

PENGARUH IKLIM KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPAGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI KABUPATEN SUMBA BARAT

Santy Silawati Saramony¹, I Ketut Setia Sapta², Nengah Sudja³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : santyara82@gmail.com

ABSTRACT

The quality of an organization is seen from how much human resources it has, because human resources play an important role from all existing resources and can affect the life of an organization, whether it will be successful or not. Every organization has an effort to improve the performance of its employees for the realization of the goals set by the organization itself. Therefore, there are many efforts made to improve employee performance which is a serious challenge because the success in achieving the goals and survival of an organization depends on the quality of the performance of human resources in it, including work climate, work discipline and competence. Likewise, the Office of the Education and Training Employee Agency in an effort to improve its performance has paid attention to these three variables.

This research was conducted with the aim of knowing the effect of work climate, work discipline and compensation on employee performance. This study took a sample of 47 employees through a questionnaire at the Office of the Education and Training Personnel Agency of West Sumba Regency with multiple linear regression analysis tools, correlation and Determination by census sampling method or saturated sample.

Based on the results of the analysis conducted, the organizational climate has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the West Sumba District Education and Training Personnel Agency.

Keywords: *work climate, work discipline, competence and employee performance*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Suatu organisasi akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara

produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang ada diorganisasi. Sebagai instansi harus didukung sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Oleh karena itu instansi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Dimana kinerja sangat tinggi atau

baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Mengukur kinerja adalah sangat penting dalam perencanaan insentif karena berhubungan dengan tujuan instansi " Apa yang dinilai dan dihargai harus mendapatkan perhatian" (Bohlander et al,2001). Dalam disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia, peneliti yang berbeda menunjukkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai termasuk kualitas yang dapat diukur dengan persentase output pekerjaan yang harus diulang atau ditolak, dan kepuasan dapat diukur dengan jumlah masukan (input/feedback). Demikian juga dengan ketepatan waktu yang dapat diukur seberapa cepat pekerjaan dilakukan oleh pegawai ketika diberi tugas - tugas tertentu, absensi atau keterlambatan yang diamati ketika pegawai masuk kerja, dan pencapaian tujuan yang terukur ketika seorang pegawai telah melampaui target, hingga pegawai tersebut dianggap telah melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Hakala,2008;Amstrong,2006)

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Iklim Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumba Barat.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan

pelatihan Kabupaten Sumba Barat.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumba Barat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumba Barat

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhamad sandy,2015:11) Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Rvai (Sandy,2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja mengacu

pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik maka perusahaan akan mengalami kegagalan

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 5 macam indikator, yaitu (Robins, 2006:260)

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

6. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

7. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Iklm Kerja

Siswanto (2012) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan

diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) ada defenisi tentang iklim kerja dapat menjadi pemahaman bahwa iklim kerja erat kaitannya dengan tiga hal: Lingkungan internal organisasi, individu dalam organisasi dan karakteristik khas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Siswanto, 2012).

indikator iklim kerja

1. Menaruh kepercayaan dan terbuka
2. Simpatik dan memberikan dukungan
3. Jujur dan menghargai
4. Kejelasan Tujuan
5. Pekerjaan beresiko
6. Pertumbuhan kepribadian
7. Otonomi dan fleksibilitas

Disiplin Kerja

Berbagai macam pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, Menurut Rivai (2011:825) bahwa: Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin kerja memiliki indicator sebagai berikut:

a) Kehadiran Untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuknya dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat yang tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

b) Ketaatan pada peraturan kerja Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kejadian akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi. sikap ini dapat diukur melalui taat pada peraturan kerja di kantor, sikap taat pada prosedur kerja yang berlaku dan sikap menerima hukuman/sanksi bila melanggar aturan

c) Ketaatan pada standar kerja Ketaatan pada standar kerja ini dapat dilihat melalui bersarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya. sikap kedisiplinan dan taat pada standar kerja dalam organisasi diukur melalui sikap taat pada aturan jam kerja kantor, ketaatan pada perintah atasan, ketaatan pada arahan pimpinan, dan ketaatan pada aturan standar keamanan

d) Tingkat kewaspadaan tinggi Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, serta melakukan sesuatu secara efektif dan efisien. Sikap kedisiplinan dan kewaspadaan tinggi dalam organisasi dapat diukur melalui sikap hati-hati dalam bekerja, sikap fokus, dan teliti dalam bekerja, sikap penuh perhitungan dalam bekerja, dan penggunaan waktu yang efektif dan efisien.

