

PENGARUH *HUMAN RELATION*, IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANJARBARU

Kuswandi, Rina Febriyanti, Suryo Cahyono
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya
Jl. Wisata Menanggal 42 Surabaya, Jawa Timur
e-mail : kuswandi@ymail.com

Abstract : This research goal is to analyze how big the influence of human relation, organizational climate, work ethic to employee's performance in Dinas Pendidikan Banjarbaru City. The method used in this research is quantitative method, with 158 population, 40 samples, and the analyzing technique used are validity test, reliability test, and linear multiple regression. The result of this research show that human relation variable, organizational climate, and work ethic independently influence employee's performance in Dinas Pendidikan Banjarbaru City. Human relation is the dominant variable to influence employee's performance in Dinas Pendidikan Banjarbaru City. Meanwhile, by analyzing with F Test on 5% alpha shows that all the independent variable simultaneously influence dependent variable.

Keywords : Human Relation, Organizational Climate, Work Ethic

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 158, sampel 40 orang dan teknik analisis data dengan instrument penelitian uji validitas, uji reliabilitas, dan menggunakan regresi linear berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja secara sendiri - sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru, Sedangkan variabel *Human Relation* merupakan variabel yang dominan mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru, Sementara itu berdasarkan hasil Uji F pada tingkat α sebesar 5% membuktikan semua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan).

Kata kunci : *Human Relation, Iklim Organisasi, Etos Kerja.*

Latar Belakang

Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. *Human relation* dalam instansi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara Pegawai dengan sesama Pegawai maupun Pegawai dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita

dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Suatu organisasi akan mengalami perubahan organisasional dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini berarti bahwa setiap organisasi harus selalu peka terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi organisasi. Setiap perubahan selalu akan melibatkan manusia (dilakukan manusia) dan mempengaruhi terhadap

pengelolaan SDM. Perubahan-perubahan organisasional yang mengakibatkan terjadinya perubahan terhadap pengelolaan SDM adalah : (1) Perubahan strategi yang berfokus kepada konsumen dan kualitas, (2) Restrukturisasi (Pemakaran/ perampingan) organisasi dan (3) Respon terhadap tuntutan yang positif dan objektif dari anggota.

Sejalan dengan perkembangan organisasi menuntut kerja organisasi yang optimal. Adapun kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya jenis anggota organisasi itu sendiri. Jenis anggota organisasi meliputi kurang mampu melaksanakan pekerjaan diperlukan pelatihan, sehingga kemampuan/ Etos Kerja meningkat. Anggota yang mampu melaksanakan pekerjaan, dilakukan pengembangan sehingga pengetahuan meningkat. Selanjutnya dapat dilihat organisasi di lingkungan pemerintah daerah, dimana perencanaan organisasi secara menyeluruh meliputi : kompetensi staf seperti apa yang dilakukan, analisa jabatan, kompetensi staf apa saja yang diperlukan, apa terdapat keserasian, bagaimana merekrut, mendidik, melatih dan seterusnya. Adapun setelah organisasi itu berjalan maka pada akhirnya dilakukan sistem penilaian kinerja. Unsur-unsur pokok sistem penilaian kinerja meliputi : penilaian kinerja, ukuran kinerja dan kinerja yang terkait kriteria.

Oleh karena itu, dapat dilihat birokrasi di Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. sebagai organisasi pemerintah merupakan yang mempunyai tugas memajukan pendidikan di Kota Banjarbaru, Pada kenyataannya program kerja organisasi "Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru" meliputi penegakan kedisiplinan setiap Pegawai (faktor *interen*), dan kemakmuran pegawai. Sehubungan dengan ini penelitian akan menganalisis kinerja organisasi dilihat dari *Human Relation*, iklim organisasi dan etos kerja. Namun pada kenyataannya roda organisasi "Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru" tidak semulus yang dibayangkan. Karena permasalahan yang dihadapi menurut Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru sebagai berikut : (1) Sebagian Pegawai masih kurang memiliki etos kerja sehingga kinerjanya masih rendah, (2)

Sebagian Pegawai hanya bekerja menunggu perintah atasannya, (3) Pegawai masih kurang mengadakan inovasi dalam perkembangannya dan (4) Organisasi ini masih kurang dukungan fasilitas operasional kerja.

