kemampuan, kepercayaan, kepribadian, dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman kedalam tatanan organisasi. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. (Thoah, 2011: 30)

Sejalan dengan hal diatas Robbins (2014: 78) mengungkapkan beberapa karakteristik pribadi yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggung jawab dan status masa kerja.

Mathis (2010: 64) menuturkan bahwa dalam menentukan karir, ada empat karakteristik yang mempengaruhinya yaitu :

- a. Minat, dalam mengejar karir, seseorang lebih condong pada minat mereka cocok dengan kebutuhan dan kemampuan mereka.
- b. Jati Diri, banyak yang beranggapan bahwa karir akan membentuk jati diri sehingga dalam mengejar karir banyak individu yang menyesuaikan dengan jati diri mereka.
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan karakteristik individu.
- d. Latar belakang sosial, di era modern sekarang ini masih banyak yang mengejar karir berdasarkan status ekonomi sosial, pekerjaan orang tua dan pendidikan yang mereka tempuh sebagai faktor yang berfungsi dalam kategori.

Dalam dunia organisasi sebuah hal yang lumrah jika didalamnya terdapat persaingan sehingga para pegawai dituntut untuk memiliki keahlian dalam perencanaan karir, pendidikan dan pengalaman kerja untuk tidak tersisih dalam persaingan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka karakteristik individu dalam penelitian ini memfokuskan pada keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja. Dalam hal ini karakteristik individu secara eksklusif berfokus pada pengembangan pegawai untuk mengejar karir dalam suatu organisasi.

a. Keahlian

Pengetahuan dan keterampilan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam mempengaruhi kemampuan pegawai. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa pegawai yang memiliki pendidikan dan pengetahuan di atas rata-rata memiliki kemampuan yang lebih memadai dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga dalam mencapai prestasi dapat disimpulkan bahwa mereka akan memiliki prestasi yang lebih baik dibanding pegawai yang memiliki pendidikan rata-rata. Keahlian juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai prestasi yang cemerlang. Maka sangat penting bagi pimpinan untuk menentukan posisi pegawai sesuai keahlian dan pendidikan yang telah mereka tempuh. Hal ini juga mempengaruhi motivasi dan semangat kerja mereka sehingga mereka akan memberikan prestasi yang lebih baik.

Hasibuan (2013: 54) menuturkan bahwa dalam menyeleksi pegawai salah satu faktor yang paling penting adalah kemampuan. Kemampuan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya nantinya sehingga dalam kualifikasi seleksi kemampuan merupakan faktor yang sangat penting. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, keahlian dalam mengambil kesempatan dan cakap dalam memanfaatkan peralatan yang dimiliki perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Ruki (2010: 35) menuturkan bahwa dalam bekerja seseorang setidaknya harus memiliki keahlian :

1. Keahlian teknis

Yaitu suatu keahlian dibidang tertentu dalam yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menerapkan Teknik dan prosedur tertentu agar dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Apabila terdapat masalah dalam pengerjaannya maka dapat mengambil tindakan sebaik mungkin untuk mengatasi masalah tersebut.

2. Keahlian interaksi atau hubungan antar manusia

Yaitu keahlian untuk berkolaborasi dengan orang lain dengan memahami pikiran dan perasaan mereka serta mampu memberikan motivasi kepada orang lain termasuk pimpinan dan bawahan agar lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.

3. Keahlian konseptual

Yaitu keahlian dalam menyatukan setiap kegiatan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Keahlian ini harus dimiliki pimpinan sebagai bekal agar dalam pelaksanaannya tujuan organisasi tidak melenceng.

Pegawai harus memiliki keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembankan kepadanya. Pegawai juga harus memiliki perencanaan karir yang baik. Perencanaan karir yang baik dan memiliki kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis akan memberikan kepercayaan diri yang lebih sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Menurut Pfeffer, individu tidak hanya memerlukan keahlian teknis dan kemampuan untuk berkolaborasi, namun juga harus memiliki *self governance skill*. Individu akan melakukan *continues leaning process* yang dapat

digunakan untuk mengetahui adanya kesempatan karir masa yang akan datang dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Pengembangan karir perlu menekankan pada proses pembelajaran terus – menerus (2010: 262).

Hasibuan (2013: 75) menuturkan bahwa dengan merencanakan suatu pengembangan harus ditentukan suatu sasaran yang jelas seperti proses, waktu dan metode pelaksanaan yang akan dilakukan. Agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal maka direncanakan sebaik mungkin dengan berdasar pada tujuan yang ingin dicapai. Dalam melaksanakan kegiatan para pegawai dituntut berbagai keterampilan dan pengetahuan demi tercapainya tujuan kegiatan tersebut. Dalam pelaksanaannya mengacu pada metode pelaksanaan yang telah direncanakan sebelumnya. Namun pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan terdapat masalah sehingga pegawai dituntut agar bisa menyelesaikan masalah secepat mungkin. Disinilah peran kemampuan dan keterampilan berperan sangat vital untuk mengambil tindakan terbaik untuk mengatasi masalah tersebut. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak hanya membutuhkan satunkeahlian saja tapi membutuhkan ehalian lain. Dilain sisi hal ini akan menguntungkan bagi pegawai yang mampu menjawab tantangan tersebut karena bisa saja dengan dikerjakan secara tekun dia akan memberikan prestasi yang baik dibidang yang lain tersebut. Di sisi lain organisasi akan merasa beruntung karena memiliki pegawai yang terampil. Menurut Hasibuan, dalam mempromosikan pegawai hal yang paling menonjol diilai adalah kecakapan mereka, karena banyak pimpinan yang beranggapan bahwa kecakapan akan menjadi prioritas dalam mempromosikan jabatan. Kecakapan merupakan

gabungan dari semua keahlian seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkannya. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal – hal berikut:

1. Kecakapan dalam mengerjakan pekerjaan secara praktis termasuk Langkah teknis dan pemecahan masalah secara efektif dan efisien
2. Kecakapan dalam penyusunan kebijakan di dalam suatu manajemen yaitu mampu memadukan semua elemen terkait yaitu menyelaraskan perencanaan, pengorganisasian, pengaturan (*directing*), penilaian (*evaluating*) dan pembaharuan (*innovating*).
3. Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

Robbins (2014: 181) menuturkan bahwa banyak karyawan yang lebih bersemangat apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka serta menantang mereka untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan. pekerjaan yang membosankan bagi mereka akan menurunkan semangat kerja mereka sehingga akan berdampak pada hasil yang meeka berikan. Pada kondisi sedang karyawan lebih merasakan pada kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa keahlian merupakan kemampuan, keterampilan dan kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dalam mengerjakan tugas yang diembankan kepadanya serta memanfaatkan kesempatan dengan memotivasi diri dalam rangka mencapai suatu tujuan.

b. Pendidikan

Pendidikan merupakan modal utama dalam memperlihatkan kemampuan kerja. Salah satu faktor yang paling penting dalam menilai kemampuan seseorang adalah melihat latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mereka (Handoko, 2013 : 80).

Hasibuan (2013: 54) menuturkan bahwa pendidikan merupakan faktor yang yang dapat merefleksikan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Begitu pula dengan memahami kepribadian serta perilaku seseorang, hal yang paling pertama dinilai yaitu melihat latar belakang pendidikan orang tersebut. Beranjak dari latar belakang pendidikan seseorang dapat menduduki suatu jabatan tertentu. Secara tradisional, pendidikan menjadi faktor yang paling penting dalam menerima seseorang dalam suatu Lembaga atau instansi, secara khusus kemampuan teknisnya dinilai untuk melihat prospekkerja pegawai tersebut apakah mampu memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan suatu pekerjaan

Nadler (dalam Moekijat, 2013: 120) menututrkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran sebagai bekal kerja dimasa yang akan datang dengan harapan mampu menyelesaikan suatu masalah daam pekerjaan. Pendidikan didesain utnuk dapat membedakan tiap pekerjaan baik dalam suatu organisasi maupun di organisasi lain. Dengan memahami maksud dan tujuan pekerjaan akan memberikan hasil yang diinginkan dan sesuai tujuan pekerjaan. Beranjak dari hal tersebut maka pendidikan sangatlah penting bagi diri pribadi karyawan dan tersebut dan juga organisasi. Dengan latar belakang pendidikan pimpinan akan meyusun

personalia organisasi secara efektif dan efisien sehingga tercapainya tujuan organisasi bukan hanya impian belaka.

Melalui pendidikan pegawai akan menambah kemampuannya, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan hasil yang lebih maksimal sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Misalnya mengikuti program pelatihan, mengambil kursus, mengejar gelar tambahan, atau mencari tugas pekerjaan baru, dapat ikut mengakibatkan kemajuan. (Moekijat, 2013: 122).

