

PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Heriyanto, Basri Rakhman, Andi Widiawati

Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: selayarheriyanto@gmail.com, basrirakhman44@gmail.com, widiawati1972@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 97 orang pegawai yang terdiri dari 19 orang PNS dan 78 orang Non PNS. Teknik pengambilan sampel secara jenuh seluruh populasi dalam penelitian ini menjadi sampel. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics Ver. 25*, diperoleh hasil penelitian bahwa (1) Disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (2) Disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (3) Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh di antara variabel lain terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja*

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, organizational climate, and job satisfaction on employee performance at the Selayar Islands Regency Regional Disaster Management Agency. This research is categorized as survey research. Data collection techniques through questionnaires using a Likert scale. The population in this study amounted to 97 employees consisting of 19 civil servants and 78 non-PNS people. The sampling technique is saturated, the entire population in this study becomes the sample. Based on the validity and reliability tests followed by multiple linear regression analysis with the help of IBM SPSS Statistics Ver software. 25, the results of the study show that (1) Work discipline, organizational climate, and job satisfaction partially have a positive and significant effect on employee performance (2) Work discipline, organizational climate, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (3) Work discipline is the most variable dominant influence among other variables on employee performance at the Agency Regional Disaster Management of Selayar Islands Regency.

Keywords : *Work Discipline, Organizational Climate, Job Satisfaction, Job Achievement*

PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah dan tuntutan reformasi merupakan tantangan dalam melakukan perubahan terhadap tatanan dasar dan kebijakan serta program-program yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan. Hakikat pelaksanaan otonomi daerah adalah pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi. Sehubungan dengan itu, setiap organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya secara tepat guna menghadapi perubahan lingkungan strategis yang terjadi. Perubahan lingkungan strategis di era reformasi menyebabkan peran aparatur pemerintah

daerah semakin tinggi dan kompleks. Menghadapi hal tersebut, pemerintah daerah harus menyiapkan sumber daya manusia untuk menjadi aparatur yang profesional, memiliki kemampuan, kompetensi, kualitas dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan zaman (Aleksander et al., 2020).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor Tahun 2020 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Adapun Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 78 Tahun 2020 tanggal 14 Desember 2020, mempunyai tugas melaksanakan penanggulangan bencana secara terintegrasi meliputi pra bencana, tanggap darurat dan pasca bencana dan sekaligus mempunyai fungsi pengordinasian, pengkomandoan dan pelaksana (Kepulauan Selayar, 2021).

Menurut Hasibuan (2002) dalam (Elisa & Malawat, 2020), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Anoraga (2009), disiplin adalah pembinaan batin dan budi pekerti dengan maksud agar perbuatannya selalu patuh pada aturan dan ketaatan pada aturan tata tertib. Sedangkan menurut Hasibuan (2013), disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan segala pekerjaannya dengan baik (Tangke, 2021).

Menurut Sukardiyono (2017), iklim organisasi merupakan kajian sistematis tentang tugas, kewajiban, dan tanggung jawab suatu pekerjaan, serta pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu. Iklim organisasi adalah titik awal untuk hampir semua fungsi personal dan analisis, ini sangat penting untuk mengembangkan cara menilai sumber daya manusia. Dengan demikian jelas bahwa iklim organisasi sangat penting bagi organisasi untuk dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pekerjaan yang akan diberikan kepada pegawai (Ariani et al., 2020).

Robbin (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya (Juni Priansa, 2017).

