

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) MOTIVASI KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Nurfadilah^{*1}, Muhammad Hidayat², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail:^{*1}nurfadilah20april@gmail.com, ²hidayat2401@yahoo.com, ³drasriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang dilakukan dalam ranah kehidupan yang sebenarnya. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei s/d Juni 2021 di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sampel pada penelitian ini adalah semua PNS DP3A Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 30 orang. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuisioner. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS 20.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan analisis data maka didapatkan hasil yaitu kompetensi SDM dan iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Secara simultan kompetensi SDM, motivasi kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS.

Kata Kunci : Kompetensi SDM, motivasi kerja, iklim kerja dan kinerja PNS

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource competence (HR), motivation and work climate on employee

performance at the Department of Women's Empowerment and Child Protection, Pangkajene and Kepulauan Regency. In this study, the author uses a quantitative approach. This research is included in the type of field research, namely research carried out in the realm of actual life. The research was carried out from May to June 2021 at the Pangkajenedan Kepulauan Regency Women's Empowerment and Child Protection Service. The sample in this study were all PNS DP3A Pangkajene and Kepulauan Regency as many as 30 people. The data used is primary data using a questionnaire. Data processing is carried out with SPSS 20.

Based on the results of research conducted with data analysis, the results obtained are HR competence and work climate partially have a positive and significant effect on the performance of civil servants, work motivation partially does not have a positive and significant effect on the performance of civil servants. Simultaneously the competence of human resources, work motivation and work climate affect the performance of civil servants.

Keywords: HR competence, work motivation, work climate and civil servant performanc

PENDAHULUAN

Kinerja (performance) membahas tentang tugas atau pelaksanaan kerja, penyelenggaraan dan jadwal kerja, kinerja mengartikan tentang usaha seseorang bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh

pemimpin atau industri (Tampubolon, 2014). Dalam pengertian diatas kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang menunjukkan suatu kegiatan yang dihasilkan seseorang dalam pekerjaannya sesuai yang dicapainya (Supardi, 2013).

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen (Setyoowati, 2015).

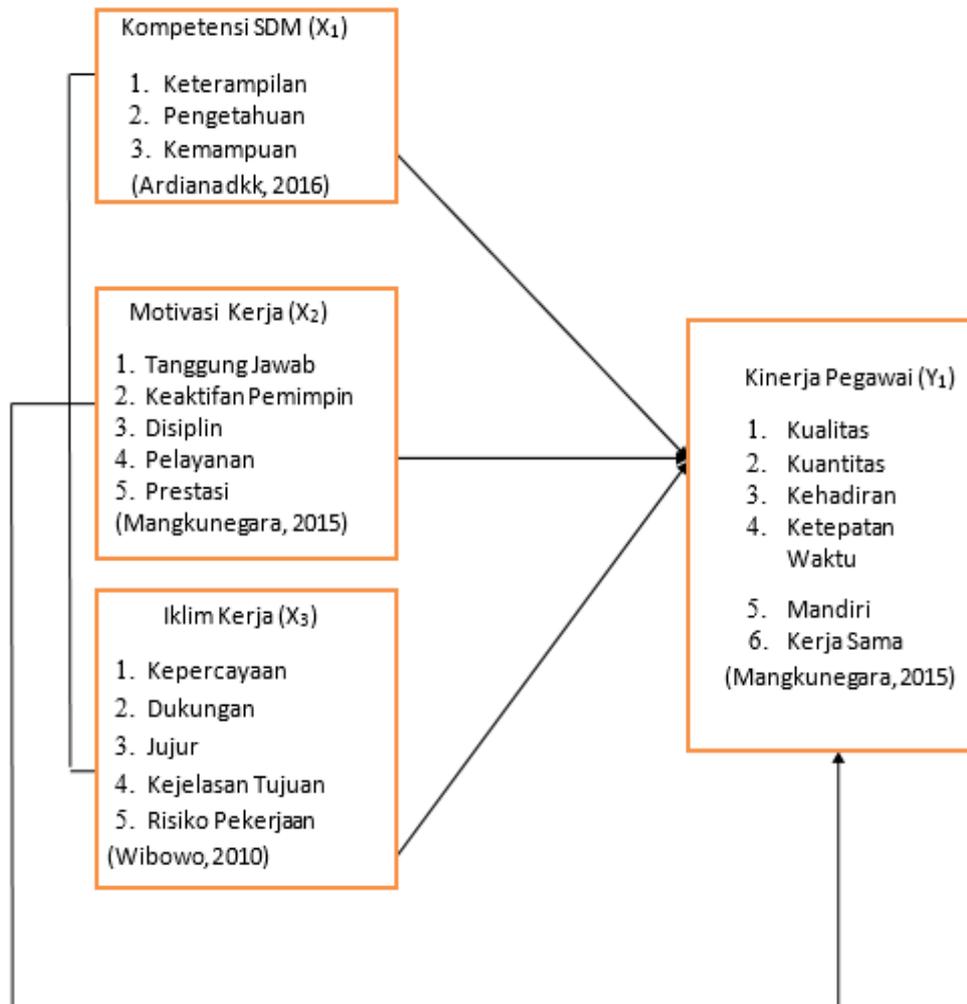
Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, setiap pegawai yang ada didalamnya memiliki karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri dan pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal, sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologik. Artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Profil Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Tahun 2020).