e) Bekerja etis Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam

tindakan yang tidak pantas dalam hal ini merupakan bentuk tindakan indisipliner

Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2009:47) mengidentifikasi kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan dan karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan

Indikator Kompetensi

Pengalaman kerja suatu dasar / acuan seorang karyawan dapat menempatkan dirinya secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktifitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno,2009:158)

a. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009:62)

b.Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sutrisno, 2009:53)

c.Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan

tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sutrisno, 2009:53)

KERANGKA BERPIKIR, KERANGKA KONSEPTUAL

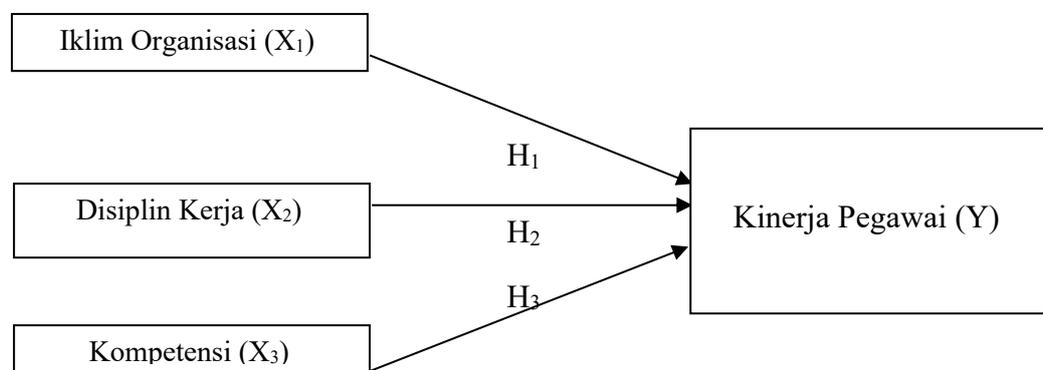
Iklim kerja adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Nitisemito (2000 :205) endefinisikan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menjalankan aktivitas kerjanya manusia pada umumnya mempunyai suatu pandangan hidup dan sikap mental yang hampir sama antara satu dengan yang lainnya, yaitu ingin selalu berhasil dalam meningkatkan kehidupannya, dengan adanya sikap demikian, mendorong semua orang agar tidak merasa puas dengan hasil atau prestasi yang telah diperolehnya.

Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan

yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka pelayanan terhadap masyarakat bisa dimaksimalkan sehingga prestasi kerja akan meningkat.

Kompetensi merupakan atribut untuk meletakkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Apalagi yang menginterpretasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Gambar 1.
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran peneliti 2020

H1 : Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan menurut Sugiono (2013). Didalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah para pegawai sebanyak 47 orang di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumba Barat

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiono (2013:120). Metode sampling jenuh (metode sensus yaitu teknik pengumpulan sampel. Di dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu sejumlah 47 orang pegawai BKPP.

Menurut Arikunto (2012: 70) Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara langsung yang dilakukan di lokasi penelitian untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

Menurut Arikunto (2012: 71) Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Menurut Arikunto (2012: 72) Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya. Dalam melaksanakan penelitian, peneliti mencatat, menyalin dokumen dan lain sebagainya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:199). Bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dengan memberikan daftar pernyataan yang harus diisi oleh responden secara langsung di lokasi penelitian. Daftar pernyataan tersebut berkaitan dengan variabel iklim kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (X_3). Teknik pengukuran (teknik penskalaan) dalam kuisisioner ini menggunakan skala *Likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi.

Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah secara simultan antara budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan atau tidak dengan kinerja karyawan. Untuk menguji kebenaran koefisien regresi secara keseluruhan, nilai F dihitung dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%, jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh secara simultan variabel independent pada variabel dependent. Jika hasil dari uji F adalah signifikan maka artinya seluruh variabel bebas memengaruhi secara simultan variabel terikat.