Dimensi psikologi maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari tingkah laku setiap orang yang baik dalam organisasi. Dimensi sosial maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari hubungan atau kerja sama yang baik setiap anggotanya. Dimensi struktural maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari penataan susunan organisasi secara rapi. Dimensi birokrat maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari prosedur kerja dalam roda organisasi.

Hal ini berarti bahwa dalam menjaga kelangsungan organisasi yang menyejukan diperlukan adanya loyalitas terhadap peraturannya, komunikasi yang baik dan selalu mengadakan inovasi terhadap perkembangannya.

Hakekatnya sistem etos kerja menurut Subekti (2001:30) bahwa suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut : (a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, (c) Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus saran yang penting dalam mewujudkan cita-cita dan (e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Hal ini mengandung maksud seseorang bersikap yang baik terhadap kerja dan hasilnya, sehingga orang selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Pendapat ini mengisyaratkan betapa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos memang perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi dan etos kerja sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai di Dinas

Pendidikan Kota Banjarbaru . Karena kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *Human Relation*, iklim organisasi, dan etos kerja. Oleh karena itu, sistem secara ideal di Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru seperti itu mungkin bisa diterapkan di instansi lain yang sesuai dengan batas-batas tertentu.

Berdasarkan rangkaian latar belakang yang telah dikemukakan, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja mempunyai pengaruh yang Signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru ?
2. Apakah *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja mempunyai pengaruh yang Signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru ?
3. Variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru ?

Studi Literatur

Menurut Davis (2007) "Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*)" adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Faktor-faktor sosial seperti pengaruh interpersonal, nilai-nilai kultural dan harapan-harapan yang dipelajari secara sosial, pada persepsi individu, bukan saja terhadap objek-objek mati tetapi juga pada objek-objek sosial. Persepsi sosial adalah sebagai proses mempersepsi objek-objek dan peristiwa-peristiwa sosial.

Hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh

keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi.

Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya (Onong, 2005).

Unsur-unsur yang berkontribusi terciptanya iklim yang menyenangkan adalah: (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi, ke atas dan ke bawah, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, dan (10) keterlibatan pegawai, partisipasi.

Steers menyebutkan struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar dan kebijakan serta praktek manajemen sebagai faktor pengaruh yang penting terhadap iklim organisasi.

Menurut Steers semakin tinggi "penstrukturan" suatu organisasi lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang diberikan manajemen terhadap karyawannya akan makin baik iklim kerjanya. Begitu juga dengan kebijakan dan praktek manajemen sangat mempengaruhi iklim kerja. Manajer yang membeikan lebih banyak umpan balik, autonomi dan identitas tugas pada bawahannya sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, di mana karyawab merasa bertanggungjawab atas pencapaian tujuan organisasi.

Stinger Wirawan, (2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas

lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa *etos kerja* mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian *etos kerja*, adalah unsure penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu *penilaian positif dan negatif*.

Berpangkal tolak dari uraian itu, maka menurut bahwa suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki *etos kerja yang tinggi*, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut : (a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, (c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan (e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang dimiliki *etos kerja* yang rendah, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu; (a) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, (b) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (c) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan, (d) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan (e) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka *etos kerja yang tinggi* akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka

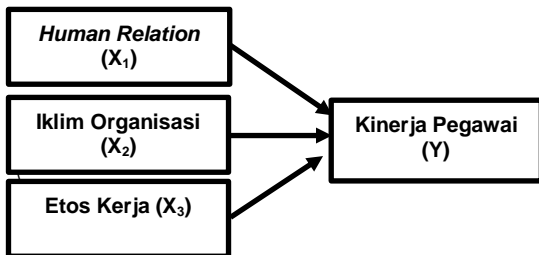
pandangan dan sikap kepada manusianya untuk *menilai tinggi* terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Menurut mangkunegara (2005:9) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Disamping itu kinerja yang dikaitkan dengan karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Seperti yang dikemukakan Simamora (2005 : 500) dalam penilaian kinerja terdapat faktor – faktor yang mempengaruhinya yakni : (a) Faktor individual yakni hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan, faktor – faktor yang menentukannya adalah kemampuan, keahlian dan latar belakang pendidikan, jumlah pekerjaan, struktur dan job kerja, (b) Faktor lingkungan organisasi yakni menunjang individu untuk mencapai prestasi kerja, dan (c) Penilaian kinerja bertujuan untuk menialai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang mereka lakukan untuk jadi lebih baik dimasa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai aspek dari pekerjaan mereka. Upaya awal dari menghadapi penilaian adalah menyiapkan isi tugas secara keseluruhan, yaitu tujuan pekerjaan dan tugas – tugas atau tugas yang utama (sering disebut *accountabilities* atau *key result areas*) yang dilibatkan dalam menyelesaikan pekerjaan itu. Masing – masing tugas utama ini melibatkan kinerja sasaran tertentu yang dapat dirumuskan dalam target kuantitas, standar kinerja suatu tugas atau proyek tertentu untuk diselesaikan. Untuk membawa mereka keluar secara efektif , pemegang jabatan memerlukan tingkatan pengetahuan dan keterampilan tertentu dan harus memperlihatkan kemampuannya didalam menyelesaikan tugas mereka (Rivai, 2005)

Kerangka konseptual menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti yaitu *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja dan pendelegasian wewenang sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan yang berjumlah 158 (seratus lima puluh delapan) orang.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah populasi lebih dari 100 maka peneliti mengambil 25% dari populasi penelitian yaitu $158 \times 25\% = 39,5 = 40$, maka sampel dalam penelitian ini adalah 40 (empat puluh) orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk dapat dinyatakan bahwa hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden dapat membuktikan bahwa jawaban responden adalah baik dan dapat dipercaya dari jawaban dari responden yang nantinya dipergunakan untuk dijadikan alat pembuktian hipotesa maka diperlukan uji sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilititas
3. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya menurut Anwar (2006) dengan bantuan SPSS digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

dimana :

y = dependent variabel (Kinerja)

a = konstata

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

n = banyaknya sampel

X₁= independent variabel *Human Relation*

X₂=independent variabel Iklim Organisasi.

X₃=independent variabel Etos Kerja.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini diawali dengan deskripsi variabel-variabel penelitian baik variabel tergantung (*dependent variable*), Variabel antara maupun variabel bebas (*independent variable*). Variabel tergantung yang dimaksud adalah Kinerja Pelayanan pada Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru, sedangkan variabel bebasnya meliputi *Human Relation*, Iklim Organisasi dan etos kerja. Adapun frekuensi dan persentasi dari keseluruhan jawaban responden akan pertanyaan variabel *Human Relation* yang terdiri dari 5 (lima) pertanyaan dapat dilihat pada tabel 1.

Frekuensi dan persentasi jawaban responden akan pertanyaan variabel Iklim Organisasi yang terdiri dari 6 (enam) pertanyaan dapat dilihat pada tabel 2, sedangkan frekuensi dan persentasi jawaban responden akan pertanyaan variabel Etos Kerja yang terdiri dari 5 (lima) pertanyaan dapat dilihat pada tabel 3. Adapun frekuensi dan persentasi jawaban responden akan pertanyaan variabel Kinerja yang terdiri dari 8 (delapan) pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka akan dilakukan analisis tentang variabel-variabel, *Human Relation* dan Iklim Organisasi yang mempengaruhi Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=7,130 + 0,298X_1 + 0,159X_2 + 0,677X_3$$

Persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel *Human Relation* (X₁), Iklim Organisasi (X₂) dan Etos Kerja (X₃)

mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau Kinerja (Y).

