

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada abad ke-21, tantangan dan permasalahan yang langsung dihadapi serta perlu di respons dengan bijaksana adalah globalisasi dengan segala implikasinya (Dukalang, 2018). Dinas pendidikan di Indonesia sendiri mengalami berbagai strategi pendidikan yang berbeda akibat adanya pandemi Covid-19. Dalam situasi tersebut berbagai kebijakan dikeluarkan oleh pemerintah, seperti pembelajaran yang umumnya dilakukan dengan cara mengumpulkan siswa dalam satu ruangan realitanya sangat dilarang dilakukan. Oleh karena itu, sistem pembelajaran jarak jauh dilakukan sebagai metode pendidikan yang diarahkan untuk saat ini. Salah satunya dengan memanfaatkan perangkat digital dengan sistem *daring*. Sehingga keadaan pembelajaran beberapa tahun terakhir ini, yang sebelumnya berlangsung secara tatap muka harus berubah drastis. Dengan adanya sistem *daring* ini, siswa, guru, ataupun pegawai di suatu instansi, dituntut untuk dapat menggunakan serta memanfaatkan perangkat digital dalam proses pembelajaran jarak jauh ataupun dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (disdikbb.org, 2021).

Sebagai institusi yang menghadapi banyak tantangan untuk mempersiapkan generasi masa depan, satuan pendidikan diharuskan dapat mampu menjadi yang paling depan dalam merespons perubahan tersebut.

Adapun mengenai tindakan yang dilakukan adalah mengimplementasikan berbagai kebijakan pendidikan, seperti mengeluarkan kebijakan atau program yang disebut Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) yang mengamanatkan pemberian ruang bagi semua siswa untuk mengembangkan potensinya melalui kegiatan literasi sehingga dapat meningkatkan pengetahuan bagi para siswa. Salah satu keterampilan literasi yang harus siswa miliki diantaranya berupa kompetensi literasi digital (disdikbb.org, 2021). Hal yang perlu ditekankan adalah menerapkan protokol kesehatan penanganan Covid-19, sehingga apapun kebijakan yang dipilih harus dilaksanakan dengan baik seperti kebiasaan cuci tangan, menjaga jarak, memakai masker, dan menjaga imunitas tubuh (Mulyana, dkk., 2020).

Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu instansi pemerintah yang berhubungan dengan publik khususnya dalam urusan pendidikan. Menyikapi perubahan yang sedang terjadi, berbagai kebijakan yang berubah secara tidak langsung juga berdampak pada aktivitas kesibukan pegawai. Terutama perbedaan cara kerja pegawai dalam mewujudkan kinerja yang optimal. Dinas Pendidikan Purbalingga di masa pandemi menghadapi banyak perubahan. Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan Bapak Kasir selaku Kepala Sub Umum dan Kepegawaian, merebaknya virus corona di kabupaten Purbalingga berdampak pada aktivitas bekerja setiap pegawai. Sebelum pandemi Covid-19, rata-rata orang yang bekerja akan selalu pergi ke kantor untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Namun dengan merebaknya virus tersebut, membawa dampak pada Dinas Pendidikan Purbalingga untuk membatasi berkumpulnya orang di dalam kantor dengan mengikuti aturan yang diberlakukan oleh pemerintah yaitu menerapkan sistem *work from home*.

Penerepan sistem *Work From Home (WFH)* berdasarkan keputusan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Purbalingga mengeluarkan Surat Edaran (SE) Menpan RB Nomor 19 tahun 2020 tentang petunjuk teknis pelaksanaan sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Non ASN dalam upaya pencegahan penyebaran *Corona Virus Disease (Covid-19)* di lingkungan Pemkab Purbalingga. SE tersebut bertujuan untuk memastikan pelaksanaan pelayanan publik di Pemkab Purbalingga berjalan efektif. Pegawai yang melaksanakan tugas secara *WFH*, dapat memanfaatkan teknologi informasi meliputi e-mail, whatsapp, teledonference, dan aplikasi lainnya. Sedangkan untuk sebagian pegawai diperbolehkan sistem *Work From Office (WFO)* paling banyak 50 persen pada perangkat daerah atau satuan unit kerja tersebut. Adapun bagi pegawai yang bekerja di kantor, wajib menerapkan protokol kesehatan seperti memakai masker dan tetap menjaga perilaku hidup bersih dan sehat untuk mencegah tertularnya Covid-19 ([corona.purbalinggakab, 2021](https://corona.purbalinggakab.go.id/)).