Rumus (Sugiyono, 2009 : 190) :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = Nilai F -hitung

R = Koefisien korelasi berganda

N = Banyaknya responden
 k = Banyaknya variabel bebas
 Adapun prosedur langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

(1) $H_0 : \beta_i = 0$, artinya iklim kerja, disiplin kerja dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(2) $H_1 : \beta_i \neq 0$ artinya iklim kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan H_0

c. (1) H_0 ditolak apabila $\text{Sig. } F < \alpha$

(2) H_0 diterima apabila $\text{Sig. } F \geq \alpha$

a. Penarikan kesimpulan

1) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh secara simultan antara iklim kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2) Jika nilai signifikan $F \geq 0,05$ H_a ditolak dan H_0 di terima ini berarti tidak ada

pengaruh secara simultan antara Iklim kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas yaitu iklim kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kopetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan. Nilai t dihitung dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%, jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial variabel independent pada variabel dependent. Jika hasil dari uji tadalah signifikan maka artinya variabel bebas memengaruhi

secara parsial variabel terikat. Rumus (Sugiyono, 2009 : 190) :

$$t = \frac{b_i}{\text{Se}_{(b_i)}}$$

Keterangan :

t = t-hitung

b_i = Koefisien regresi ke-i

$\text{Se}_{(b_i)}$ = Standar error koefisien regresi X_1, X_2

Langkah-langkah pengujiannya adalah :

a) Perumusan Hipotesis Statistik

1. $H_0 : \beta_i = 0$, iklim kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. $H_i : \beta_i \neq 0$, iklim kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Kriteria daerah penerimaan dan penolakan H_0

(1) H_0 ditolak apabila $\text{Sig. } t < \alpha$

(2) H_0 diterima apabila $\text{Sig. } t \geq \alpha$

(c) Penarikan kesimpulan

1. Jika nilai signifikan t hitung $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak ini berarti secara parsial ada pengaruh antara iklim kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Jika nilai signifikan t hitung $\geq 0,05$ H_a di tolak dan H_0 di terima ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara iklim kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel Iklim Kerja (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), dan

variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai r hitung $> 0,30$, dengan jumlah sampel 30 responden dan $\alpha =$

5%. Jadi dapat disimpulkan item pertanyaan untuk atribut variabel dibawah ini adalah valid.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	r-hitung $>0,30$	Kesimpulan
A. Iklim Kerja (X₁)		
1. X _{1.1}	0,768	Valid
2. X _{1.2}	0,865	Valid
3. X _{1.3}	0,865	Valid
4. X _{1.4}	0,831	Valid
5. X _{1.5}	0,849	Valid
6. X _{1.6}	0,754	Valid
7. X _{1.7}	0,806	Valid
B. Disiplin Kerja (X₂)		
1. X _{2.1}	0,803	Valid
2. X _{2.2}	0,876	Valid
3. X _{2.3}	0,887	Valid
4. X _{2.4}	0,846	Valid
5. X _{2.5}	0,835	Valid
C. Kompetensi (X₃)		
1. X _{2.1}	0,872	Valid
2. X _{2.2}	0,921	Valid
3. X _{2.3}	0,913	Valid
4. X _{2.4}	0,890	Valid
C Kinerja Pegawai (Y)		
1. Y _{1.1}	0,849	Valid
2. Y _{1.2}	0,906	Valid
3. Y _{1.3}	0,932	Valid
4. Y _{1.4}	0,899	Valid
5. Y _{1.5}	0,915	Valid

Sumber: Lampiran 3

Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.93040119
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.084
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.822
Asymp. Sig. (2-tailed)		.508

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat

dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Iklim Kerja	0,337	2,986 3,101
	Disiplin Kerja Kompetensi	0,322 0,406	2,463

Sumber: Lampiran 7

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.959	1.249		1.568	.124
	Iklim Kerja	.085	.075	.286	1.130	.265
	Disiplin Kerja	-.046	.106	-.113	-.437	.665
	Kompetensi	-.129	.092	-.325	-1.409	.166

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3,422	1,920		-1,782	0,082
	Iklim Kerja	0,273	0,116	0,294	2,357	0,023
	Disiplin Kerja	0,483	0,163	0,377	2,960	0,005
	Kompetensi	0,365	0,141	0,294	2,588	0,013
F hitung					49,461	
Signifikansi F					0,000	
R					0,881	
R Square					0,775	
Adjusted R Square					0,760	

Sumber: Lampiran 8

Analisa Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, koefisien Iklim Kerja (b_1) sebesar 0,294 dengan nilai signifikansi 0,023 lebih kecil dari α ($0,023 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Sumba Barat.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pada Tabel 5, diketahui koefisien Disiplin Kerja (b_2) sebesar 0,377 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 dengan (α) = 5 persen ($0,005 < 0,05$). Ini berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Sumba Barat.

Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pada Tabel 5, diketahui koefisien Kompetensi (b_3) sebesar 0,294 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 dengan (α) = 5 persen ($0,013 < 0,05$). Ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Sumba Barat.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh positif Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai dan terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan teori Simamora (2010:81) bahwa iklim kerja adalah lingkungan internal atau

psikologi organisasi. Iklim Kerja mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki Iklim Kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Rahsel (2016) dan Fitriana (2017) serta Utami (2017) dimana Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Putri (2015), Hubeis dan Afandi (2017) bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja, maka Kinerja Pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan teori Putra (2008:244) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka

pelayanan terhadap masyarakat bisa dimaksimalkan sehingga prestasi kerja akan meningkat. Teori Parerung (2014) pengaruh disiplin, kompensasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin, Kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parerung (2014), Indrajaya (2016) dan Yuniar (2010) yang menghasilkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mamesah (2016), Haryati (2017) yang juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi, maka Kinerja Pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan teori Sudarmanto (2009:47) mengidentifikasi kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan dan karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar

pengetahuan dan standar kinerja yang di persyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Demikian juga teori Spencer (1993) hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Sukmawati (2017), Rande (2018) dan juga Pattiasina (2018) yang menghasilkan penelitian bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dewi (2017) dan Maulidani (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Simpulan

1. Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menandakan arah hubungan bahwa semakin baik Iklim Kerja maka kinerja pegawai semakin baik, demikian sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka kinerja pegawai akan semakin buruk.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan arah hubungan bahwa semakin baik disiplin

kerja maka kinerja pegawai semakin baik. Demikian juga sebaliknya bahwa semakin buruk disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin buruk.

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan arah hubungan bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja pegawai semakin baik, demikian juga sebaliknya bahwa semakin buruk kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin buruk.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Kinerja Evaluasi karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Presindo.
- Agfianto Eko Putra. 2008. *Embeddeed Electronics*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Ahmad Subagyo, 2010, *Marketing in Busines*. Edisi pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen sumber daya Manusia*. Ed.3. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Amstrong, Michael. (2006) *Human Resouece Management Practice*. London :Kopan Page.
- Andrew M.C, Mamesah (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada LPP RRI Manado" *Jurnal EMBA* Vol.4 No.3 September 2016, Hal.600-601.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arfindi Parerung (2014). "Disiplin dan Pengembangan Karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Propinsi Sulawesi Utara" *Jurnal EMBA ISSN 2302-1174, VOL.2NO.4(2014).file:///C:/U ser/Acer/Downloads/6439-12557-1-SM.pdf*
- Arman Hakim Nasutoin. 2006. *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar Sunyoto Munandar, (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia. (UI-Press)
- Astrit Permata Putri (2015). "Kontribusi Iklim Kerja terhadap kreatifitas guru sekolah dasar Negeri Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok" *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.3. Nomor 1 Juni 2015
- Bintang Yuniar (2010). "Pengaruh motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAO Kota Semarang"
- Casio. W.F 1992 *Managing Human Resources: Producttivity, Quality of WorkLife, Profils* (third Ed), New York: Mc Graw-Hill, Inc Casio, Wayne F. 2006. *Managing Human*