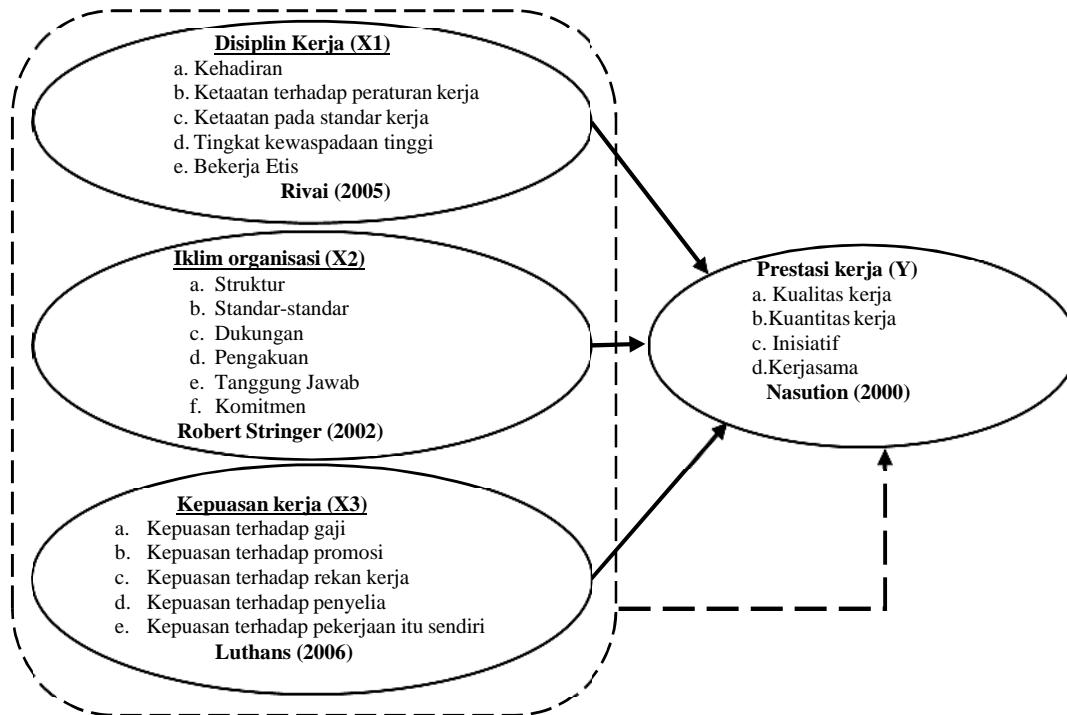
(Buhra et al., 2022) melakukan penelitian terkait Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja melalui Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Hasilnya Pelatihan, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

(Aleksander et al., 2020) melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar). Hasilnya disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar.

(Ulfiah et al., 2022) melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Hasilnya terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan

Ruang Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan dalam kerangka sebagai berikut:



Melalui gambar kerangka konsep di atas, maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga bahwa Disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga bahwa Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh di antara variabel lain terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 97 orang pegawai yang terdiri dari 19 orang PNS dan 78 orang Non PNS. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus).

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif

jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Ragu-ragu (R) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu 1 (satu) bulan yaitu bulan April sampai dengan Mei 2023.

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 berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji T untuk menguji hubungan secara parsial, uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan, dan uji B untuk mengetahui variabel paling dominan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument 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 hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,1996).

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel (X_1) Disiplin Kerja

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X1.1	0,850	0,1996	Valid
2	X1.2	0,876	0,1996	Valid
3	X1.3	0,870	0,1996	Valid
4	X1.4	0,887	0,1996	Valid
5	X1.5	0,884	0,1996	Valid
6	X1.6	0,895	0,1996	Valid
7	X1.7	0,887	0,1996	Valid
8	X1.8	0,916	0,1996	Valid

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Iklim Organisasi (X_2)

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X2.1	0,846	0,1996	Valid
2	X2.2	0,842	0,1996	Valid
3	X2.3	0,912	0,1996	Valid
4	X2.4	0,880	0,1996	Valid
5	X2.5	0,884	0,1996	Valid
6	X2.6	0,796	0,1996	Valid
7	X2.7	0,735	0,1996	Valid
8	X2.8	0,795	0,1996	Valid
9	X2.9	0,844	0,1996	Valid

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
10	X2.10	0,871	0,1996	Valid

Tabel 3. Hasil pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X3.1	0,718	0,1996	Valid
2	X3.2	0,823	0,1996	Valid
3	X3.3	0,857	0,1996	Valid
4	X3.4	0,846	0,1996	Valid
5	X3.5	0,860	0,1996	Valid
6	X3.6	0,794	0,1996	Valid

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Y.1	0,831	0,1996	Valid
2	Y.2	0,860	0,1996	Valid
3	Y.3	0,879	0,1996	Valid
4	Y.4	0,770	0,1996	Valid
5	Y.5	0,790	0,1996	Valid
6	Y.6	0,805	0,1996	Valid
7	Y.7	0,881	0,1996	Valid

Pengujian reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alfa* (α). Pengujian reliabilitas data dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistics Ver. 25* diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	2	3
Disiplin Kerja	0,959	8
Iklim Organisasi	0,953	10
Kepuasan Kerja	0,882	6
Prestasi Kerja	0,924	7

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistics Ver. 25*, menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's alpha untuk variabel disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,50 dan menurut Nunnally (1994) diartikan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur (Ghozali, 2018).

Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukan uji regresi linear berganda terhadap variabel disiplin kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistics Ver. 25*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,628	1,468		1,109	,270		
	Disiplin Kerja	,358	,091	,426	3,940	,000	,189	5,283
	Iklim Organisasi	,201	,085	,301	2,371	,020	,137	7,273
	Kepuasan Kerja	,250	,078	,234	3,199	,002	,413	2,423

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Persamaan regresi linear berganda dari tabel di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,628 + 0,358 X_1 + 0,201 X_2 + 0,250 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 1,628, angka tersebut menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) konstan atau $X=0$, maka prestasi kerja (Y) bernilai sebesar 1,628.
- 2) Disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,358, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai disiplin kerja (X_1) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan nilai sebesar variabel pengalinya 0,358 dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- 3) Iklim organisasi (X_2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,201, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai iklim organisasi (X_2) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,201, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- 4) Kepuasan kerja (X_3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,250, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai kepuasan kerja (X_3) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,250, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- 5) e adalah pengaruh variabel lain di luar model.

Uji hipotesis secara parsial (Uji T) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen dengan menggunakan derajat signifikansi sebesar 0,05. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji T Pengaruh Variabel Bebas (X) Secara Parsial terhadap Variabel Terikat (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,628	1,468		1,109	,270		
	Disiplin Kerja	,358	,091	,426	3,940	,000	,189	5,283
	Iklm Organisasi	,201	,085	,301	2,371	,020	,137	7,273
	Kepuasan Kerja	,250	,078	,234	3,199	,002	,413	2,423

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel 2 diatas dapat dijelaskan hipotesis pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Pengaruh parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja
 Dari tabel 7 dapat dilihat dan dijelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai t hitung > t tabel atau 3,940 > 1,985 dengan nilai signifikansi 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- b. Pengaruh parsial iklim organisasi terhadap prestasi kerja
 Dari tabel 7 dapat dilihat dan dijelaskankan bahwa iklim organisasi mempunyai t hitung > t tabel atau 2,371 > 1,985 dengan nilai signifikansi 0,020 berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga iklim organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- c. Pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap prestasi kerja
 Dari tabel 7 dapat dilihat dan dijelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung > t tabel atau 3,199 > 1,985 dengan nilai signifikansi 0,020 berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga iklim organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang diajukan pada penelitian ini **diterima**.

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel bebas disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel. Hasil analisis uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F Pengaruh Variabel Bebas (X) Secara Simultan terhadap Variabel Terikat (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1876,271	3	625,424	119,665	,000 ^b
	Residual	486,059	93	5,226		
	Total	2362,330	96			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja						

Dari tabel 8 di atas, uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 119,665, nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,70 atau $F_{hitung} 119,665 > F_{tabel} 2,70$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, berarti **hipotesis kedua diterima**.

Koefisien B dipergunakan untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y). Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel yang memiliki koefisien B unstandardized tertinggi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Koefisien B Variabel Bebas (X) yang Paling Dominan Terhadap Variabel Terikat (Y)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,628	1,468		1,109	,270		
	Disiplin Kerja	,358	,091	,426	3,940	,000	,189	5,283
	Iklim Organisasi	,201	,085	,301	2,371	,020	,137	7,273
	Kepuasan kerja	,250	,078	,234	3,199	,002	,413	2,423

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel 9. tersebut dapat dilihat dan dijelaskan bahwa nilai koefisien B sebesar 0,358 variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh di antara variabel bebas lainnya, berarti **hipotesis ketiga tidak diterima**.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,794	,788	2,286

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 10. besarnya R^2 adalah 0,794, hal ini berarti bahwa ketiga variabel disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh 79,4 % terhadap variabel prestasi kerja pegawai sedangkan sisanya ($100\% - 79,4\% = 20,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Dari hasil uji T pada pengujian regresi linear berganda terhadap variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat prestasi kerja diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Menurut Poltak Sinambela (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Beberapa penelitian yang sama yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, 2019), (Aleksander et al., 2020), dan (Dahing et al., 2020) bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil uji t pada pengujian regresi linear berganda terhadap variabel bebas iklim organisasi dan variabel terikat prestasi kerja diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Menurut Wirawan (2007), mendefinisikan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Pahlevi & Listiara, 2018). Litwin dan Stringer (2002) juga berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Zumarnis, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Bagaskara & Pujiani, 2020), yang berjudul Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen". Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen baik secara parsial maupun secara simultan.