Berbicara mengenai pendidikan, pendidikan tidak hanya didapatkan melalui bangku sekolah tapi juga dapat didapatkan melalui kursus dan pelatihan dan juga melalui kesempatan-kesempatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan baru. Dengan menambah pendidikan akan memberikan kesempatan untuk maju dan sekaligus mendukung personalia untuk mengembangkan tenaga kerja sehingga organisasi akan mendapatkan hasil yang lebih baik dari pegawainya. Pada prinsipnya melalui pendidikan maka seorang akan menambah pengalaman hidup. Melalui pendidikan pegawai akan mengerti suatu peluang dan bagaimana merebut dan memanfaatkan peluang tersebut dapat dijadikan wahana seseorang untuk mendapatkan pengalaman hidup. Berdasarkan perbedaan tersebutlah maka ada sebagian orang yang berhasil dan ada yang kurang berhasil dalam mengejar karirnya meskipun pada prinsipnya memiliki jenjang pendidikan yang sama dan berada pada tingkat yang sama

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan akan mempengaruhi tingkat jabatan yang akan diberikan kepadanya karena jabatan

akan sebanding dengan tugas yang akan diembankan kepadanya. Dari hal itu pula sebagai pondasi dalam mencapai tujuan karir.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai moral sehingga dalam menjalani suatu aktifitas mempunyai kapasitas dalam melaksanakannya.

c. Pengalaman Kerja

dalam berorganisasi seseorang tidak hanya membutuhkan pendidikan secara formal namun juga membutuhkan yang dinamakan pengalaman kerja serta mampu berbaaur dengan lingkungan tempat dia berada sebagai Langkah untuk meniti karir yang telah direncanakan.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi yang berbeda-beda, sehingga hal ini disebabkan setiap pekerja mempunyai pengalaman dari pekerjaan yang berbeda-beda yang telah diselesaikan berulang – ulang dalam menempuh perjalanan karirnya.

Hasibuan (2013:108) menuturkan bahwa pengalaman (senioritas) dapat menjadi sebagai acuan dalam mempromosikan seseorang. Pengalaman akan menjadi faktor utama dalam mempromosikan pekerja dengan alasan orang yang paling lama bekerja memiliki tingkat loyalitas dengan pengalaman kerja dibidang tertentu dan juga dengan mempromosikan orang tersebut akan menambah pengalaman orang tersebut yang suatu waktu dapat dipromosikan Kembali. Kelemahan dari metode tersebut yaitu organisasi dipimpin oleh seseorang yang memiliki pendidikan yang

rendah yang dalam implementasinya bisa saja memiliki kemampuan yang rendah disuatu lini sehingga bila terjadi suatu masalah, pemecahan masalah tidak dapat ditanggapi secara matang karena kurangnya pendidikan dibidang tersebut. Yang akan berdampak pada perkembangan perusahaan.

Siagian (2010: 52) berpendapat bahwa pengalaman kerja sebagai refleksi atas berapa lama dia bekerja disuatu bidang tertentu dengan posisi tertentu yang telah melaksanakan berbagai pekerjaan dengan baik di masing-masing pekerjaan dan posisi tersebut.

Dengan demikian pengalaman kerja merupakan sebuah proses dalam bekerja dibidang tertentu yang telah menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan baik dalam suatu periode tertentu yang akan berdampak pada proses meniti karir. Berhubungan dengan meniti karir, seseorang yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi akan mendapat porsi lebih dalam urusan promosi dengan pertimbangan telah memiliki loyalitas dan pengalaman kerja di organisasi tersebut, hal ini sering disebut sebagai senioritas.

Maka dari itu pengalaman kerja yang didapat seseorang dalam bekerja merupakan hal yang penting karena dapat menambah kemampuan dan sebagai faktor dalam melakukan promosi. Dengan pengalamana kerja serta kemampuan yang baik akan memiliki keunggulan dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan karir yang telah diraihny.

Tapi masih banyak organisasi yang mengikat pegawainya dengan berbagai kebijakan dan aturan yang dapat menghambat pengalaman kerja mereka padahal

pegawai yang memiliki pengalaman kerja merupakan pegawai yang siap pakai dengan kemampuan dan keahlian yang mumpuni. Dilain sisi kredit pengalaman kerja pegawai memiliki nilai tersendiri disbanding harus membuat kebijakan dengan perencanaan kariri yang mengikat pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan lamanya kerja seseorang dalam mengatasi suatu pekerjaan dibidang tertentu disuatu posisi tertentu yang telah dikerjakannya secara berulang-ulang.

2.3. Komitmen Kerja

Dengan adanya rasa keterikatan pada satuan kerja akan lebih meningkatkan semangat kerja pegawai dibanding pegawai yang tidak memiliki rasa keterikatan dalam satuan kerja. Shadur, Kinzle dan Rodwell (2014) "*Organizational commitement was defined as the strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*". Adanya rasa keterikatan pegawai dalam satuan kerja akan mengisyaratkan bahwa pegawai tersebut akan bertahan lebih lama disbanding pegawai yang tidak memiliki rasa keterikatan dalam suatu satuan kerja. Pentingnya komitmen dalam bekerja akan berdampak pada motivasi serta bertahan dalam satuan kerja. Husselid dan Day (2014:387) dalam Agustina, (2012) menuturkan bahwa komitmen yang dimiliki seorang pegawai akan mengurangi hasrat untuk keluar dari organisasi tersebut. Selain itu pegawai yang memiliki komitmen dalam suatu organisasi akan bekerja dengan sungguh-sungguh secara efektif dan efisien tanpa membuang-buang waktu dan tenaga dan akan memberikan hasil yang lebih

baik dibanding mereka yang tidak memiliki komitmen dalam suatu organisasi. Maka begitu pentingnya komitmen dalam mendapatkan hasil yang maksimal dari seorang pegawai (Robinson, Simourd dan Propirino, 2014). Morrow (2011) dalam Robinson, Simourd dan Poporino (2014) menuturkan bahwa komitmen merupakan fungsi karakteristik personal dan fungsi-fungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Karakteristik personal ini berupa usia, masa kerja, dan pendidikan sedangkan faktor situasional meliputi konflik peran dan iklim organisasi. Ada lima pendekatan untuk menggerakkan komitmen pegawai menurut Lee (2012) yaitu;

1. *Understanding employee work value*
2. *Communication job performance standard*
3. *Linking performance to reward*
4. *Providing effective performance evaluations*
5. *Offering support for managers and supervisory*

Dari kelima pendekatan tersebut diatas maka komitmen akan timbul dengan memahami nilai kerja, pemahaman akan standar kerja dan dihubungkan dengan *reward* serta dukungan yang diberikan kepada pimpinan atau atasan atas program-program yang telah dicanangkan.

Menurut Reichers,(2013) dalam Berg & Baron, (2012-191) komitmen dalam organisasi didasari oleh dua hal yaitu :

1. *Side – Best Orientation*

Side – Best Orientation berfokus pada kerugian yang didapatkan apabila meninggalkan organisasi tersebut. Pemikiran ini didasari dengan alasan dengan

meninggalkan organisasi akan merugikan diri sendiri karena kerja keras yang telah dilakukan di organisasi tersebut tidak dapat berguna ditempat lain sehingga harus memulai dari awal lagi disuatu organisasi baru.

2. *Goal – Congruence Orientation*

Teori ini berfokus pada kesamaan antara tujuan personal pegawai dan tujuan organisasi itu sendiri sehingga terbentuknya komitmen yang erat antara pegawai dan organisasi. Pendekatan ini dipopulerkan oleh Porter dan Asosiasi, menyatakan bahwa komitmen pegawai pada organisasi dengan *goal congruence orientation* akan menghasilkan pegawai yang memiliki;

- a. Penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan
- c. Hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan hubungan antara pegawai dan satuan kerja dimana timbulnya saling keterikatan untuk bekerja dengan sebaik mungkin sehingga terjadi hubungan timbal balik yang baik. Dimana pegawai akan memberikan usaha terbaik mereka dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepada mereka yang telah ditetapkan secara bersama dan dikerjakan sepenuh hati demi tercapainya tujuan bersama.

Oleh karena itu, dibandingkan dengan keterkaitan, maka komitmen meliputi hubungan yang aktif antara pekerja dengan pimpinan dimana pekerja tersebut bersedia memberikan sesuatu atau mengekspresikan kepedulian mereka pada

organisasi dan atas kemauan sendiri agar dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

Etzioni (1961:79) mengemukakan tiga bentuk komitmen terhadap organisasi yaitu sebagai berikut:

- (1) *Moral Involvement* (Keterlibatan Moral), yaitu orientasi positif dan kuat terhadap organisasi karena adanya internalisasi terhadap tujuan, nilai, norma organisasi, dan identifikasi pemegang otoritas. Individu memiliki komitmen kepada organisasi sejauh identitas pribadi konsisten dengan tujuan organisasi.
- (2) *Calculative Involvement* (Keterlibatan Kalkulatif), merupakan suatu bentuk komitmen pegawai kepada organisasi karena adanya hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi sehingga pegawai akan menetappada organisasi tersebut. Dengan adanya keuntungan seseorang pada organisasi maka dia akan berusaha bertanggung jawab pada organisasi tersebut karena telah memiliki keuntungan pada organisasi tersebut.
- (3) *Alternative Involvement* (Keterlibatan Alternatif), merupakan suatu bentuk komitmen dimana terjadi hubungan negative antara pegawai dan organisasi. Pegawai secara terpaksa bekerja pada organisasi tanpa tahu alasan yang jelas sehingga kinerjanya pun tidak optimal. Hal ini disebabkan tanggung jawab yang kurang atas pekerjaan yang dikerjakannya sehingga dalam melaksanakannya juga tidak memberikan usaha maksimalnya. Konsep komitmen pegawai pada manajer yang digunakan pada penelitian ini adalah keinginan pegawai untuk tetap

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bashaw dan Grant (2012:48), Pegawai yang memiliki komitmen yang penuh terhadap organisasi akan memiliki sikap dan perilaku dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Kemauan Pegawai

Tingginya komitmen pegawai dapat dilihat dari usahanya dengan giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Dengan usahanya semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya dapat memproyeksikan bagaimana tanggung jawabnya yang akan berdampak pada kinerjanya yang akan memuaskan. Di lain pihak pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan kata lain mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan itu akan memiliki nilai lebih dalam usahanya untuk mencapai tujuan baik tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. Dengan demikian maka dengan adanya komitmen pegawai yang ditunjukkan dengan kemauan akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas dari pegawai itu sendiri.