Melalui pengujian ini akan dapat diketahui apakah variabel yang terdiri dari X1, X2 dan X3 berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru, yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ,

pada taraf signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*, $df = n - 1 = 40 - 4 = 36$ maka didapat nilai t_{tabel} 2,028. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka pengaruhnya signifikan. Selain itu juga dapat dilihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Item Variabel *Human Relation* (X1)

Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	7	17,5	1	5	5	12,5	8	20	19	47,5
X1.2	7	17,5	6	15	3	7,5	7	17,5	17	42,5
X1.3	7	17,5	7	17,5	3	7,5	4	10	19	47,5
X1.4	7	17,5	7	17,5	2	5	2	5	22	55
X1.5	7	17,5	5	12,5	3	7,5	2	5	23	57,7

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Item Variabel Iklim Organisasi (X2)

Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X2.1	3	7,5	3	7,5	5	12,5	9	22,5	20	50
X2.2	6	15	3	7,5	4	10	12	30	15	37,5
X2.3	5	12	2	5	6	15	6	15	21	52,5
X2.4	5	12,5	2	5	3	7,5	11	27,5	19	47,5
X2.5	5	12,5	5	12	5	12	6	15	19	47,5
	4	10	2	5	6	15	4	10	24	60

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item Variabel Etos Kerja (X3)

Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X3.1	2	5	4	10	11	27,5	6	15	17	42,5
X3.2	4	10	10	25	5	12,5	5	12,5	16	40
X3.3	0	0	5	12,5	5	12,5	6	15	24	60
X3.4	0	0	6	15	4	10	3	7,5	17	42,5
X3.5	0	0	6	15	6	15	6	15	12	30

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y.1	1	2,5	2	5	7	17,5	17	42,5	13	32,5
Y.2	0	0	4	10	5	12,5	11	27,5	20	50
Y.3	1	2,5	3	7,5	7	17,5	13	32,5	16	40
Y.4	2	5	14	35	9	22,5	5	12,5	10	25
Y.5	1	2,5	3	7,5	12	30	10	25	14	35
Y.6	1	2,5	3	7,5	7	17,5	9	22,5	20	50
Y.7	1	2,5	4	10	6	15	8	20	21	52,5
Y.8	0	0	4	10	7	17,5	6	15	23	57,5

Pengaruh variabel *Human Relation* (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.10 dimana $t_{hitung} (4,743) > t_{tabel} (2,042)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Relation* (X1) berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.

Pengaruh variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), Iklim Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.10 dimana $t_{hitung} (2,394) > t_{tabel} (2,042)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Iklim Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.

Pengaruh variabel Etos Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y), Etos Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.10 dimana $t_{hitung} (4,307) > t_{tabel} (2,042)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial etos Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru, dengan demikian hipotesis pertama yang mengatakan Bahwa *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjar-baru adalah benar atau teruji.

Uj F digunakan dengan tujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam menja-wab hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian, menggunakan alat bantu analisis *software* SPSS dengan menggu-nakan tingkat signifikansi (taraf keperca-yaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*, $df 1 = K - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df 2 = n - K = 40 - 3 = 36$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,870.

Hasil perhitungan melalui SPSS menunjukkan F_{hitung} sebesar 64,913 dan F_{tabel} 2,870, Ini menyatakan bahwa $F_{hitung} (64,913) > F_{tabel} (2,870)$ sehingga hipotesis kedua Bahwa *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh

secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru dapat diterima atau teruji.

Pada hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa Etos Kerja (X3) merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah salah atau tidak teruji, setelah dilakukan penelitian variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendidikan Kota Banjarbaru adalah *Human Relation* (X1), karena nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel *Human Relation* (X1) sebesar 0,483 > nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel Iklim Organisasi (X2) 0,171 dan Variabel Etos Kerja (X3) yang hanya sebesar 0,426.

Kesimpulan

Secara parsial *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendidikan Kota Banjarbaru, kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Secara simultan *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendidikan Kota Banjarbaru.

Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. *Human Relation* merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendidikan Kota Banjarbaru, dikarenakan memiliki nilai Beta (*Beta Coefficient*) > nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel Iklim Organisasi dan Etos Kerja.