Dari hasil uji t pada pengujian regresi linear berganda terhadap variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat prestasi kerja diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Menurut Titisari (2014) dalam (Zumarnis, 2020), kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Menurut Locke dalam (Sari, 2019), kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Elisa & Malawat, 2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara.

Disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Hasil penelitian melalui pengujian secara simultan dengan uji ANOVA atau Uji F dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa dengan memiliki disiplin kerja tinggi, iklim organisasi yang kondusif dan kepuasan kerja yang tinggi secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Aleksander dkk. (2020) tentang "Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar)". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

(Rahmatullah, 2022), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah keberhasilan seseorang dalam kegiatan yang dilakukan dari suatu organisasi. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia

bekerja. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama meningkat maka peningkatan prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan semakin cepat pula dapat dicapai, namun apabila sebaliknya, ketika disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja semakin menurun secara bersama-sama maka prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan cepat juga mengalami penurunan.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh di antara variabel lain terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Dari hasil penelitian terhadap variabel bebas disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja dan variabel terikat prestasi kerja diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh di antara variabel lain terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu salah satunya adalah penelitian dari Elisa & Malawat (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa yang memiliki variabel paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara adalah variabel Disiplin Kerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menjadi dasar dugaan hipotesis penelitian ini. Dari penelitian yang dilakukan oleh Aleksander dkk. (2020) tentang “Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar)”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan kepuasan kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh.

KESIMPULAN

1. Hipotesa pertama diterima karena disiplin kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 3,940 dengan t tabel 1,985. Jadi t hitung $>$ t tabel atau $3,940 > 1,985$ dengan nilai signifikansi 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05, iklim organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar 2,371 dengan t tabel 1,985. Jadi t hitung $>$ t tabel atau $2,371 > 1,985$ dengan nilai signifikansi 0,020 berarti lebih kecil dari 0,05, dan kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 3,199 dengan t tabel 1,985. Jadi t hitung $>$ t tabel atau $3,199 > 1,985$ dengan nilai signifikansi 0,002 berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga keseluruhan variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Hipotesa kedua diterima karena disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai nilai F hitung sebesar 119,665 dengan F tabel 2,70. Jadi t hitung $>$ t tabel

atau $3,199 > 1,985$ dengan nilai signifikansi 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga keseluruhan variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Hipotesa ketiga ditolak karena disiplin kerja mempunyai nilai B dengan nilai 0,358, iklim organisasi dengan nilai B 0,201, dan kepuasan kerja dengan nilai B 0,250 sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai variabel paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

SARAN

1. Diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan perhatian serius terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, terutama terkait tingkat kewaspadaan tinggi dalam hal ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan untuk lebih baik lagi.
2. Diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan perhatian lebih terhadap penciptaan iklim organisasi yang baik dan kondusif sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman di antara pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, terutama terkait pengakuan dalam hal apresiasi dan penghargaan atasan terhadap hasil kerja bawahannya yang bekerja di atas beban normal.
3. Diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan perhatian lebih terhadap pemenuhan kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, terutama terkait peningkatan kesejahteraan pegawai dengan kenaikan gaji dan tambahan penghasilan pegawai.
4. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dan bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aleksander, A., Rustan, D. M., & Gusti, D. H. (2020). Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar). *Nobel Management Review*, 1(2), 213–224.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
- Bagaskara, R. A., & Pujiani, D. (2020). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 11–20.
- Buhra, B., Razak, M., & Said, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Iklim Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 1(1), 77–90.
- Dahing, H., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 183–193.

- 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.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juni Priansa, D. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Kepulauan Selayar, B. (2021). *Rencana Strategis (Renstra) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026*.
- Pahlevi, G., & Listiara, A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai. *Jurnal Empati*, 6(4), 17–24.
- Rahmatullah, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Di SDIT Plus Qurthuba Kecamatan Manggala Kota Makassar*.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 123–134.
- Saridewi, N. K. N., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Disnaker Dan Esdm Bali* [PhD Thesis]. Udayana University.
- Tangke, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa* [PhD Thesis]. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Ulfiah, S., Idris, M., & Said, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 1(1), 11–18.
- Zumarnis, E. (2020). *Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN KCP Kuningan* [PhD Thesis]. Universitas Komputer Indonesia.