

## **PENGARUH DISIPLIN, IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar)**

**Aleksander, Rustan DM, Didiek Handayani Gusti**

Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar  
[aleks.christy@gmail.com](mailto:aleks.christy@gmail.com), [rustandm66@gmail.com](mailto:rustandm66@gmail.com), [didiek@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:didiek@stienobel-indonesia.ac.id),

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei. Sebanyak 40 pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar menjadi sampel yang diambil melalui penyebaran kuisioner. Setelah dilakukan uji validitas dan reabilitas yang dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan bantuan software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version), diperoleh hasil bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai ASN, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN dan (4) disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi .

**Kata kunci** : Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work discipline, organizational climate and job satisfaction on the work performance of ASN employees at the Regional Civil Service, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency. This study is categorized as a survey study. A total of 40 ASN employees of the Regional Civil Service, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency were sampled by means of distributing questionnaires. Based on validity and reliability tests with simple linear regression analysis and multiple linear regression with the help of IBM SPSS Ver software. 20 (Student Version), the results show that (1) there is a positive and significant effect of work discipline on the work performance of ASN employees (2) there is a positive and significant effect of organizational climate on the work performance of ASN employees (3) there is a positive and significant effect on job satisfaction on ASN employee work performance (4) work discipline, organizational climate and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on the work performance of ASN employees at the Regional Civil Service Agency, Regional Education and Training of Selayar Islands Regency This result is also supported by the descriptive statistical assessment category which is high on average.*

**Keywords** : *Job Performance, Work Discipline, Organizational Climate and Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah dan tuntutan reformasi memberikan tantangan dalam melakukan perubahan terhadap penataan landasan dan kebijakan serta program-program yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan. Hakekat pelaksanaan otonomi daerah adalah bergesernya paradigma penyelenggaraan pemerintah yang bersifat sentralistik ke desentralistik. Sehubungan dengan itu, maka setiap organisasi dituntut untuk melakukan pengelolaan sumber daya secara tepat guna menghadapi perubahan lingkungan strategis yang terjadi.

Perubahan lingkungan strategis di era reformasi menyebabkan peranan aparatur pemerintah di daerah semakin tinggi dan kompleks. Menghadapi hal tersebut, maka pemerintah daerah harus menyiapkan sumber daya manusia aparatur yang profesional, memiliki kemampuan, kompetensi, kualitas serta kompetitif sesuai dengan perkembangan zaman

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (BKPPD) sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab di bidang manajemen kepegawaian mengemban fungsi sebagai perumus kebijakan di bidang kepegawaian yang diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia aparatur negara yang memiliki kemampuan, kompetensi, kualitas, profesionalitas dan kompetitif serta mampu mendukung terwujudnya pemerintah yang bersih (Clean Government) dan pemerintahan yang baik (good governance)

Setiap Organisasi juga harus berfungsi sosial, baik secara internal dan eksternal untuk menjamin tercapainya kesejahteraan para anggotanya, yang kemudian akan berdampak pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam organisasi keunggulan kompetitif harus diciptakan demi terwujudnya prestasi kerja yang baik. Pegawai ASN diharapkan mempunyai perilaku yang kreatif, inovatif, produktif, selalu bersemangat dan memiliki loyalitas terhadap organisasi, akan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayaninya.

**Disiplin**, didefinisikan sebagai kondisi yang mencerminkan sikap mental dan perilaku suatu bangsa dalam mematuhi dan mentaati ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara (KBBI online, 2020)

**Iklim Organisasi**, yang menurut Wirawan (2012) didefinisikan sebagai cara mempersepsikan anggota organisasi dan mereka yang terus-menerus berhubungan dengan organisasi tentang apa yang terjadi atau sedang terjadi di lingkungan internal organisasi, yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi dan kinerja organisasi (Heriana & Chiar, 2016)

**Kepuasan Kerja** didefinisikan sebagai kondisi mental yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di lingkungan kerjanya, karena semua kebutuhan telah terpenuhi secara memadai (KBBI Online, 2020).

**Prestasi kerja** menurut Hasibuan (2002), merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan kesungguhan, kecakapan, pengalaman dan waktu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Elisa & Malawat, 2020)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bidang Disiplin dan Kesejahteraan, nilai rata rata prestasi kerja dari 40 Pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar adalah 84,35. Nilai tersebut jika disandingkan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya kriteria interpretasi nilai untuk variable prestasi kerja pegawai, dapat

dikategorikan tergolong baik namun demikian setiap organisasi pemerintah mengharapkan nilai prestasi kerja pegawainya di atas 91 (mendekati 100).

Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan prestasi kerja pegawai ASN antara lain menurunnya keinginan pegawai ASN untuk berprestasi, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kurangnya kesadaran untuk menaati peraturan, adanya pengaruh negatif dari lingkungan, perasaan tidak nyaman dalam bekerja, tidak adanya kerjasama di antara anggota, kurangnya motivasi terhadap peningkatan semangat kerja serta tidak adanya suri tauladan yang bisa dijadikan panutan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Hal ini termasuk dalam persoalan-persoalan disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Permasalahan di atas merupakan permasalahan umum yang dihadapi pegawai ASN pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan secara khusus pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini semakin terasa saat pandemi Covid-19 merebak di seluruh pelosok tanah air. Disamping karena aturan pemerintah yang mengharuskan orang bekerja dari rumah, juga karena adanya kecemasan dari para pegawai ASN

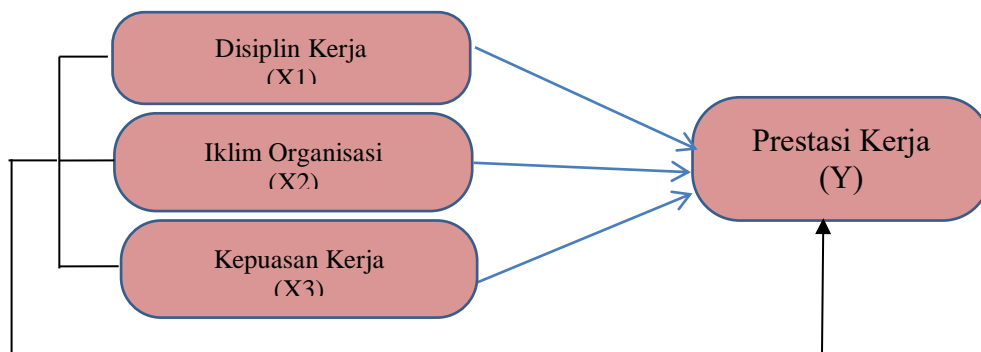
Tanjung (2017), dengan analisis regresi linear berganda, berhasil membuktikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

Maryadi dkk. (2020), dengan analisis regresi linear sederhana, berhasil membuktikan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Berbeda dengan Rakasiwi (2014), dengan analisis regresi linear berganda, berhasil membuktikan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh (secara statistik) negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : **“Pengaruh Disiplin, Iklim organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis

yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil maka seluruh jumlah pegawai sebanyak 40 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini atau yang biasa juga disebut metode sampling jenuh (sensus).

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrumen variabel penelitian diperoleh melalui jawaban responden dengan memberikan tanda pada setiap kategori pernyataan yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang 5 level. Setiap jawaban responden akan diberi skor. Skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah (SS) sangat setuju skor 5, (S) setuju skor 4, (R) ragu-ragu skor 3, (TS) tidak setuju skor 2 dan (STS) sangat tidak setuju skor 1. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (angket) yang disebar melalui bantuan *google form* dan penggunaan dokumen untuk melengkapi data yang belum lengkap pada data primer.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada September – Oktober 2020.

Variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah prestasi kerja ( $Y$ ). Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier sederhana dan berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur. Dari hasil pengujian disimpulkan semua indikator pada variabel disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dinyatakan valid. Nilai  $r^{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $r^{\text{tabel}}$  (0,312).

Pendekatan yang dilakukan untuk menguji apakah instrumen pertanyaan menunjukkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang-ulang adalah dengan menghitung koefisien alpha (Cronbach's alpha) untuk setiap variabel yang diukur. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan *software IB SPSS ver. 20 (student version)*, semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu ( $>0.70$ ), Nunnally (1994) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel (Ghozali, 2018).