2. Kesetiaan Pegawai

Kesetiaan pegawai dapat diartikan secara umum sebagai keinginan untuk berkontribusi dalam suatu organisasi disertai tekad dan kesanggupan dalam menaati aturan yang ada didalamnya dengan penuh kesadaran tanggung jawab. Pegawai yang setia akan berusaha mengamalkan dan melaksanakan tugas yang diberikan

kepadanya dengan mencerminkan sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tekad dan kesanggupan kepada organisasi yang telah disepakati bersama.

3. *Kebanggaan Pegawai*

Dengan adanya komitmen pegawai terhadap perusahaan akan memberikan rasa bangga tersendiri kepada pegawai karena telah bergabung dengan perusahaan tersebut. Kebanggaan tersebut dikarenakan pegawai tersebut merasa organisasi sanggup memenuhi kebutuhannya serta menyediakan sarana yang dibutuhkan, citra organisasi di masyarakat, dan keyakinan pegawai akan perkembangan organisasi seiring dengan kemajuan dan teknologi.

Menurut Rais (2013:31) sudah seharusnya kalau seorang pegawai mempunyai rasa ikut memiliki (*Sense Of Belongingness*) perusahaan dan turut memelihara nama baik perusahaan, baik saat didalam perusahaan itu maupun di luar perusahaan.

Terkait komitmen kepada organisasi disebabkan beberapa hal misalnya pegawai tersebut merasa organisasi sanggup memenuhi kebutuhannya serta menyediakan sarana yang dibutuhkan. Dilain pihak pegawai juga mengerti bahwa organisasi dimana ia bekerja akan dapat terus berkembang seiring dengan perkembangan informasi dan teknologi serta perusahaan memiliki nama dan citra yang baik dan positif di masyarakat.

Komitmen pegawai pada organisasi juga sangat terkait dengan budaya organisasi (*culture corporate*) serta nilai yang ada pada organisasi tersebut, di mana

dalam suatu organisasi terdapat satu sistem yang dianut bersama dikalangan anggota-anggota organisasi.

Dalam organisasi sebagai tempat pelembagaan bekerja untuk menghasilkan pemahaman bersama dikalangan orang-orang yang bekerja di dalamnya untuk mengenal dan mengetahui suatu hal yang baik dan buruk sehingga dalam implementasinya mampu bekerja secara efektif dan efisien dan yang paling penting yaitu pekerjaan yang bermakna. Jadi untuk menjamin jalannya roda organisasi, pentingnya menanamkan modus perilaku yang mudah dipahami dan dapat diterima para pegawai dalam menjalankan tugas yang diembankan organisasi kepada mereka, hal ini merupakan suatu budaya dalam organisasi.

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota dalam organisasi yang membedakan dengan anggota organisasi lainnya. Makna tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota di dalam organisasi. Ini dijadikan eksplisit bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem dari makna bersama (*shared*). Maka dari itu diharapkan bahwa individu-individu yang tergabung dalam organisasi tersebut yang memiliki sikap, perilaku dan latar belakang yang berbeda diharapkan akan membentuk suatu budaya yang selaras dan serupa dalam pemaknaan dan pemikiran.

Konsep budaya telah menjadi arus utama dalam bidang antropologi sejak awal mula dan memperoleh perhatian dalam perkembangan awal studi perilaku

organisasi. Bagaimanapun juga, baru-baru ini saja konsep budaya timbul ke permukaan sebagai suatu dimensi utama dalam memahami perilaku organisasi. Banyak karya akhir-akhir ini berpendapat tentang peran kunci budaya organisasi untuk mencapai keunggulan organisasi. Mengingat keberadaan budaya organisasi mulai diakui arti pentingnya, maka telaah terhadap konsep ini perlu dilakukan terutama atas berbagai isi yang dikandungnya.

Telah banyak definisi terkait budaya organisasi yang telah dijabarkan oleh para pakar misalnya Robins (2014:288) yang mengartikan budaya organisasi sebagai suatu kesepakatan bersama dan dianut dalam suatu organisasi sehingga tercipta suatu system dari hal tersebut.

Budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang membentuk anggota-anggota organisasi dalam melakukan adaptasi pada setiap perubahan, dinamika dan perkembangan eksternal (lingkungan) dan menjadi suatu sistem atau persepsi bersama dalam bekerja, berfikir dan merasakan masalah-masalah yang timbul.

Fred Luthans, (2014) menyatakan bahwa Sebuah pola dari asumsi-asumsi dasar, yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika belajar untuk membatasi dengan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan cukup baik dengan pertimbangan yang bernilai dan karenanya diajarkan sebagai cara yang tepat untuk mempertimbangkan, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut).

Fungsi-fungsi yang dimainkan budaya organisasi meliputi antara lain:

- a. Pertama, budaya akan membentuk suatu batasan-batasan, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- b. Kedua, budaya sebagai identitas pegawai pada suatu organisasi
- c. Ketiga, budaya tidak hanya mementingkan individual saja tap akan membentuk komitmen yang lebih luas lagi
- d. Keempat, budaya dapat menaikkan tatanan social dalam organisasi. Budaya adalah perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai.
- e. Kelima, budaya berfungsi sebagai pengontrol perilaku pegawai dalam organisasi karena budaya dapat membentuk kebiasaan para pegawai dalam menjalankan pekerjaan merek (Robbins, 2014).

Beberapa fungsi ini memperlihatkan betapa luasnya cakupan dan arti penting budaya bagi upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu budaya organisasi memerlukan perhatian dan keseriusan para pimpinan organisasi untuk menanganinya jangan sampai budaya kehilangan fungsi sehingga menghambat kemampuan adaptasi dan integrasi organisasi.

Olehnya itu, komitmen pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang merupakan sikap dan perilaku yang tetap setia dalam menjalankan kewajibannya sebagai pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang Dimana pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa

bangga dapat bergabung dengan organisasi dalam hal ini Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang, kebanggaan kepada organisasi disebabkan oleh pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, citra organisasi di masyarakat, dan keyakinan pegawai akan perkembangan organisasi seiring dengan kemajuan dan teknologi.

2.4. Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat diibaratkan seperti udara yang dibutuhkan manusia, tidak dapat disentuh tapi manusia sangat dibutuhkan. Seperti halnya bagi organisasi, iklim diibaratkan seperti udara dimana organisasi tidak dapat jalan tapi adanya iklim. Iklim organisasi adalah yang mengatur tingkah laku serta perilaku personalia yang ada didalamnya. Secara sadar atau tidak iklim organisasi menjadi kepribadian yang melekat sebagai bentuk pengamalan aturan dan norma yang telah diatur oleh organisasi. Dalam melaksanakan tugas yang diembankan organisasi kepada pegawai, iklim menjadi salah satu faktor yang menunjang prestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Organisasi yang baik yaitu organisasi yang memiliki iklim seperti yang diharapkan oleh setiap elemen terkait sehingga dalam implementasinya mampu memberikan hasil yang optimal..

Menurut dan Payne dan Pugh dengan pendapatnya menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sebuah system yang terbentuk dari refleksi norma, sikap, perilaku serta perasaan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya yang seiring berjalannya waktu akan menjadi suatu konsep. Selanjutnya menurut Hillrieger dan Slocum dengan pendapatnya mendefinisikan iklim organisasi

dengan pertimbangan suatu subsistem dalam suatu organisasi sehingga mereka berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan suatu metode yang digunakan organisasi dalam manajemen anggotanya atau subsistem demi mencapai tujuan organisasi (Muhammad, 2014 : 83).

Iklim organisasi dapat dikatakan sebagai kondisi yang menginterpretasikan kondisi organisasi berdasarkan sarana dan prasarana serta beberapa nilai seperti norma, aturan, kebiasaan dan perilaku personalia organisasi. Campbell dan rekan-rekan dalam penelitiannya telah memberikan harapan terkait iklim organisasi dalam manajemen organisasi. Dalam penelitiannya, mereka telah mengembangkan iklim sebagai variable independent dan relative.

Batasan organisasi untuk lebih memahami dan mengetahui tujuannya yaitu dengan melihat bagaimana organisasi tersebut mengejar tujuan secara luwes dan kreatif. Indikasi lain yang tidak kalah penting yaitu bagaimana organisasi mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan cara mengatasi masalah sehingga masalah tersebut tidak berlanjut ke tingkat gawat. (Steers, 2013 : 114)

Berdasarkan beberapa bukti dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa terdapat hubungan yang jelas dan positif antara iklim dengan kepuasan kerja. Terlebih kepada organisasi yang menerapkan iklim yang lebih terbuka, mementingkan para pekerja dan terjalin komunikasi sehingga lebih konsultatif ditemukan bahwa terbentuk sikap kerja yang positif dan menghadirkan prestasi kerja yang lebih baik.