Secara teoritis terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya motivasi kerja, kemampuan kerja, perlengkapan dan fasilitas dan iklim kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Mc Clelland (Mangkunegara, 2015). Untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu pentingnya memotivasi diri secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam skema bagan kerangka berpikir dibawah ini :

Gambar 3 Kerangka Konseptual



Melalui gambar kerangka konseptual di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja PNS
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS
3. Pengaruh Iklm Kerja Terhadap Kinerja PNS
4. Pengaruh Kompetensi SDM, motivasi kerja dan iklim Kerja Terhadap Kinerja PNS.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang dilakukan dalam ranah kehidupan yang sebenarnya. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei s/d Juni 2021 di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sampel pada penelitian ini adalah semua PNS DP3A Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 30 orang. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuisioner. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Penguji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Uji validitas yang dilakukan untuk menilai sah tidaknya suatu penelitian. Kuesioner akan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi atau menggunakan bevariatepearson.

dari 4 variabel yang menjadi bahan dalam penelitian ini, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 38 nomor. Masing-masing terdiri dari 12, 10 dan 6 pertanyaan. Dari masing- masing item pertanyaan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai Thitung lebih besar dari Ttabel dan nilai probabilitas lebih kecil dari alpha (0,05). Maka berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini adalah berdistribusi pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai cronbah's alpha lebih besar daripada 0,6 maka dapat dikatakan dari variabel kompetensi SDM (X1), sarana dan prasarana (X2), proses pelayanan (X3) dan kualitas pelayanan (Y) bersifat reliabel karena nilai cronbah's alpha > 0,6.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan pengukuran yang dilakukan pada suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbah's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Kompetensi SDM (X1)	0,879	0,6	Reliebel
Motivasi Kerja (X2)	0,893	0,6	Reliebel
Iklim Kerja (X3)	0,902	0,6	Reliebel
Kinerja	0,921	0,6	Reliebel

Sumber : Data Primer 2021

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda**

Variabel	Koeffisien Regresi (Beta)	Thitung	Sig	Keterangan
Constant	0	-1,210	37	
Kompetensi SDM	,297	3,032	05	Ha diterima
Motivasi Kerja	-,164	-1,239	26	Ha ditolak
Iklim Kerja	,882	8,425	00	Ha diterima

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta kinerja 0 menunjukkan besarnya kinerja pegawai jika variabel kompetensi SDM, motivasi kerja dan iklim kerja 0 (nol)
2. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM mempunyai arah regresi yang positif $B=0,297$, artinya apabila kompetensi SDM mengalami peningkatan 1 % maka kinerja akan meningkat 29,7%
3. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai arah regresi yang negatif $B= -0,164$, artinya apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1 % maka kinerja akan meningkat - 16,4%
4. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel iklim kerja mempunyai arah regresi yang positif $B=0,882$, artinya apabila kompetensi SDM mengalami peningkatan 1 % maka kinerja akan meningkat 88,2%.

Uji T (Secara Parsial)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi pada kompetensi SDM, sarana dan prasarana, proses pelayanan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan, dengan kaidah pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan kriteria jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05 (95%) maka H_o diterima H_a ditolak.

Sebelum membuat kesimpulan maka terlebih dahulu menentukan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%:2
 $= 0,025$ (uji 2 sisi) dengan nilai derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 86-2-1 = 83$ maka T_{tabel} sebesar 1,989

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja PNS

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Parsial	Thitung	Sig	Keterangan
Constant	3,743		1,472	0,145	
Kompetensi SDM	0,259	0,430	3,194	0,002	Ha diterima

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan hasil regresi dari variabel kompetensi SDM nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,297 dengan nilai T_{hitung} 3,023 dan signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,023 > 2,052$ maka H_a diterima sehingga kompetensi SDM secara statistic dengan ($\alpha=5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Parsial	Thitung	Sig	Keterangan
Constant	0		-1,210	0,237	
Sarana	-0,164	-0,230	-1,239	0,226	Ho diterima