## Regresi Linear Sederhana

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana dan berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 20 (*Student Version*). Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier sederhana variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,676	3,790		,178	,859
	Disiplin Kerja	,773	,087	,822	8,892	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,676 + 0,773 X_1$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,676 mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) bernilai 0 maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,676.
- b. Koefesien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,773 berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai disiplin kerja ( $X_1$ ), maka nilai prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,773. Koefesien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja, semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t^{\text{hitung}}$  sebesar 8,892 lebih besar dari nilai  $t^{\text{tabel}}$  sebesar 2,022 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar, Hipotesa pertama diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier sederhana variabel Iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,472	3,146		,468	,643
	Iklim Organisasi	,646	,062	,862	10,469	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,472 + 0,646 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,472 mengandung arti bahwa jika variabel iklim

- organisasi ( $X_2$ ) bernilai 0, maka nilai prestasi kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 1,472.
- b. Koefesien regresi iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,646 diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai variabel iklim organisasi ( $X_2$ ), maka nilai prestasi kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,646. Koefesien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan prestasi kerja, semakin baik iklim organisasi maka semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil pengujian terhadap variabel iklim organisasi diperoleh nilai  $t^{hitung}$  sebesar 10,469 lebih besar dari  $t^{tabel}$  sebesar 2,022 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel iklim organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar. **Hipotesa kedua diterima.**

Tabel 5. 26 Hasil Analisis Regresi Linier sederhana variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ )

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,159	2,402		1,731	,092
	Kepuasan Kerja	,718	,057	,899	12,618	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,159 + 0,718 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 4,159 mengandung arti bahwa jika variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 maka nilai prestasi kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 4,159.
- b. Koefesien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,718 berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ), maka nilai prestasi kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,718. Koefesien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja, semakin baik kepuasan kerja maka semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil pengujian terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh nilai  $t^{hitung}$  sebesar 12,618 lebih besar nilai  $t^{tabel}$  sebesar 2,022 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar. **Hipotesa ketiga diterima**

### Regresi Linear berganda

Tabel 5. 27 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Iklim

**Organisasi (X<sub>2</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap prestasi kerja (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance			VIF
		B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	1,192	2,858		,417	,679				
	Disiplin Kerja	,048	,154	,051	,310	,758	,178	5,612		
	Iklm Organisasi	,209	,135	,278	1,551	,130	,147	6,783		
	Kepuasan Kerja	,487	,123	,609	3,944	,000	,199	5,026		

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,192 + 0,048 X_1 + 0,209 X_2 + 0,487 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 1,192, angka tersebut menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Iklm Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) konstan atau X=0, maka prestasi kerja (Y) bernilai sebesar 1,192.
- b. Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,048, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan nilai sebesar variabel penggalinya 0,048 dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- c. Iklm organisasi (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.209, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai iklim organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel penggalinya 0.209, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- d. Kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.487, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel penggalinya 0.487, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- e. e adalah pengaruh variabel lain di luar model

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.	
1	Regression	911,626	3	303,875	58,197	,000 <sup>b</sup>
	Residual	187,974	36	5,222		
	Total	1099,600	39			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Iklm Organisasi

Dari hasil pengujian menunjukkan nilai F<sup>hitung</sup> sebesar 58,197 lebih besar dari nilai F<sup>tabel</sup> sebesar 2,87 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan variabel disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar. **Hipotesa keempat** diterima.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,911 <sup>a</sup>	,829	,815	2,285	1,800
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,829. Hal ini berarti 82,9 % Prestasi Kerja dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya yaitu 7,1% Prestasi Kerja pegawai ASN dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja baik secara parsial melalui analisis regresi linear sederhana maupun secara simultan melalui analisis regresi linear berganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.

### Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil uji t pada pengujian regresi linear sederhana terhadap variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat prestasi kerja diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2017), Maryadi dkk. (2020), Damayanti (2019), Elisa dan Malawat (2020), dan Bakhtiar (2019) bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan teori Hasibuan (2006) bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang pegawai atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja, peningkatan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh (secara statistik) negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan penerapan disiplin kerja yang tinggi atau ketat akan membuat pegawai ASN akan merasa gugup dalam bekerja sehingga timbul ketidaknyamanan, sehingga menyebabkan kinerja pegawai ASN menurun. Sebaliknya jika diberlakukan disiplin kerja yang longgar maka pegawai ASN akan merasa nyaman sehingga dapat



meningkatkan kinerjanya. Pegawai ASN yang bekerja di bawah tekanan akibat regulasi yang ketat akan lebih sulit untuk mengeksplorasi kemampuan kerjanya dibandingkan dengan pegawai ASN yang bekerja pada organisasi dengan regulasi yang longgar.