Iklm organisasi dapat membentuk harapan pegawai terkait konsekuensi yang diterima dari perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Ada beberapa indikasi yang berpengaruh seperti kepuasan kerja, motivasi serta imbalan yang diterima. Iklm organsasi juga dapat mengalami perubahan, perubahan dapat berubah dari yang awalnya menyenangkan turun menjadi netral dan bahkan menurun sampai pada tingkat iklim yang yang tidak menyenangkan. Namun Sebagian besar baik manajemen maupun pegawai pasti mengharapkan iklim yang menyenangkan karena iklim yang menyenangkan pasti mengarah ke hal yang positif seperti prestasi yang meningkat, hadirnya kepuasan dalam bekerja dan memberikan semangat berlebih kepada pegawai alam bekerja.

Hadirnya iklim yang menyenangkan akan merangsang para pegawai untuk memberika prestasi kerja yang lebih baik karena mereka merasa bahwa apa yang mereka kerjakan akan bermanfaat dan berharga bagi organisasi. Pegawai menganggap bahwa mereka telah diberi kesempatan dan tanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Terlebih apabila pekerjaan yang diberikan lebih menantang sehingga akan hadir kepuasan secara intrinsik. Pegawai juga mengharpakn agar pendapat mereka dapat direspon dengan baik oleh manajemen sehingga pegawai akan merasa bernilai bagi organisasi dan merasa bernilai ada dalam organisasi tersebut. Iklm yang terbentuk dalam organisasi akan menjadi acuan dalam melihat prestasi kerja personalia yang ada di dalamnya. Bilamana iklim yang terbentuk sesuai dengan harapan personalia yang ada didalamnya maka tingkah laku serta

kebiasaan yang akan muncul pasti kearah yang positif dan dan hasil yang lebih tinggi.

Selanjutnya, jika iklim yang timbul justru tidak sesuai dengan harapan personalia yang ada didalamnya maka dapat diinterpretasikan bahwa akan menurunnya kepuasan kerja yang akan berimbas pada hasil kerja yang berkurang. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan individu dengan lingkungan yang ada dalam organisasi akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sehingga diperlukan evaluasi organisasi sebagai umpan balik organisasi atas tugas yang telah dilaksanakan pegawai. Hasil dari evaluasi tersebut dapat menjadi pedoman manajemen untuk melakukan perubahan kebijakan dan praktek manajemen.

Salah satu variable yang paling berpengaruh dalam iklim organisasi adalah struktur organisasi. Telah banyak penelitian yang membuktikan bahwa struktur organisasi tingkat sentralisasi, formalisasi serta orientasi dan aturan akan semakin membuat kaku para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terbentuk iklim yang kaku dan akan membuat pegawai tidak mampu mengeluarkan kemampuannya secara optimal. Hal tersebut juga akan memberikan tekanan dan ancaman pada pegawai karena mereka beranggapan terlalu ditekan oleh pimpinan. Sebaliknya jika iklim organisasi yang terbentuk lebih terbuka, penuh kepercayaan dan bertanggung jawab. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin besar kebebasan yang diberikan dalam menentukan tindakan atas pekerjaan yang diberikan akan semakin baik prestasi yang dihasilkan. Perhatian atas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada

pegawai juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai karena mereka merasa mendapat perhatian dari pimpinan.

Hal lain yang juga mempengaruhi iklim adalah kebijakan dan praktek yang diterapkan manajemen dalam memberikan tugas kepada pegawainya. Salah satu yang mengemukakan hal tersebut adalah Lawler et al yang menyatakan bahwa pimpinan atau manajer yang lebih banyak memberikan umpan balik atas tugas yang diberikan, *autonomy* serta deskripsi atas tugas yang diberikan akan lebih merujuk pada hasil yang lebih maksimal karena para pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga mereka akan berusaha mengeluarkan seluruh potensi dan usaha mereka.

Dapat dikatakan bahwa gaya manajemen yang mengikut sertakan pegawai dalam pengambilan keputusan dan mendukung penuh pegawai dalam melaksanakan tugas akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan organisasi kepada mereka. Pentingnya iklim organisasi dalam bekerja sangat vital perannya dalam memberikan kepuasan kerja para pegawai karena mereka merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan kesan berharga dan bermanfaat bagi organisasi.

Dari pendapat para ahli dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan gambaran dari penerapan nilai norma, aturan dan tingkah laku pegawai terhadap organisasi. Dengan terjalinnya tanggapan serta komunikasi akan membuat organisasi menjadi lebih terbuka yang akan memberikan standar kerja yang jelas, tanggung jawab terhadap tugas, terciptanya gaya dukung manajemen

yang kolaboratif serta pengakuan manajemen atas prestasi positif yang diberikan oleh pegawai setelah melaksanakan tugas mereka.

2.5. Kinerja

Dharma (2013, dalam Susiati 2014) dengan pendapatnya menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil berupa produk atau jasa yang diberikan seseorang berupa prestasi kerja setelah melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya yang dapat dikerjakan baik secara individu maupun kelompok selanjutnya Stoner (2014) . mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diberikan seseorang berupa kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh individu, kelompok, maupun organisasi berbentuk implementasi atas tugas yang diembankan kepadanya.

Sedangkan Mitchel dan Larson (2013, dalam Susiati 2014), menjelaskan bahwa kinerja merupakan implementasi perilaku serta kebiasaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dapat dinilai berdasarkan beberapa kriteria dan mutu. Oleh sebab itu berdasarkan penilaian tersebut kinerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kinerja baik atau kinerja buruk. Dalam menentukan kinerja baik atau buruk dinilai berdasarkan hasil pekerjaan yang diberikan pegawai berdasarkan standar baku yang telah disepakati bersama antara manajemen dan pegawai dimana hasil dari kriteria tersebut dibedakan menjadi yaitu apabila kinerja yang diberikan sesuai ekspektasi organisasi maka kinerja dikategorikan baik sedangkan apabila hasil yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan maka kinerja dikategorikan buruk.

Dari batasan – batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain secara garis besar menurut Marat (2010, dalam Susiati 2014) dipengaruhi oleh dua hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa hasil dari kinerja berbeda karena ada beberapa hal individu yang mempengaruhi kinerja tersebut seperti kemampuan fisik, motivasi pribadi serta indikasi-indikasi individu lainnya.

Hal yang sama menurut Siagian (2013) mendefinisikan pendapat yang sama yaitu kondisi fisik seseorang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki kondisis fisik bagus serta daya tahan tubuh kuat akan memberikan kinerja yang baik karena memiliki semangat kerja dan gairah kerja yang lebih tinggi dibanding yang memiliki kondisi fisik kurang bagus. Selain itu indikasi lain yang sangat berpengaruh pada kinerja seseorang pegawai adalah kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang diembankan organisasi kepadanya.

b. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mitchell dan Larson (2013, dalam Susiati 2014) bahwa kinerja dapat ditunjukkan dengan beberapa cara antara lain :

- a. Kinerja sebagai bentuk implementasi kerja dimana perilaku kerja ditunjukkan dan dapat berlangsung sepanjang waktu
- b. Perilaku kerja yang ditunjukkan berbeda-beda menunjukkan konseptualitas yang tinggi dalam bekerja.
- c. Kinerja yang diberikan tidak selama erat kaitannya dengan beberapa tindakan tertentu melainkan melalui sebuah proses yang benar-benar harus dilalui.
- d. Kinerja dapat dijelaskan dalam sebuah pengertian umum yang lebih dominan menunjukkan sifat global dibanding sifat secara spesifik.
- e. Kinerja dapat dijelaskan melalui hasil yang diberikan oleh kelompok melainkan hasil yang diberikan oleh individu.

Kinerja menurut Lopez (dalam Swasto, 2014 dan Susiati 2014) diukur berdasarkan beberapa indikasi kerja yang secara umum dapat diinterpretasikan pada penilaian perilaku mendasar seperti : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Menurut Dharma (2013, dalam Susiati 2014) dalam mengukur kinerja pegawai berdasarkan beberapa faktor yaitu :

1. Kuantitas, yaitu seberapa banyak jumlah yang dihasilkan
2. Kualitas, yaitu baik atau buruknya mutu yang diberikan
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu kesesuaian selesainya pekerjaan dengan waktu yang telah disepakati bersama.

Hal yang sulit dalam menilai kinerja organisasi adalah menentukan parameter-parameter penilaian kinerja organisasi. Parameter-parameter yang dipilih harus sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi untuk memberikan hasil yang seimbang. Yang lebih penting yaitu parameter tersebut harus bisa mengcover segala kegiatan organisasi. Penilaian kinerja juga menyangkut penilaian pelanggan terkait apa yang dirasakan setelah melakukan interaksi dengan organisasi.

Kesulitan pengukuran kinerja organisasi publik dikemukakan oleh Dwiyanto (2013:127) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada beberapa kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi publik. Kesulitan yang muncul berupa tujuan dan misi organisasi yang buram dan bahkan tujuan dan misi organisasi yang multi dimensional yang membuat tujuan acap kali berubah-ubah atau tidak konsisten. Organisasi publik umumnya memiliki stakeholder yang privat. Beranjak dari stakeholder organisasi yang berbeda-beda dimana juga memiliki kepentingan yang berbeda-beda membuat penilaian dimata masing-masing stakeholder juga berbeda.