Variabel dan Prasarana	Koefisien Regresi (Beta)	Parsial	Thitung	Sig	Keterangan
------------------------	--------------------------	---------	---------	-----	------------

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan hasil regresi dari variabel motivasi kerja nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,164 dengan nilai Thitung -1,239 dan signifikan 0,226. Hal ini menunjukkan Thitung < Ttabel atau -1,239 > 2,052 maka H₀ diterima sehingga motivasi kerja secara statistic dengan (a=5%) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,226 > 0,05. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja PNS.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja PNS

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Parsial	Thitung	Sig	Keterangan
Constant	0		-1,210	0,237	
Sarana dan Prasarana	0,882	1,161	8,425	0,000	Ha diterima

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan hasil regresi dari variabel iklim kerja nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,882 dengan nilai Thitung 8,425 dan signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan Thitung > Ttabel atau 8,425 > 2,052 maka H_a diterima sehingga terhadap kinerja PNS. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05. Pengaruh kompetensi SDM memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja PNS yaitu 0,604 atau sebesar 60% iklim kerja secara statistic dengan (a=5%) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Pengaruh iklim kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja PNS yaitu 1,161 atau sebesar 100%.

Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM mempunyai arah regresi yang positif B=0,297 (29,7%), motivasi kerja mempunyai arah regresi yang negatif B= -0,164 (-16,4%), dan variabel iklim kerja mempunyai arah regresi yang positif B=0,882 (88,2%). Berdasarkan ketiga variabel tersebut yang menjadi variabel dominan adalah iklim kerja dengan 88,2% memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengukur secara bersamaan pengaruh dari variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan probabilitas atau signifikan. Untuk menilai pengujian simultan pada penelitian ini adalah jika Fhitung < Ftabel maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan bila Fhitung > Ftabel maka ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian simultan pada penelitian ini menggunakan SPSS 20.00 for windows. Hasil uji F dapat dilihat dari output Anova berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	105,471		68,490	81,541	,000a
Residual	17,496	6	519		
Total	222,967	9			

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan table diatas didapatkan Fhitung = 81,541 sedangkan Ftabel diperoleh Ftabel= $F(k ; n-k) = F(2;28)$ maka menghasilkan nilai table 2,048 maka nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai Fhitung > Ftabel sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan antara variabel kompetensi SDM, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan agar kita mengetahui berapa persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X). Tujuannya agar kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila R2 semakin tinggi maka proporsi dari total variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,951	,904	,893	2,12581

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan table diatas nilai R2 atau Adjust R Square sebesar 0,893 hal ini menunjukkan bahwa 89,3% variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel kompetensi SDM, motivasi kerja dan iklim kerja . sedangkan sisanya (100%-89,3%) 10,7% adalah dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan variabel diatas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil regresi dari variabel kompetensi SDM nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,297 dengan nilai Thitung 3,023 dan signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan Thitung > Ttabel atau $3,023 > 2,052$ maka H_a diterima sehingga kompetensi SDM secara statistic dengan ($\alpha=5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Pengaruh kompetensi SDM memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja PNS yaitu 0,604 atau sebesar 60%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada DP3A Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini dikarenakan dari kuisioner yang disebar dengan 6 item pertanyaan tentang kompetensi SDM dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana sebesar 73% responden menjawab setuju terhadap kemampuan dalam memberikan pelayanan dan 67% terhadap pertanyaan memiliki pengetahuan yang baik terhadap instansi.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi SDM dan kinerja dapat

diterima. Jadi terdapat pengaruh signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menjelaskan bahwa sebagian responden menjawab setuju pada variabel kompetensi SDM, artinya kompetensi SDM terhadap kinerja PNS sangat baik. Sehingga dengan kompetensi SDM yang baik yang dimiliki PNS maka akan mempengaruhi kinerja PNS di DP3A Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pada penelitian yang telah dilakukan kompetensi SDM sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Responden dominan setuju terhadap beberapa pertanyaan yang diajukan mengenai kompetensi SDM, akan tetapi terdapat beberapa responden yang kurang setuju pada beberapa pertanyaan yang diajukan. Kompetensi SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena salah satu penilaian dari instansi adalah kompetensi yang dimiliki staf. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Hasil penelitian ini relevan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Namira Mardin Amin (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Di Sekertariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang” hasil penelitian ini dilihat dari lima faktor yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motivasi ternyata dari lima faktor yang ada, hanya satu yang tidak mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil regresi dari variabel motivasi kerja nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,164 dengan nilai Thitung -1,239 dan signifikan 0,226. Hal ini menunjukkan Thitung < Ttabel atau -1,239 > 2,052 maka H₀ diterima sehingga motivasi kerja secara statistik dengan (α=5%) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,226 > 0,05. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja PNS.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai dikarenakan pada penelitian ini terdapat beberapa variabel yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai seperti variabel iklim kerja dengan pengaruh 88,2% dan kompetensi SDM memberikan pengaruh sebesar 29,7%. Faktor lain yang mempengaruhi tidak terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja adalah responden, dimana terdapat beberapa responden yang memberikan jawaban yang tidak sesuai.

Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Namira Mardin Amin (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Di Sekertariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang” variabel motivasi ternyata tidak mempengaruhi kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fricilia Runtuwene (2017) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan” dengan sampel pegawai 52 orang dan hasil yang didapatkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian terdahulu, dimana motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pada penelitian yang telah dilakukan.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil regresi dari variabel iklim kerja nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,882 dengan nilai Thitung 8,425 dan signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $8,425 > 2,052$ maka H_0 diterima sehingga iklim kerja secara statistik dengan ($\alpha=5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pengaruh iklim kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja PNS yaitu 1,161 atau sebesar 100%.

Hasil penelitian yang telah dilakukan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baskara (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai PG Kebon Agian Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi Pakisaji” hasil penelitian dari 25 sampel menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat iklim kerja yang sedang, hal tersebut membuktikan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahsel (2016) dengan judul “pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung” dari hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang positif antara iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada kuisioner lebih banyak responden setuju dan sangat setuju terhadap beberapa pertanyaan yang ada pada variabel iklim kerja. Dari hasil tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai DP3A. penelitian yang dilakukan maupun penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu sejalan dengan teori yang ada yang mengatakan bahwa Iklim yang ada didalam suatu instansi.

Pengaruh Kompetensi SDM, motivasi kerja dan iklim Kerja Terhadap Kinerja PNS.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan $F_{hitung} = 81,541$ sedangkan $F_{tabel} = 2,048$ dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian yang dilakukan berhasil membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi SDM, motivasi kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Tampubolon, 2014). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan seseorang dan akan membawahkan sebuah hasil (wibowo, 2010). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dihasilkan selama periode waktu yang ditentukan (Fahmi, 2013).

Terdapat factor yang mempengaruhi kinerja PNS yaitu kompetensi SDM, motivasi kerja dan iklim kerja. Semakin PNS memiliki kompetensi yang baik, motivasi bekerja yang tinggi serta dapat beradaptasi dengan iklim kerja di DP3A maka akan mempengaruhi kinerja PNS tersebut menjadi lebih baik.

Pada hasil kuisioner variabel kinerja PNS dengan item pertanyaan sebanyak 12, dominan responden setuju terhadap kinerja PNS. 80% responden setuju dengan pertanyaan selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan targetnya oleh instansi, 73% responden menjawab setuju pertanyaan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, 70% responden menjawab setuju pertanyaan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, 66,7% responden

menjawab setuju pertanyaan melakukan pekerjaan secara mandiri, dan 60% responden menjawab pertanyaan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan dan bekerja sama untuk meningkatkan kemajuan instansi.

KESIMPULAN

1. Kompetensi SDM secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di DP3A Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2. Motivasi kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di DP3A Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
3. Iklim kerja secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di DP3A Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
4. Kompetensi SDM, motivasi kerja, iklim kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja PNS di DP3A Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Variabel dominan yang mempengaruhi penelitian adalah iklim kerja dengan 88,2% mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Namira, Mardin. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. (Skripsi). Universitas Hasanudin.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Ardiana, Aprilia, Kunti. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, (Online), dalam <http://repository.unhas.ac.i>, diakses Tanggal 12 April 2021.
- Arep, Ishak., & Hendri, Tanjung. (2004). Manajemen Motivasi. Jakarta. Grasindo
- Badriah dan lailatul, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Baskara. (2018). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai PG Kebon Again Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administraasi Pakisaji. Skripsi (S1) Thesis, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Dhermawan., Anak, Agung, Ngurah, Bagus., I. Gde, Adnyana, Sudibya., dan I. Wayan, Mudiarta, Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2
- Fahmi, Irham. (2013). Pengantar Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Bandung. Alfabeta.
- George, R. Terry. (2013). Prinsip-prinsip manajemen. Jakarta. Bumi Aksara.

Harry, Murti., dan Veronika, Agustini, Srimulyani. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*. Vol. 1 No. 1, Februari 2013. pp. 10-17.

Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.

Mangkuprawira, Sjafri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Bogor. Ghalia Indonesia.

Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Cita Pustaka Media Perintis.