### **Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Dari hasil uji t pada pengujian regresi linear sederhana terhadap variabel iklim organisasi dan variabel prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Asikin (2011), dan Damayanti (2019) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu & Indrawati (2016) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut Wirawan (2012), yang menyatakan iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sikap dan perilaku anggota organisasi dapat mempengaruhi kinerja secara individual dan kelompok yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Woy, 2013)

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Dari hasil Uji t pada pengujian regresi linear sederhana terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel prestasi kerja disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardasanti (2019), Elisa dan Malawat (2020), serta Bakhtiar (2019). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan bertolak belakang dengan penelitian dilakukan oleh Laima dkk. (2019) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja dan Ekawati, dkk. (2019) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga sesuai dengan teori menurut Luthans (2006) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi bahagia atau emosi positif dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang (Mahesa, 2010). Jika seorang pegawai mempunyai emosi bahagia atau emosi yang positif maka pekerjaan yang dilakukannya pun akan semakin membaik dan prestasi kerja akan semakin meningkat pula.

### **Pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Dari hasil uji ANOVA atau Uji F dengan regresi linear berganda disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tanjung (2017), Maryadi, dkk (2020), Asikin (2011), Damayanti (2019), Ardasanti (2019), Elisa dan Malawat (2020) dan Bakhtiar (2019), dengan kesimpulan penelitian disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja bersama variabel lainnya secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Artinya bahwa jika disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama meningkat maka peningkatan prestasi kerja pegawai ASN pada BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar akan semakin cepat tercapai, sebaliknya, ketika disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja semakin menurun secara bersama-sama maka prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar akan semakin menurun dengan cepat juga

### **Kesimpulan**

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar. Agar prestasi kerja dapat terus meningkat maka pimpinan perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan disiplin pegawai ASN. Absensi online sudah harus diterapkan demi peningkatan disiplin pegawai ASN. Dituntut keberanian pimpinan dalam penegakan disiplin dengan keberanian menjatuhkan hukuman disiplin sesuai tingkat pelanggaran disiplin pegawai ASN. Perlu pembinaan secara berjenjang dari setiap tingkat jabatan.
2. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar. Agar prestasi kerja semakin meningkat, pimpinan harus memberikan memperhatikan lebih terhadap penciptaan iklim organisasi yang kondusif. Pimpinan harus bisa memberikan penghargaan kepada pegawai ASN yang berprestasi.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar. Agar prestasi kerja dapat terus meningkat maka pimpinan harus memberikan memperhatikan lebih terhadap pemenuhan kepuasan kerja pegawai. Pimpinan harus mampu berlaku adil dalam proses pemilihan pegawai yang akan dipromosikan.
4. Disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan, karena penelitian ini hanya dibatasi pada prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Keterbatasan yang melekat pada metode survei yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, di mana responden bisa saja tidak jujur dalam mengisi kuesionernya, kemungkinan terdapat bias respon dari responden karena kesalahan responden mengerti maksud dari pernyataan yang sesungguhnya, serta kemungkinan ketidakseriusan responden dalam menjawab pertanyaan.

### **Saran**

1. Pimpinan harus lebih serius dalam penegakan disiplin kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar agar peningkatan prestasi kerja dapat tercapai. Terus mendorong penerapan absensi secara online yang disinkronkan dengan e-kinerja.
2. Pimpinan harus memberikan perhatian lebih terhadap penciptaan iklim organisasi yang kondusif sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman di antara pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Pimpinan hendaknya dapat memberikan perhatian terhadap pemenuhan kepuasan

- kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar. Promosi hendaknya diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan dilakukan secara adil.
4. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak dan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap prestasi pegawai ASN agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.
  5. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya fokus pada penyebaran kuesioner saja, tetapi juga dengan melakukan wawancara secara langsung, agar peneliti dapat melihat langsung bagaimana responden memberikan jawaban.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardasanti, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).
- Arti kata disiplin—Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. (2020). <https://kbbi.web.id/disiplin>
- Arti kata puas—Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. (2020). <https://kbbi.web.id/puas>
- Asikin, I. (2011). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Pengetahuan Komunikasi dengan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2).
- Bakhtiar, H. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Koordinasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. *Magenta*, 7(1), 31–34.
- Damayanti, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 11(1), 27–33.
- Elisa, E., & Malawat, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(1), 15–25.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.).
- Heriana, P., & Chiar, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(11).
- Laima, N. A., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Maryadi, M., Idris, M., & Rusdi, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. 17

- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. 5(12), 25.
- Rakasiwi, G. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar) [PhD Thesis]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tanjung, H. (2017a). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1).
- Woy, Y. G. A. (2013). Iklim Organisasi dan Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado. 8.