Agar organisasi tetap bertahan dalam menghadapi perubahan maka harus mempunyai keberanian dalam menghadapinya, yaitu dengan tindakan menyesuaikan perubahan yang ada serta upaya menguasai dan meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Organisasi memiliki

sumber daya seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang baik jika tidak didukung adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Sehingga organisasi memerlukan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan cepat, serta diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adha, dkk., 2019).

Suatu organisasi pada umumnya dibentuk karena memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tercapainya organisasi dalam memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi secara optimal kepada setiap warga negara merupakan tujuan didirikannya organisasi pemerintah (Srisinto, 2018). Untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, pegawai dalam bekerja diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin. Maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat lepas dari faktor pegawai yang ada. Adapun pengertian dari pegawai sebagai aset yang paling utama serta berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengontrol kegiatan organisasi. Sehingga setiap organisasi pemerintah diminta dapat mengoptimalkan sumber daya manusia (Khoiriyah dkk, 2020).

Sedangkan menurut Adha dkk (2019), faktor terpenting yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi serta tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu perusahaan maupun institusi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga dapat dikatakan berkembangnya suatu organisasi, apabila di dalamnya memiliki SDM yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya, dan sebaliknya jika SDM tidak berkualitas maka

perkembangan organisasi akan terhambat. Maka dari itu organisasi, baik pemerintahan maupun swasta mengharapkan pegawai dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Merujuk pada peraturan daerah Kabupaten Purbalingga nomor 13 tahun 2010, Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu organisasi yang melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah berdasarkan pada asas otonomi serta tugas pembantuan di bidang pendidikan. Peraturan daerah tersebut membahas tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah di Kabupaten Purbalingga, maka Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok yaitu merumuskan kebijakan teknis di bidang pendidikan, Pelaksanaan kurikulum, pelaksanaan peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, pemberian perizinan, pelaksanaan pengawasan pendidikan, melaksanakan evaluasi hasil belajar, pelaksanaan perencanaan evaluasi dana pelaporan di bidang pendidikan, pelaksanaan pelayanan publik sesuai dengan tugas pokoknya, pelaksanaan program, pelaporan, urusan kepegawean, keuangan, perlengkapan surat-menyurat, rumah tangga dan urusan administrasi lainnya, dan yang terakhir pelaksanaan pembinaan UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) (dindikbud.purbalinggakab, 2021).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Kasir (2021) yang menjabat sebagai Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 18 Oktober 2021, Dinas Pendidikan Purbalingga terletak di jalan S. Parman No. 345 Kedung Menjangan yang terdiri dari

ASN dan Non ASN. Tenaga ASN dan Non ASN mempunyai TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) yang sangat penting dalam membantu dan menunjang kegiatan operasional organisasi sesuai unit kerjanya masing-masing. Dalam wawancara tersebut, menjelaskan beberapa hal terkait kinerja dan sumber daya manusia yang ada pada dinas pendidikan. Untuk mencapai tugas yang diberikan, pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan TUPOKSI yang ada. Dari setiap pegawai yang ada pada masing-masing bidang di Dinas Pendidikan Purbalingga bukanlah hal yang mudah, diperlukan sarana dan prasarana yang memadai serta SDM yang berkompeten dan juga berkualitas. Salah satu hal yang harus diperhatikan ketika bekerja di suatu organisasi seperti Dinas Pendidikan Purbalingga yaitu kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sesuai standar yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai kinerja terbaik. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Nabawi, 2019).

Upaya meningkatkan kinerja pegawai selalu dilakukan organisasi dengan menempuh beberapa cara, misalnya melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang layak, pendidikan,

pelatihan, pemberian motivasi dan pembentukan disiplin kerja yang baik. Pegawai yang penuh kesadaran, loyalitas, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dilakukan sebagai bentuk usaha untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Sehingga, kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan atau kemajuan dari seseorang (Yantika, dkk., 2018).