Namun penilaian kinerja harus tetap mengacu pada suatu system penilaian yang formal dan terstruktur dimana penilaian tersebut mengukur dan mempengaruhi perilaku-perilaku yang ada kaitannya dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Schuler, 2014). Penilaian kinerja sebenarnya bertujuan untuk memproyeksikan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dikemudian hari terkait produktivitas kerja dan keefektifan dalam melaksanakan tugas.

Bila sampai pada penilaian mengapa seorang karyawan tidak menghasilkan kinerja pada suatu tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa

lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Sebuah studi tentang kinerja menunjukkan beberapa karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu : (1) Berorientasi pada prestasi. Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya, (2) Percaya diri, Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi, (3) Pengendalian diri. Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi, (4) Kompetensi. Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka, (5) Presisten. Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan. (Mink,2011:51-52).

Johnson dan Lewin (2014: 188), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa dalam mengukur kinerja organisasi ada dua hal nomatif yang mesti dipahami yaitu *political performance* dan *services delivery*. *Political performance* lebih menjurus pada penggunaan untuk mendesain suatu pilihan dalam institusi politik dengan mempertimbangkan pilihan kolektif dan keadilan. Selanjutnya pada model kedua yaitu *services delivery* terkait usaha dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Terkhusus bagi pegawai yang berada pada tingkat jabatan fungsional

dalam suatu Lembaga layanan publik maka metode yang efektif digunakan yaitu model kedua dalam mengukur kinerja pegawai tersebut. Pengukuran kinerja organisasi dalam suatu jabatan fungsional sama pentingnya dalam mengukur kinerja organisasi secara keseluruhan. maka model kedua sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerjanya. Mengukur kinerja pegawai dalam suatu jabatan fungsional memiliki tingkat *urgent* yang setingkat dengan mengukur kinerja organisasi secara menyeluruh.

BAB III

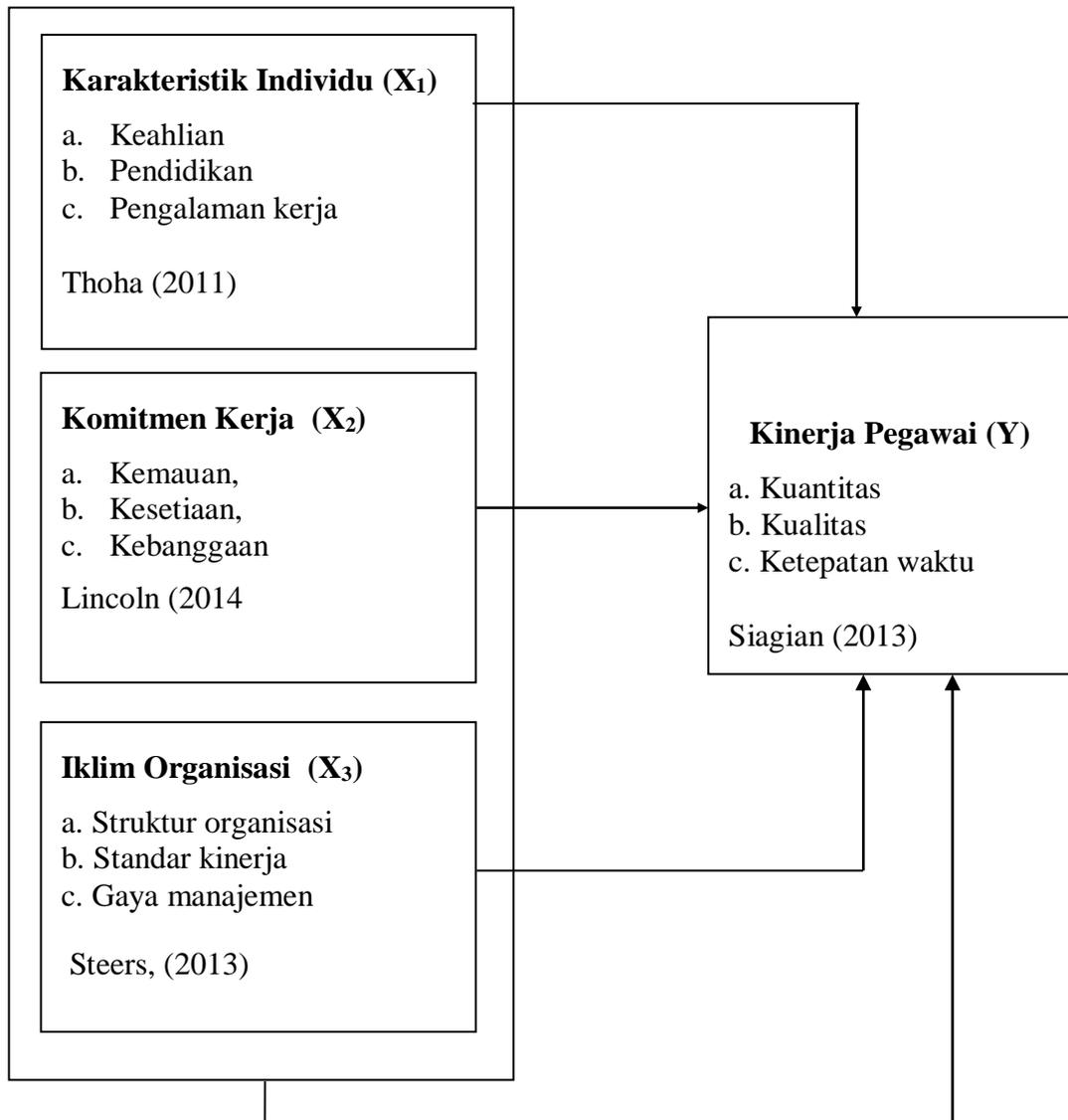
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan isu yang paling mengemukakan dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Tuntunan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan semakin meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi. Pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah, oleh karena itu, tuntunan ini merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik

Terseleenggaranya *good governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. Dalam rangka hal tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas KKN. Perlu diperhatikan pula adanya mekanisme untuk meregulasi akuntabilitas pada setiap instansi pemerintah dan memperkuat peran dan kapasitas Parlemen, serta tersedianya akses yang sama pada informasi bagi masyarakat luas.

Pada dasarnya setiap orang mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda dan berusaha untuk dipenuhi. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan mampu memberi rangsangan yang memotivasi seseorang untuk berbuat sesuatu. Dengan demikian seorang pegawai selalu mempunyai tingkat keinginan yang berusaha untuk dipenuhi dan pemenuhan atas keinginan tersebut akan memotivasi dirinya untuk melakukan sesuatu. Kesalahan dalam memberi rangsangan tidak memberi manfaat banyak terhadap timbulnya motivasi yang merubah perilaku. Oleh karena itu sebelum rangsangan diberikan kepada seseorang maka perlu dilakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap tingkat kebutuhan seseorang agar menumbuhkan motivasi untuk berbuat sesuatu. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang.
2. Karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang.
3. Variabel komitmen kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang

3.3. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesa serta model analisis dikelompokkan menjadi dua macam yaitu : variabel terkait (Dependent variabel) yang diberi simbol Y dalam hal ini adalah kinerja pegawai dan variabel bebas (independent variabel) yang diberi simbol X. variabel terkait adalah kinerja pegawai sedangkan variabel bebas terdiri dari :

- a. Karakteristik individu (X_1)
- b. Komitmen kerja (X_2)
- c. Iklim organisasi (X_3)

Untuk memperjelas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan definisi operasional yang akan digunakan sebagai acuan dan dijabarkan dalam bentuk kuesioner. Pengukuran masing-masing variabel dilakukan dalam bentuk skoring menurut shila likert. Variabel-variabel yang akan dinilai adalah :

1. Variabel (Y) yaitu Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai terhadap tugas pokok dan fungsinya dari pegawai waktu tertentu. Penelitian kinerja pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara beban tugas dan hasil pelaksanaannya dari masing-masing pegawai yang menjadi responden. Indikator kinerja yang digunakan adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan serta ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan.

a. Indikator Kuantitas, terdiri dari:

- 1) Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan selalu melakukan pemeriksaan.
- 2) Selama ini tingkat kebutuhan pegawai diatas rata-rata.
- 3) Pada jam kerja selalu diisi dengan hal-hal yang produktif.

b. Indikator Kualitas, terdiri dari:

- 1) Kemampuan pegawai dalam membuat laporan jauh dari kesalahan.
- 2) Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tidak terjadi kesalahan seperti sebelumnya.

- 3) Tugas yang diberikan kepada pegawai sangat mahir dalam pelaksanaannya.
- c. Indikator Ketepatan Waktu terdiri dari :
- 1) Kehadiran di kantor selalu tepat waktu.
 - 2) Sebagai wujud pertanggung jawab di kantor, selalu membuat laporan.
 - 3) Laporan yang dibuat selalu tepat waktu.