Saran

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Human Relation* untuk itu perlu ditingkatkan lagi dengan cara kedepannya dalam melakukan pekerjaan pegawai Dinas pendidikan Kota Banjarbaru agar meningkatkan hubungannya dalam melakukan pekerjaan dengan rekan kerja maupun dengan pihak luar, agar dalam pekerjaannya di bidang hubungan masyarakat dan keprotokolan akan menjadi baik.

Tabel. 5. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t Tabel	sig
Konstanta	7,130			
<i>Human Relation</i> (X1)	0,428	4,743	2,028	0,000
Iklim Organisasi (X2)	0,159	2,394	2,028	0,022
Etos Kerja (X3)	0,677	4,307	2,028	0,000
Konstanta = 7,130		F hitung = 64,913		
Multiple R = 0,919		F tabel = 2,870		
R square (R ²) = 0,844		Sig = 0,000		

Untuk Iklim Organisasi sebaiknya juga ditingkatkan, Hal ini bisa disikapi dengan pimpinan serta atasan langsung. Dinas pendidikan Kota Banjarbaru bisa merangkul bawahannya dengan mengajarkan kebersamaan, kekompakan dalam bekerja serta menghilangkan rasa iri terhadap sesama pegawai hal ini dilakukan agar Iklim Organisasi di Dinas pendidikan Kota Banjarbaru menjadi lebih baik lagi sehingga hubungan antar pegawai di Dinas pendidikan Kota Banjarbaru dan menjadi iklim organisasi yang baik sehingga dalam melakukan pekerjaannya akan kompak dan menjadi *team working* yang solid sehingga kinerja pegawai pun dengan merata akan membaik.

Selain *Human Relation* dan Iklim Organisasi, Etos Kerja sebaiknya dipertimbangkan juga untuk meningkatkan Kinerja pegawai Dinas pendidikan Kota Banjarbaru, hal ini bisa dilakukan dengan menanamkan etos kerja kepada seluruh pegawai agar pegawai menilai pekerjaannya selama ini positif, bermakna bagi kehidupan, dapat mewujudkan cita – cta dan melakukan pekerjaan sebagai bentuk ibadah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar .2006. *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan. Ekonomi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Buntara. Jakarta.
- Arikunto Suharsimi .2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cetakan pertama. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barkah .2002. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja organisasi di Surabaya*. Tesis Program Pascasarjana Unair. Surabaya.
- Davis . Gordon B. 2007. *Manajemen Information System, Conceptual Foundation Structure and. Development*. Edisi Indonesia. New York.
- _____. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James, L .2001. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Herzberg .2003. *Dasar-Dasar Manajemen. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan*. Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husain Umar, 2005. *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, PT Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Husin .2006. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi terhadap Kinerja Guru SMAN 26 Surakarta*. Universitas Negeri Surakarta. Solo.
- Jalaluddin Rakhmad, 2005, *Psikologi Komunikas*, Jakarta.
- Luthans Simamora,.2004. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. McGraw-Hill,. Inc.,New York.
- Mangkunegara .2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Marifah .2005. *Pengaruh Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Surabaya*
- Munasef .2005. *Manajemen Kepemimpinan di Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Nurul .2007. *Ekonomi dan Politik*. PT Raja Grafindo. Jakarta
- Onong, Uchjana Effendy, 2005, *Human Relation & Public Relation*, Mandar Maju, Bandung.

- Pandji Anoraga dan Sri Suryanti .2001. *Manajemen Bisnis*. Rineka. Cipta. Jakarta.
- Rivai Vethzal, 2004, *Performance Appraisal*, PT. Rajagrafindo, Jakarta.
- Simamora .2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Sritua, Arief .2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. UI.Jakarta.
- Sugiyono .2006. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit. Alfabeta. Bandung.
- _____, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sukmadinata .2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta .Bandung.
- Supomo .2006. *Akuntansi Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Supriyanto dan Machfudz .2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber. Daya Manusia*. UIN Maliki Press. Malang
- Wirawan, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. PT. Gramedia. Jakarta.