Kinerja pegawai yang baik penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kasir (2021) Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian, menjelaskan bahwa kinerja pegawai secara umum sudah baik, namun dikarenakan merebaknya virus Corona di Purbalingga, dampak yang terjadi pada pegawai mengalami penurunan kinerja. Faktor yang menghambat kinerja ASN dan Non ASN adalah adanya kebijakan pemerintah menerapkan sistem WFH membawa dampak adanya pegawai yang tidak *full time* dalam bekerja, sehingga ada beberapa pegawai yang lambat dalam melakukan suatu pekerjaan dan tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Dengan demikian penurunan kinerja pegawai pada penerapan sistem *work from home* dapat diindikasikan masih terdapat pegawai yang kinerjanya rendah dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerja.

Kinerja pegawai di suatu kantor dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik individu, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Dimana faktor-faktor tersebut yang dapat mempengaruhi

perilaku pegawai pada suatu instansi dinas seperti halnya Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Salah satu faktor pegawai memiliki kinerja yang tinggi adalah karakteristik individu. Pengertian dari karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap pegawai yang berbeda satu sama lain. Adapun istilah karakteristik adalah kebiasaan atau sifat, ciri, tabiat yang membedakan seseorang dari orang lain dan mampu mengarahkan tindakan seorang individu sedangkan arti dari individu adalah perorangan, orang seorang. (Nisakurohma & Sunuharyo, 2018).

Menurut Desyinta (2019), karakteristik individu ditunjukkan adanya perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan/ability untuk tetap tegar dalam menghadapi tugas yang diberikan sampai tuntas atau memecahkan masalah atau cara beradaptasi dengan baik dengan lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Maka dari itu karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang mempunyai ciri khas yang berbeda satu sama lain. Menurut Martadiani dkk (2019), dengan adanya perbedaan karakteristik individu tersebut dapat menjelaskan mengapa kinerja dari seorang pegawai yang satu dengan lainnya berbeda. Sehingga perbedaan karakteristik individu perlu diperhatikan secara maksimal, agar tujuan organisasi tercapai. Sedangkan menurut Dewi dkk (2021), perilaku seorang individu memaknai apa yang dilihatnya sesuai dengan perwatakannya disebut sebagai karakteristik individu. Hal ini nantinya akan mempengaruhi bagaimana cara seorang pegawai merespon dan menilai suatu pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Kasir (2021) yang menjabat sebagai Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa “Karakteristik individu yang ada pada kepribadian pegawai di Dinas Pendidikan Purbalingga mempunyai ciri khasnya sendiri dalam pengaplikasian atau penerapan kerjanya. Adapun permasalahan yang ditemukan adalah masih adanya pegawai memiliki sikap kurang baik dalam menyelesaikan tugas yang menjadikan pembawaan karakter masing-masing individu.” Sehingga perbedaan dari sikap yang dimiliki pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja yang tidak optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh Iskandar (2017), Desyinta (2019), Ratnasari dkk (2020), Suardani dkk (2021), Dewi dkk (2021), mengemukakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Kridharta & Rusdianti (2017), Dessy dkk (2018), variabel karakteristik individu tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Tidak hanya Karakteristik Individu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Nabawi (2019), Seorang pegawai dapat bekerja secara maksimal jika lingkungan kerja yang ada terlihat kondusif memberikan rasa aman serta damai. Selain itu, sikap pegawai juga menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja merasakan betah, dapat memberikan dorongan untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih giat dan lebih baik. Oleh karena

itu, lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

Menurut Busro (2017), Lingkungan kerja merupakan tempat seluruh pegawai menjalankan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana untuk mendukung pencapaian visi dan misi, serta tujuan organisasi. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan tempat organisasi berada. Sedangkan menurut Shalahuddin (2017), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, tata ruang kerja, kebersihan, kenyamanan, kebisingan dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara pegawai/pemimpin serta suasana kerja.

Lingkungan kerja yang baik penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Purbalingga. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Kasir (2021) yang menjabat sebagai Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa, "Kondisi saat ini yang dijumpai oleh pegawai pada lingkungan kerja secara umum telah menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik yang optimal meliputi meja ataupun kursi yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun ada beberapa lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung seperti tata letak meja kerja pegawai berdekatan membuat kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya, tempat parkir mobil yang kurang memadai terlihat jelas dengan adanya mobil berada di pinggir jalan raya. Ada juga

beberapa ruang kantor yang masih sempit serta masih terdapat tumpukan dokumen diatas meja pegawai, sehingga tidak cukup leluasa dalam ruang gerak pegawai untuk bekerja yang disebabkan keterbatasan tempat. Selain itu dalam hal lingkungan kerja non fisik, hubungan antar pegawai di Dinas Pendidikan sudah baik, namun karena adanya *work from home* ada beberapa pegawai kurang bisa bekerja sama atau memperlambat kinerja suatu tim.”

Hasil penelitian yang menjelaskan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017), Dessy dkk (2018), Hasibuan & Bahri (2018), Syafrina & Manik (2018), Desyinta (2019), mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian dari Effendy & Fitria (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu dan lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Menurut Rakhmalina (2021), Pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab karena memiliki keyakinan untuk berkomitmen pada organisasi. Selain dapat lebih bertanggung jawab, komitmen pegawai pada diri seorang individu dapat menghasilkan pegawai bersemangat dalam bekerja secara maksimal dan mempunyai keyakinan pada nilai-nilai organisasi terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen bekerja. Sedangkan menurut Akbar dkk (2017), mengungkapkan bahwa

komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal dan loyalitas pasif terhadap peraturan yang ada di organisasi.

Menurut Hermawati (2020), komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seseorang yang menunjukkan rasa kepedulian, setia yang tinggi akan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Karena semakin kuat komitmen seseorang maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Sedangkan menurut Lubis & Jaya (2019), berpendapat bahwa tanpa adanya komitmen maka tugas yang diberikan kepada pegawai sulit untuk dilaksanakan dengan baik. Tingkat komitmen yang tinggi mengarah pada kualitas kinerja semakin baik, karena seorang pegawai yang berkomitmen dalam menjalankan tugasnya cenderung terlibat secara aktif dan bertanggung jawab.

Menurut Soekidjan (2009) dalam Sinambela (2019), komitmen adalah seorang pegawai yang memiliki penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, pegawai tersebut bekerja keras dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi. Termasuk bagaimana mengembangkan tujuan ataupun memenuhi kebutuhan organisasi yang pada prinsipnya mengutamakan misi organisasi di atas kepentingan pribadi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Kasir (2021) selaku Kepala Pegawai Umum dan Kepegawaian, fenomena yang ada di Dinas pendidikan adalah “Pegawai kurang memiliki komitmen.” Komitmen pegawai yang rendah menyebabkan pegawai lebih mengutamakan dirinya sendiri atau timya.

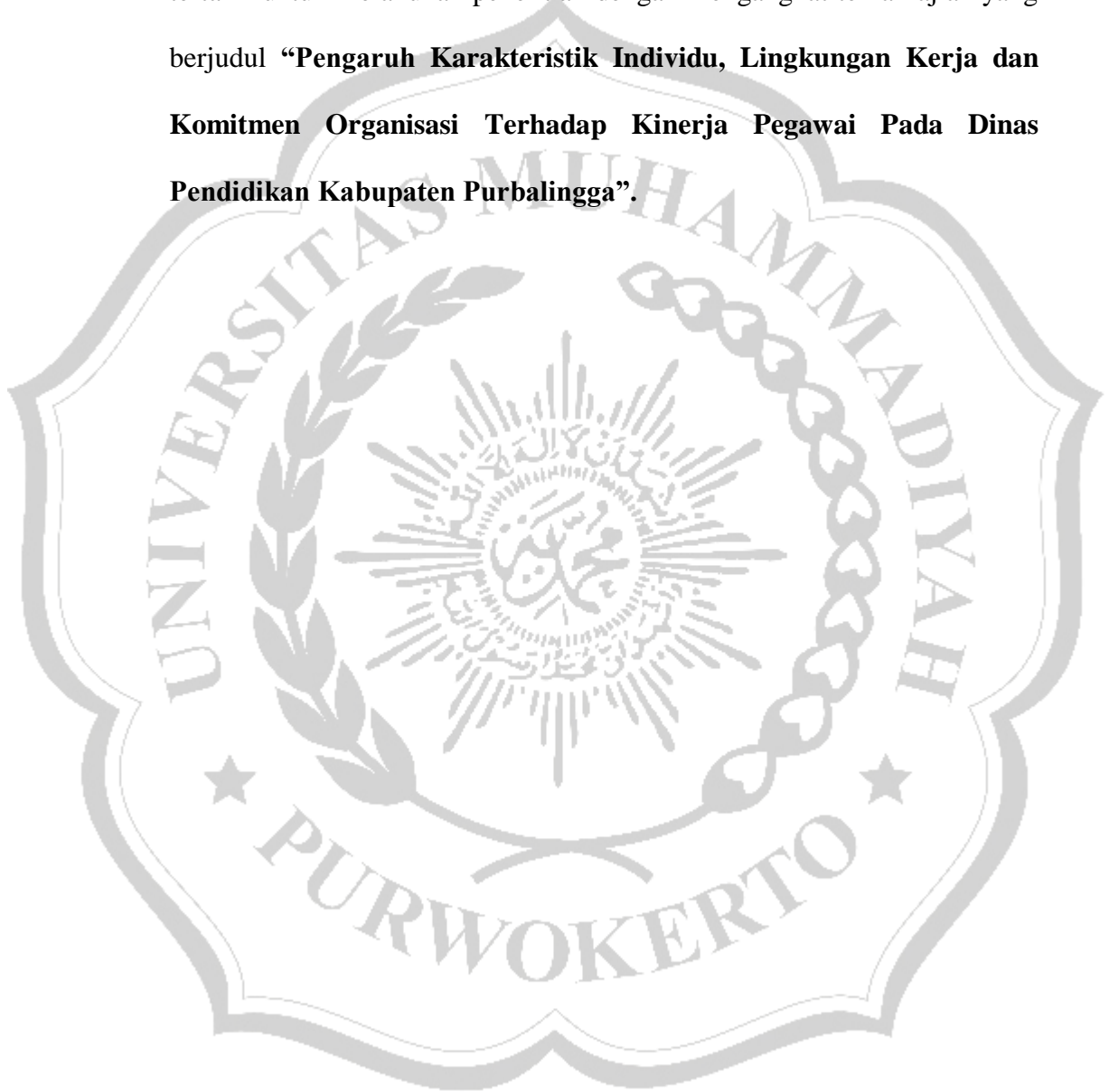
Sehingga kinerja pegawai menjadi lebih rendah dan mengindikasikan pegawai belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kridharta & Rusdianti (2017), Hermawati (2020), Anggraini & Suhermin (2021), Akwani & Suwitho (2021), mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Nugroho & Murniati (2020), Rohiyah dkk (2020), menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desyinta (2019), tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar. Selanjutnya sesuai dengan fenomena permasalahan yang ada maka peneliti menambahkan variabel Komitmen Organisasi. Menurut Ginanjar & Berliana (2021), penelitian tersebut pada variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Citra Abadi Jakarta. Perbedaan selanjutnya dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada subjeknya, dimana penelitian sebelumnya adalah pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi

Daerah UPT Samsat Pematangsiantar, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat tema kajian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga”**.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan di Purbalingga?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan di Purbalingga?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan di Purbalingga?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan di Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini ada pembatasan variabel dependen dan independen sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti pada penelitian terdiri dari 3 variabel:
 - a. Variabel Independen (X)
Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3).
 - b. Variabel Dependen (Y)
Kinerja Pegawai (Y).

2. Penelitian ini dilakukan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga periode pengamatan bulan Oktober 2021 – Agustus 2022
3. Responden dalam penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pendidikan Purbalingga.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan di Purbalingga
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Purbalingga.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Purbalingga.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tersusunnya penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur dan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Pimpinan Dinas Pendidikan Purbalingga

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi organisasi terutama sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan atau keputusan pada Kantor Dinas Pendidikan Purbalingga melalui karakteristik individu, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

b. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan Purbalingga

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Bidang Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan karakteristik

individu, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang karakteristik Individu, lingkungan Kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi maupun di perusahaan.