2. Variabel (X_1) yaitu Karakteristik Individu

Adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku konsep ini dijabarkan 3 variabel (keahlian, pendidikan, pengalaman kerja.).

a. Keahlian

Dalam penelitian ini yang dimaksud keahlian responden adalah :

1. Standar pelaksanaan tugas, adalah penyelesaiannya sesuai dengan yang ditetapkan oleh pihak instansi yang bersangkutan
2. Ketepatan waktu adalah kecepatan menyelesaikan pekerjaan dibandingkan standar waktu yang ditetapkan instansi.
3. Kemampuan memotivasi diri orang lain dalam pekerjaan.
4. Kemampuan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Kemampuan menjalankan kerjasama dengan pegawai lainnya.
6. Kecakapan dalam menuangkan gagasan untuk kemajuan pekerjaan.

b. Pendidikan

Pegawai menyelesaikan pendidikan formal dan nonformal, tetapi yang menjadi penilaian pegawai adalah lulusan pendidikan formal yang menjadi penilaian pegawai adalah pendidikan formal terakhir serta pendidikan informal yang pernah diikuti oleh responden dan waktu yang ditempuh. Pengukurannya menggunakan indeks. Dimana indeks penilaian diberikan disesuaikan dengan tahun misalnya SD (Sekolah Dasar) diberi skor 6 karena waktu yang ditempuh untuk menyelesaikan SD selama 6 tahun. SMP (Sekolah menengah pertama) diberi skor 9, jadi dari SD sampai pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden.

c. Pengalaman kerja

Berkaitan dengan berapa lama karyawan bekerja serta pekerjaan apa yang pernah serta ditangani. Unsur empiris yang diturunkan variabel ini adalah lama pegawai bekerja atau masa kerja pegawai. Indikator ini diukur dengan indeks. Indeks pengalaman kerja dalam tahun, untuk masa kerja 1 tahun di skor 1 untuk selanjutnya disesuaikan dengan lama responden bekerja dalam tahun.

3. Variabel (X_2) yaitu Komitmen Kerja

Keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha sebaik mungkin bagi pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut diukur dengan konsep yang dikembangkan oleh Lincoln (2014:89-106), Bashaw dan Grant (2012:48) yaitu adanya kemauan, kesetiaan,

dan kebanggaan pegawai pada organisasi. Dengan adanya hal tersebut akan mendorong pegawai untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal terhadap pencapaian tujuan dari organisasi tempat ia bekerja, hal ini dapat terlihat dengan adanya produktivitas yang tinggi dari setiap pegawai.

4. Variabel (X₃) yaitu Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah refleksi dari nilai-nilai umum, norma, sikap tingkah laku dan perasaan pegawai terhadap organisasi sekolah, refleksi tersebut akibat terjadinya interaksi antara struktur organisasi yang terbuka, standard kinerja yang dinamis, rasa tanggung jawab pegawai, keterlibatan/keikutsertaan pegawai dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, dan gaya manajemen yang mendukung tugas dengan tujuan, kebutuhan dan kemampuan individual atau kelompok.

Iklim organisasi merupakan tanggapan yang dihasilkan dari interaksi antara struktur organisasi yang terbuka, standard kinerja yang dinamis, rasa tanggung jawab pegawai, keterlibatan/keikutsertaan pegawai dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, gaya manajemen yang mendukung tugas dengan tujuan, kebutuhan dan kemampuan individual atau kelompok. Iklim organisasi merupakan total skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen dengan indikator-indikator berdasarkan atas ruang lingkup kerja pegawai dengan tugas utama sebagai pegawai, yaitu:

- a. Struktur/susunan organisasi yang terbuka
- b. Standard kinerja yang dinamis

- c. Gaya manajemen yang mendukung pegawai
- d. Rasa tanggung Jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
- e. Keterlibatan, keikutsertaan pegawai dalam organisasi

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain dan Jenis Penelitian

Metodologi penelitian adalah semua asas, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data. Menurut Prasetya Irawan (2014 : 54), dijelaskan bahwa “metodologi adalah totalitas cara untuk meneliti dan menemukan kebenaran”. Sedangkan, pengertian metode penelitian itu sendiri, menurut Sugiyono (2011 : 1) adalah : cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam administrasi.

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang berjumlah 42 orang pegawai. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel. Populasi pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang pegawai..

4.4. Metode Pengumpulan Data

4.4.1. Jenis dan Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini, meliputi dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder, baik yang bersifat kualitatif maupun yang bersifat kuantitatif.

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini, diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang.

Dalam menyusun kuesioner, penulis menggunakan skala perbedaan semantik, dimana teknik diferensiasi semantik dapat dimanfaatkan sebagai salah satu sarana pengukuran psikologis dalam berbagai aspek, seperti kepribadian, sikap, komunikasi, dan sebagainya (Aswar, 2012 : 168).

Selanjutnya untuk skala perbedaan semantik ini adalah skala interval, dimana dalam skala interval dipakai rata-rata hitung sebagai ukuran sentral. Sehingga untuk

prosedur perhitungan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS.17

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang dikumpulkan melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur-literatur, jurnal, dan hasil penelitian pihak lain yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Disamping itu juga penulis mengambil data dari berbagai peraturan-peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

4.4.2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner, yakni sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subyek atau informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada salah satu saja Nazir (2013:50) Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings (LSR)*, dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- Nilai 4 : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
- Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.
- Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- b. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penilaian kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

4.5. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Penggunaan uji validitas untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)]}}$$

dimana :

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = Koefisien korelasi bagian total

sb_x = Simpangan baku skor faktor

sb_y = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid. (Solimun, 2012).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012 : 120), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan *consistency* dengan teknik Alpha Cronbach.

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (2014) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ($r \geq 0,3$), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Merujuk pada pendapat Malhotra (2014 : 81), suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana $\alpha > 0,6$.

c. Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2014), adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Karakteristik Individu}$$

$$X_2 = \text{Komitmen Kerja}$$

$$X_3 = \text{Iklim Organisasi}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$b_{1-3} = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Residual atau random error}$$

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R^2)

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

dimana :

$$\text{Jumlah kuadrat regresi} = SS \text{ Total} - SSE$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SS \text{ Total} = \sum (Y - \bar{Y})^2$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SSE = \sum (Y - \hat{Y})^2$$

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Pinrang adalah salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Pinrang. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 1.961,77 km² dengan jumlah penduduk sebanyak ± 351.118 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 171 jiwa/km², dimana bahasa yang digunakan di kabupaten ini adalah bahasa Patinjo. Penduduk di kabupaten ini mayoritas beragama Islam. Kabupaten Pinrang terletak pada Koordinat antara 43°10'30" - 30°19'13" Lintang Utara dan 119°26'30" - 119°47'20" Bujur Timur.

Jarak tempuh dari Ibukota Provinsi ke Kabupaten Pinrang ± 173 km dengan batas-batas sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kabupaten Tana Toraja
- Sebelah Selatan : Kota Pare-pare
- Sebelah Timur : Kabupaten Enrekang, Kabupaten Sidrap
- Sebelah Barat : Selat Makassar dan Kabupaten Polmas

Wilayah Kabupaten Pinrang terbagi dalam 12 Kecamatan terbagi atas 39 kelurahan dan 65 Desa. Terkhusus untuk penelitian ini, dapat dilihat pekerja pegawai di Kantor Kecamatan Mattiro Sompe, Kabupaten Pinrang.

Adapun struktur organisasi pada Kantor Kecamatan Mattiro Sompe adalah sebagai berikut:

1. Camat
2. Sekertaris Camat
3. Kepala Seksi Pemerintahan
4. Kepala Seksi Perekonomian
5. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban
6. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa
7. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
8. Kepala Sub Bagian Perencanaan

5.1.2 Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 orang responden pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 42 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang atau 58,33 persen dan sisanya sebanyak 18 orang atau sekitar 41,67 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1 : Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	58,33
2.	Perempuan	18	41,67
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang .

Tabel 5.2 : Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	9.47
2.	35 – 40	7	16.84
3.	41 – 45	10	23.16
4.	46 – 50	14	36.84
5.	> 50	6	13.68
	Total	42	100,00

Dari tabel tersebut di atas, terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 14 orang responden atau sekitar 36,84 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 30 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 9,47 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3 : Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	10	23,16
2.	10 – 15	5	10,53
3.	16 – 20	16	40,00
4.	21 – 25	11	26,32
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 15 orang responden atau 40,00 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 4 orang responden atau 10,53 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-*

son *Product Moment Test* dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 20. Menurut Sugiyono (2009 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.4 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,531	0,284	Valid
	2	0,552	0,284	Valid
	3	0,373	0,284	Valid
Variabel Karakteristik individu (X ₁)	1	0,452	0,284	Valid
	2	0,392	0,284	Valid
	3	0,349	0,284	Valid
Variabel Komitmen kerja (X ₂)	1	0,544	0,284	Valid
	2	0,508	0,284	Valid
	3	0,479	0,284	Valid
Variabel Iklim organisasi (X ₃)	1	0,323	0,284	Valid
	2	0,341	0,284	Valid
	3	0,449	0,284	Valid

Sumber : Lampiran

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis

dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.5. sebagai berikut :

1. Tabel 5.5 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0.857	Reliabel
Karakteristik individu (X ₁)	0.673	Reliabel
Komitmen kerja (X ₂)	0.819	Reliabel
Iklim organisasi (X ₃)	0.779	Reliabel

Sumber : Lampiran

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.4. Pengujian Hipotesis

Analisa model dan pembuktian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana uji statistik, memberi jawaban diterima atau tidaknya hipotesa yang diajukan. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang yaitu : Karakteristik individu, Komitmen kerja, dan iklim organisasi. Dari hasil perhitungan model regresi

berganda akan diperoleh parameter estimasi yaitu dengan nilai t dan koefisien determinasi (r square). Jika koefisien regresinya signifikan pada $p \leq 0,05$, maka variabel bebas tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. 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

A. Uji t

Untuk menguji 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 5.6. sebagai berikut:

Tabel 5.6 : Pengujian hipotesis secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang

Var	t hitung > t tabel	Probabilitas	R Parsial	R^2 Parsial
X_1	6,022 > 2,000	0,014	0,664	0,441
X_2	8,211 > 2,000	0,009	0,711	0,594
X_3	6,188 > 2,000	0,018	0,674	0,454

Sumber : Lampiran

1. Pengujian X_1 terhadap Y

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS versi 20

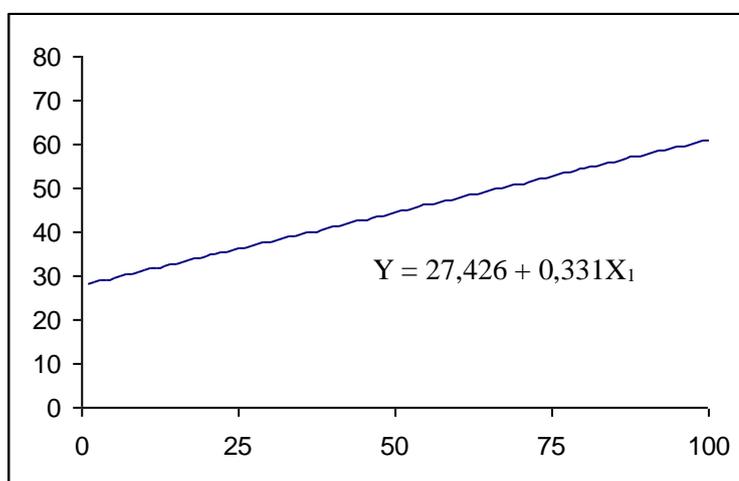
Tabel 5.6 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X_1 (karakteristik individu), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,664, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,441 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,441, menunjukkan pengertian bahwa 44,1 persen sumbangan pengaruh karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 45,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 27,426 + 0,331X_1$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada karakteristik individu maka kinerja pegawai sebesar 27,426 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel karakteristik individu maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 27,426 satuan. Sedangkan harga $0,331X_1$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi karakteristik individu di kalangan pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi karakteristik individu di kalangan pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang, maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

Adapun grafik yang menunjukkan hubungan linear persamaan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.1 : Grafik regresi linear sederhana antara Y dan X_1

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji t, pada Tabel 5.6 terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,022, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti variabel karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengujian X_2 terhadap Y

Adapun untuk variabel kedua (X_2) yang terkait dengan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana yang tercantum dalam hipotesis kedua

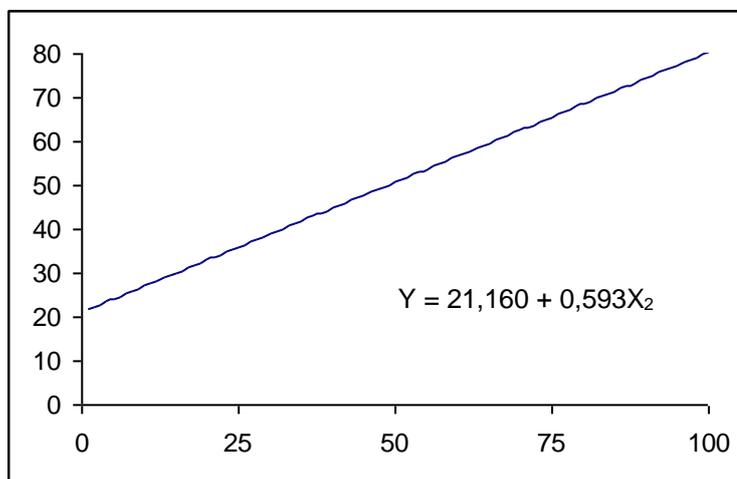
untuk menjawabnya dapat juga digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS versi 20

Tabel 5.6 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X_2 (komitmen kerja), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,771, dengan tingkat signifikansi 0,009. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,771 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,594, menunjukkan pengertian bahwa 59,4 persen sumbangan pengaruh komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 40,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 21,160 + 0,593X_2$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada karakteristik individu maka kinerja pegawai sebesar 21,160 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel komitmen kerja maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 21,160 satuan. Sedangkan harga $0,593X_1$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi komitmen kerja di kalangan pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang , maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi komitmen kerja di kalangan pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang , maka akan semakin rendah pula kinerja. Adapun

grafik yang menunjukkan hubungan linear persamaan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.2 : Grafik regresi linear sederhana antara Y dan X₂

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji t, pada Tabel 5.6 terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8,211, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel komitmen kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengujian X₃ terhadap Y

Iklm organisasi sebagai variabel ketiga (X₃) sebagaimana dalam hipotesis kedua dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai maka dapat digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS versi 20 untuk menjawab kebenaran dari hipotesis kedua di atas.

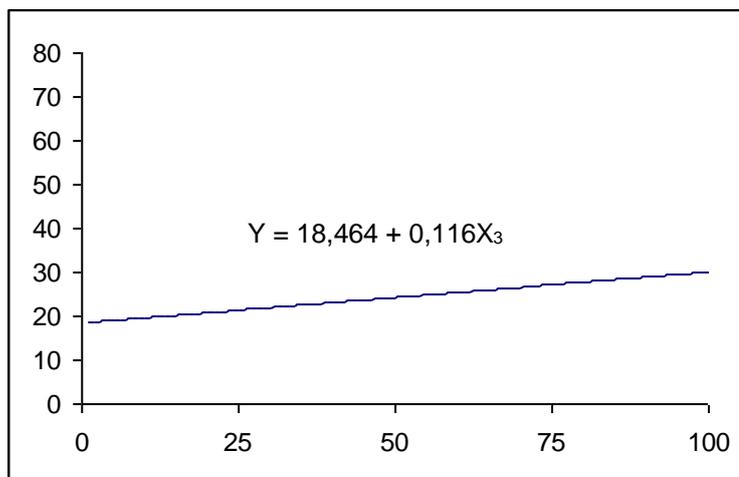
Pada Tabel 5.6 tersebut di atas dapat dipahami bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja

pegawai) dan variabel X_3 (iklim organisasi), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,674, dengan tingkat signifikansi 0,018. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,062 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,454, menunjukkan pengertian bahwa 45,4 persen sumbangan pengaruh iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 54,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 18,464 + 0,116X_3$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada iklim organisasi maka kinerja pegawai sebesar 18,464 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel iklim organisasi maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 14,464 satuan. Sedangkan harga $0,116X_3$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi iklim organisasi di kalangan pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang , maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi iklim organisasi di kalangan pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang , maka akan semakin rendah pula kinerja.

Adapun grafik yang menunjukkan hubungan linear persamaan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.3 : Grafik regresi linear sederhana antara Y dan X₃

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji t, pada Tabel 5.7 terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,188, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel iklim organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah komitmen kerja, sehingga komitmen kerja (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang, **hipotesis kedua terbukti**

B. Uji F

Untuk menguji apakah hipotesa pertama dalam penelitian ini Karakteristik individu, Komitmen kerja, Iklim organisasi dan (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini

digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan 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 versi 20, menunjukkan hasil yang seperti tercantum pada tabel berikut :

Tabel 5.7 : Hasil analisis regresi linear berganda mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang Kabupaten Pinrang

Variabel	Koefisien Regresi (α)	Standar Error	t Hitung	Prob.
Konstanta	5.819	1.405	4.142	0,002
Karakteristik individu (X_1)	0,442	0,179	2.503	0,023
Komitmen kerja (X_2)	0,599	0,200	3.040	0,011
Iklim organisasi (X_3)	0,426	0,173	2.231	0,027
F _{hitung} = 3,012 F _{tabel} = (3) (38) = 2,82		Sig = 0,004 t _{tabel} = 2,021		R ² = 0,765 R = 0,875

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada Tabel 5.7. diatas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu karakteristik individu, komitmen

kerja, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang , dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,819 + 0,442 X_1 + 0,599 X_2 + 0,426 X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda (β) sertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p \leq 0,05$. Artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja.

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 Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang , dengan demikian dinyatakan 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 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, koodinasi dan lain sebagainya.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,022, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Eksistensi organisasi merupakan wadah bagi individu dalam bekerja dan beraktifitas untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Namun perlu dipahami bahwa tiap individu dengan karakternya masing-masing dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu akan saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Apalagi yang berkaitan dengan karir seseorang. Menurut Moekijat (2006: 103) karir seseorang merupakan unsur yang sangat penting yang bersifat pribadi. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak tergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik dan buruk akan mempengaruhi penilaian.

Karakteristik individu adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang dimiliki oleh pegawai sehubungan dengan organisasi. Sikap tersebut akibat terjadinya interaksi antara struktur organisasi yang terbuka, standard kinerja yang dinamis, rasa tanggung jawab pegawai, keterlibatan/keikutsertaan pegawai dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, gaya manajemen yang mendukung. Karakteristik

individu yang terbuka, demokrasi, dinamis dan berorientasi kepada pekerja akan terwujud jika pimpinan dapat melaksanakan gaya kepemimpinan yang mengarah kepada situasi dan kondisi yang berpihak kepada pegawai. Suasana yang demokratis dan tidak cenderung kaku/terlalu formal akan memberi kesan yang baik kepada pegawai. Iklim yang menyenangkan sangat diharapkan oleh pegawai karena akan memberikan keuntungan yang lebih baik kepada dia seperti prestasi, kinerja pegawai yang berdampak kepada semangat kerja. Sebaliknya iklim yang tidak menyenangkan seperti kepemimpinan yang tidak mendukung pegawai, suasana yang kaku, terlalu formal, terlalu berpangku pada peraturan yang kaku akan membuat suasana tidak menyenangkan akan berakibat kepada penurunan prestasi, penurunan kinerja pegawai dan menghilangkan semangat kerja.