- Resources*, Colorado: Mc Graw Hill.
- Dally, Sukmawati (2017) Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Koordinasi Pemerintah dan pembangunan Wilayah IV Propinsi Jawa Barat. *Jurnal Publik*. Vol.11; No 02; 2017.
- Diyanti, Musa Hubeis dan M. Joko Affandi (2017) Pengaruh Motivasi Kerjadan Iklim Kerjaterhadap Kepuasan Kerjadan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 3, September 2017.
- Devis, Keith and Newstrong, John, W.2002. *Organization Behavior at Work* 11 edition New York. Mc Graw-Hill
- Didit, Dermawan (2013). "*Prinsip-prinsip perilaku organisasi*". Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Bandung.
- Dina Rande (2018) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Komonikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, Vol.4 No. 2, Februari 2016 ISSN 2302-2019
- Diyanti, Musa Hubeis dan M. Joko Affandi (2017) Pengaruh Motivasi Kerjadan iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga bependidikan Institut pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 3, September 2017
- Dudung Juhana, Haryati (2017) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal konomi, Bisnis dan Enterpreneurship* ISSN 2443-0633 Vol. 7 No. 2, Oktober 2013
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta Kencana
- Ekawati, Nugraha Dewi (2017) Pengaruh Iklim Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Publik*. ISSN: 1421-7083
- Eko, Widodo Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR
- Fikri, Maulidani (2016) Pengaruh Iklim Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung
- Gauzali Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gubung Agung.
- Ghazali, K. Sholikhah, P 2010. *Rancangan Bangunan Sistem Informasi Penerimaan Siswa Baru secara online*, Model: Rekomendasi Institut Sepuluh Nopember, Surabaya
- Ghozali, I. (2007) *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke 2 Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghazali, Imam dan Hengki Latan. 2012. *Partial Least Square Konsep Teknik, dan Aplikasi dengan Program smartPLS 2.0 M3*. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multi Variabel dengan Program IBMSPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2011. *Structural Equation Modelling*, dengan partial least Square. Badan penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Fathomi, Abdulrahman. 2000, *Organisasi dan manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta.
- Hakala, S. (2008) *Teach Yourself Visually Quilting*. New Jersey: Wiley Publishing, Inc.
- Handoko T. Hani. 2009, *manajemen*, Cetakan Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Hamid Hasan, S 2008. *Evaluasi Kurikulum Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya
- Harsuko, (2011). "*Mendongkrak Motivasi dan kinerja: Pendekatan pemberdayaan SDM*". UB Press: Malang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CV Haji Masagung.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2014). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi. Cetakan ke delapan belas, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendry, Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia. Jakarta
- Indara Jaya (2016) Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Publik*. ISSN: 3202-2019
- Lussier, N Robert. (2005) *Human Relations in organization Application and skill Building* New York: McGraw Hill
- Markx Pattiasina (2018) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administarsi Bisnis*. ISSN: 2655-206x
- Mills, G.E (2000). *Action Research: a guide for teacher researcher*. London: Printice-Hall International (UK) Limited
- Moehariono, 2012 *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasution (2010) *Berbagai pendekatan dalam proses belajar mengajar*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Poerwardani. W.J.S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Poerwopoespito (2004) "*Mengatasi manusia diperusahaan*" Jakarta PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004.
- Purwani Puji Utami (2017) Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi *Jurnal*, ISSN 2086 –

- 1397 Volume 8 Nomor 1. Januari – Juni 2017 |17
- Rivai, Veithzal, 2005 *Performance Appraisal Sistim yang tepat untuk menikai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Diterjemahkanoleh: Drs. Benyamin Molan, Erlangga. Jakarta
- Riri Nur Fitriana (2015) Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerjadan KkreativitasPegawai terhadap Produktivitas Kerjapada Badan Pendapata Daerah Propinsi Banten
- Spencer,Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at work, Models ForSuperior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc
- Sastrohadiwiryo,B.Siswanto 2003, *Manajemen tenaga Kerja Indonsia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Simamora, Hendry.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN
- Sugiyono. 2007.*Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P, Siagian.(2008) *Manajemen Sumbe daya Manusia*. Jakarta BumiAksara
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatis dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Sum'mur, 2009.*Heigine Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CVSeagung Seto
- Sutrisno, Edy.(2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Kencana,(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta:Kencana Prenada Media Grup.
- Siagian, Sondang 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*: PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sodarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta.Pustaka Belajar.
- Sudarmanto. 2009, *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta:Pustaka Balajar.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keenam. Alfabeta, Bandung.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*) Jakarta Kencana
- Sutrisno. 2012, *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA
- Singodimedjo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Sugiono. (2013). *“Metode Penelitian Kombinasi (MixedMethod)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan*

- Kuantitatif, Kualitatif, dari R&D Bandung: Alfabeta*
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung: Alafabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung:PT. Alfabeta*
- Umar, Husein, 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. PenerbitPT, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Werther, Wiiliam B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources and PersonalManajemen*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Teori, Model Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta:Rajawali Pers
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Kerja Teori Aplikasi dan Penelitian*.Jakarta: Salemba Empat.
- Yani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Mitra Wacana Medika.
- Yoeyong Rahsel (2016) Pengaruh Iklim Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung, *Jurnal ManajemenMagister*, Vol 02. No.01, Januari 2016
- Zwell, Mickael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: Jhon Wiley & Sons,Inc