5.2.2. 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 variabel komitmen kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen kerja yang dimiliki seseorang akan turut 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 usaha yang 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 akan 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 kerja yang merupakan cara memandang seseorang akan kemampuan dirinya, sangat berpengaruh terhadap perilaku orang tersebut. Kemampuan melakukan disiplin merupakan cerminan diri dari aktualisasi dari adanya komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan salah satu komponen dari kepribadian, sedangkan kepribadian ikut menentukan efektifitas disiplin seseorang.

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.

5.2.3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada Nilai t_{hitung} sebesar 6,188, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti variabel iklim organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena H_0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Iklim organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang dimiliki oleh pegawai sehubungan dengan organisasi sekolah. Sikap tersebut akibat terjadinya interaksi antara struktur organisasi yang terbuka, standard kinerja yang dinamis, rasa tanggung jawab pegawai, keterlibatan/keikutsertaan pegawai dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, gaya manajemen yang mendukung. Iklim organisasi yang terbuka, demokrasi, dinamis dan berorientasi kepada pekerja akan terwujud jika pimpinan dapat melaksanakan gaya kepemimpinan yang mengarah kepada situasi dan kondisi yang berpihak kepada pegawai. Suasana yang demokratis dan tidak cenderung kaku/terlalu formal akan memberi kesan yang baik kepada pegawai. Iklim yang menyenangkan sangat diharapkan oleh pegawai karena akan memberikan keuntungan yang lebih baik kepada dia seperti prestasi, kepuasan kerja yang berdampak kepada semangat kerja. Sebaliknya iklim yang tidak menyenangkan seperti kepemimpinan yang tidak mendukung pegawai, suasana yang kaku, terlalu formal, terlalu berpangku pada peraturan yang kaku akan membuat suasana tidak

menyenangkan akan berakibat kepada penurunan prestasi, penurunan kepuasan kerja dan menghilangkan semangat kerja.

Iklm dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklm mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Iklm organisasi di organisasi bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada umumnya manager, pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena menyangkut keuntungan seperti prestasi yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan semangat kerja.

Para pegawai merasa bahwa Iklm yang menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Para pegawai merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. Iklm yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai prestasi. Bilamana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi prestasi), maka kita dapat mengharapkan tingkah laku – kearah tujuan yang tinggi.

Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan

akan berkurang. Dengan perkataan lain hasil akhir atau tingkah laku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dan lingkungan organisasi yang mereka rasakan. Tingkat prestasi, kepuasan dan sebagainya yang dihasilkan kemudian mengumpan balik dan memberikan sumbangan bukan saja pada iklim lingkungan kerja yang bersangkutan, tetapi juga pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktek manajemen.

5.2.4. 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 $< 0,05$, artinya yaitu karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang .

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, koodinasi dan lain sebagainya.

Kinerja Pemerintah daerah yang diwujudkan dalam bentuk pelayanan 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, 2007 b: 144). Hal ini disebabkan birokrasi pemerintah lebih berorientasi pada pejabat atasan (Dwiyanto, 2005 : 38). Karena itu kesan pertama dari hampir setiap warga masyarakat yang datang berurusan ke kantor-kantor pemerintah kota adalah bertemunya mereka dengan pegawai berseragam yang kurang ramah, kurang informatif, dan kurang profesional (Rasyid, 2007 b: 142). 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 ; Sampurna,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 II B). 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.

Dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu. Apalagi individu tersebut berada dalam lingkungan organisasi. Mereka harus dapat membenahi diri karena apabila tidak, akan terpisahkan dari rekan-rekannya. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan karirnya meningkat karena karir seseorang juga mempengaruhi penghasilan. Misalnya, seorang pegawai negeri dengan jabatan pelaksana tentunya menginginkan jabatan sebagai seorang kepala seksi. Begitu pula kepala seksi menginginkan jabatan menjadi kepala dinas. Adanya keinginan tersebut mengakibatkan pegawai harus mempunyai perencanaan karir yang matang. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing yaitu karyawan dituntut untuk mempunyai skill, knowledge, ability, (keterampilan, pengetahuan, kemampuan) yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan bersaing diluar organisasi tempat mereka bekerja secara nasional maupun internasional. Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2013 : 130).

Munculnya fenomena penurunan jabatan dan kemangkiran pegawai (demosi), perpindahan karyawan yang dikenal dengan mutasi serta dan adanya suatu promosi

karyawan merupakan bentuk pengembangan karir. Pentingnya kebijakan instansi dirumuskan untuk mengatur administrasi dari semua jenis pemindahan pegawai. Salah satu langkah yang ditempuh organisasi untuk memenangkan persaingan adalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Melalui ini pula ditunjang oleh kemampuan finansial organisasi. Karena tidak mungkin suatu organisasi dapat mengembangkan karyawan tanpa ada dana yang memadai.

Pengembangan karir dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia merupakan kebutuhan organisasi, menyatakan bahwa pegawai mereka adalah aset yang paling berharga. Meskipun demikian karyawan yang ditempatkan diposisi yang tidak tepat dan mengalami frustrasi untuk tumbuh dan berkembang merugikan organisasi. Oleh karena itu dalam suatu organisasi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang karyawan ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka.

Pegawai harus mempunyai keterampilan teknis dalam mengerjakan pekerjaan serta keterampilan merencanakan karir untuk suatu tujuan karir, sehingga menumbuhkan kepercayaan pada diri. Menurut Pfeffer, individu tidak hanya memerlukan keahlian teknis dan kemampuan untuk berkolaborasi, namun juga harus memiliki *self governance skill*. Individu akan melakukan *continues leaning process* yang dapat digunakan untuk mengetahui adanya kesempatan karir masa yang akan datang dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Pengembangan karir perlu menekankan pada proses pembelajaran terus – menerus

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

4. Hasil penelitian pengaruh karakteristik individu, komitmen kerja serta iklim organisasi yang diuji secara parsial dengan uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dipahami bahwa secara parsial karakteristik individu, komitmen kerja serta iklim organisasi masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang .
5. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh F hitung lebih besar dari pada F tabel ($13,012 > 2,00$), dengan probabilitas sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), artinya karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang .
6. Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah komitmen kerja, sehingga komitmen kerja (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang

6.2. Saran-saran

Dari simpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak pimpinan Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Pinrang hendaknya memberi perhatian terhadap upaya untuk mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjaterutama pada pegawai baru yang mempunyai masa kerja yang relatif singkat. Perbaikan karakteristik individu, afiliasi dan kekuasaan pegawai dilakukan dengan memberikan pekerjaan dan bertanggung jawab lebih besar, baik berupa delegasi wewenang dan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan.
2. Variabel komitmen kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai karena dengan kemauan yang tinggi, kesetiaan dan kebanggaan sebagai pegawai akan menjadi motivasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga semua pihak harus memiliki komitmen kerja yang tinggi serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik lagi dengan perbaikan terhadap gaji, bonus serta insentif dan penghargaan yang akan mendukung pegawai untuk lebih berprestasi dalam meningkatkan kinerjanya.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan

seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswar. 2012. *Reliabilitas dan Validitas* (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- 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 di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Edi Sofiantho, 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 Survei*, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Gasperz 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.
- Hasibuan SP, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, Kenneth H Blanchard, 2011, *Manajemen Prilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Johnson, Richard A., dan Lewin E. Ronsenzweig. 2014. *The Theory and Management of system*. McGraw-Hill. New York.
- Joko Widodo, S. 2010. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rhineke Cipta.

- Jones, George, Jennifer M., Gareth R. 2010. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall Bew Jersey.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Koontz, H, O, Donnel C, & Wehrich, H. 2014. *Management*. McGHrow-Hill Book Co. Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. 2013. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. 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. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Moenir , H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2013., *Metode Penelitian*, Erlangga Jakarta.
- Osborne, Richard,. 2013, *Banishing Bureaucracy : The five Strategies for reinventing government*, terjemahan Abdul Rosyid, 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, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta.
- Sahrin .2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari. *Tesis* Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Salusu, J,. 2010. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen*, PT. Grasindo /Grameia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Schein, E.H. 2014 *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Schuler, Randall S. 2014. *Personnel and Human Resource Management*. : West Publishing Company. New York.

- Senge, Peter M. 2013. *Fifth Discipline (Disiplin Kelima, Seni dan Praktek dari Organisasi Pembelajar*. Terjemahan:Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta,
- Siagian, Sondang P., 2014. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Stoner, J.A.F. 2014. *Management*. Prentice-Hall International. London.
- Sugiyono, 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 Insani. Jakarta.
- Zethhaaml, Valerie A. Parasumaran A. dan Leonard L. Berry. 2014. *Dalivering Quality Service, Balancing Costumer Perceptins and expectations*. The Free Press. New York.



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : SRY DEVIANTY
NIM : 2017.MM.2.0839
Judul Tesis : Pengaruh Karakteristik Individu Komitmen Kerja
Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Di Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten
Pinrang

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 19 September 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua