

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PNS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Indariani<sup>\*1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Asniwati<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>nobelindariani@gmail.com, <sup>2</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>asniwati@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan terhadap PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.. dan dilaksanakan mulai bulan April-Mei 2023. Populasi penelitian adalah PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang sebanyak 37 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 37 orang PNS. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi Terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi, motivasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang (5) variabel Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,748.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This research approach is a quantitative approach. The research was conducted on Civil Servants of the Staffing and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency... and was carried out from April-May 2023. The research population was Civil Servants of the Personnel and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency with a total of 37 people. The selection of the sample in this study was carried out using the saturated sampling method, namely by determining the entire population as a total sample of 37 civil servants. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.*

*The results showed that: 1) there is a positive and significant influence between organizational climate on the performance of Civil Servants Agency and Human Resource Development in Sidenreng Rappang Regency (2) there is a positive and significant influence between motivation on the performance of Civil Servants Agency and Human Resources Development in Sidenreng Regency Rappang (3) there is a positive and significant influence between work discipline on the performance of Civil Servant and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency (4) there is a positive and significant influence between organizational climate, motivation and work discipline simultaneously on the performance of civil servant staff and development agency Human Resources in Sidenreng Rappang Regency (5) Motivation variable is the variable that has the most dominant effect on the performance of Civil Servants Agency for Personnel and Human Resources Development in Sidenreng Rappang Regency. The R-Square value in this study is 0.748.*

*Keywords: Organizational Climate, Motivation, Work Discipline and Employee performance.*

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi, organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Winardi (2016) mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber-sumber daya manusia serta sumber-sumber lain, sedangkan (T. Hani Handoko 2016) mengemukakan pengertian manajemen sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Sumber daya manusia ini tercakup semua unsur yang dimilikinya, seperti energi, bakat, keterampilan, kondisi fisik dan mental manusia yang dapat digolongkan untuk memproduksi. Dengan pengertian manajemen dan sumber daya manusia itu, maka manajemen sumber daya manusia secara sederhana dapat diberi pengertian sebagai bagian manajemen yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut iklim organisasi, kedisiplinan dan motivasi. Berkaitan dengan hal tersebut.

Ada 3 faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, iklim organisasi, motivasi dan kedisiplinan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi. Menurut Cahyono dalam Satrio dan Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi juga merupakan suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai.

Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik.

Faktor kedua adalah Motivasi. Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat

dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan Instansi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan, Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya Tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan tidak ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Sutrisno (2013), mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Keberhasilan Instansi dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan asset Instansi dapat meningkatkan penghasilan Instansi sehingga Instansi dapat bertahan ditengah gempuran persaingan Instansi lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan Instansi dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya Instansi

Ketiga variabel tersebut merupakan faktor penentu kinerja pegawai berdasarkan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain yang dijelaskan oleh Irham (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berikut merupakan data capaian kinerja Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2022.

**Tabel 1. Capaian Kinerja Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2022**

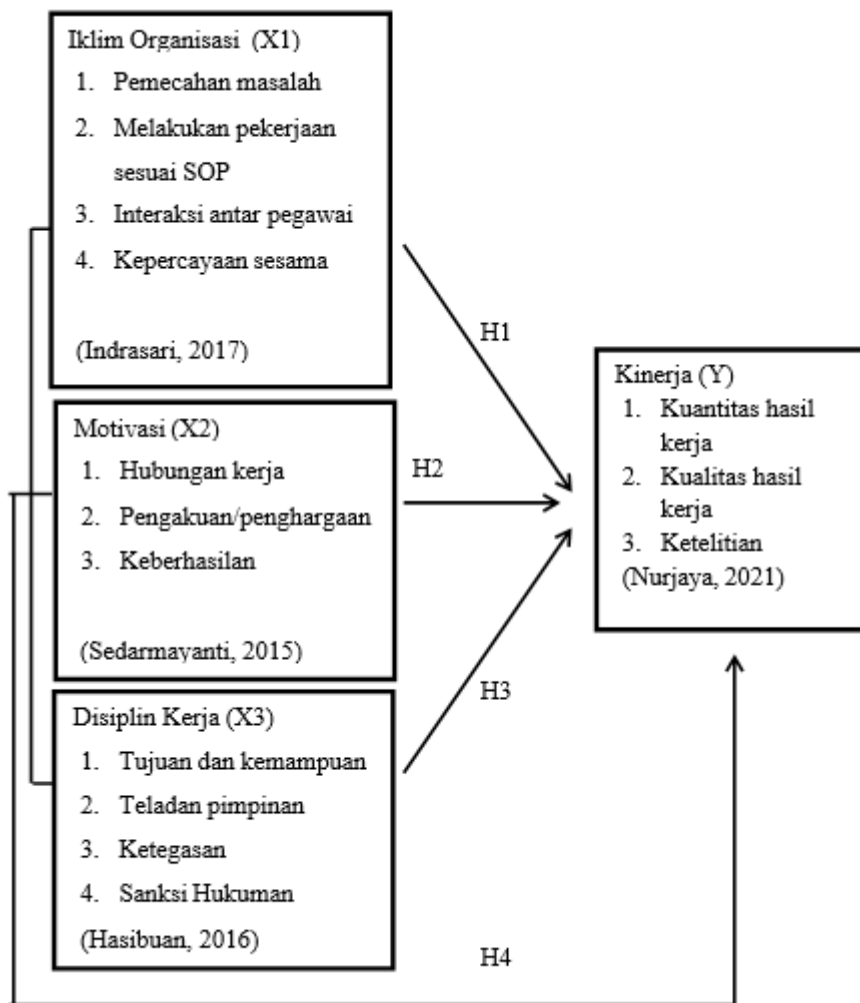
No.	Sasaran Strategis	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan dibidang kepegawaian	101,91%	Sangat baik
2.	Meningkatnya kompetensi aparatur daerah	95,24%	Sangat baik
3.	Meningkatnya tata kelola kinerja dan keuangan	98,45%	Sangat baik
<b>HASIL PENGUKURAN DAN PENCAPAIAN SASARAN (PPS)</b>		<b>98,53%</b>	<b>Sangat baik</b>

Sumber : Kantor BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang, 2023

Berdasarkan data capaian kinerja Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2022, masih ada beberapa indikator yang tidak memenuhi target capaian, atau masih belum mencapai 100% yang

dapat menggambarkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam pencapaian kinerja para pegawai. berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat **“Pengaruh iklim organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang”**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan pemaparan tentang pengaruh Iklim Organisasi, Mottivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Sidenreng Rappang..

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

H5 : Diduga variabel Motivasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan pada bulan April -Mei 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 37 orang. Berdasarkan perhitungan dari purposive sampling dengan jumlah responden seluruh pegawai, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 37 orang pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji validitas variabel Iklim Organisasi**

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	Pimpinan selalu mendiskusikan permasalahan yang terjadi ditempat kerja terhadap bawahannya	0,324	0,342	Valid
2.	Musyawarah merupakan metode yang digunakan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di kantor	0,324	0,628	Valid
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai SOP yang berlaku	0,324	0,817	Valid
4.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan benar	0,324	0,824	Valid
5.	Komunikasi antar sesama pegawai terjalin dengan baik	0,324	0,700	Valid
6.	Interaksi antara pimpinan terjalin dengan baik	0,324	0,750	Valid
7.	saya menaruh kepercayaan terhadap pimpinan saya	0,324	0,421	Valid
8.	Saya menaruh kepercayaan terhadap sesama teman sejawat	0,324	0,483	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2023

Uji validitas tentang variabel Iklim Organisasi (X1) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,324 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 2. Uji validitas variabel Motivasi**

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan	0,324	0,727	Valid
2.	Saya menjalin hubungan yang harmonis antara sesama teman sejawat dengan saling mendukung	0,324	0,848	Valid
3.	Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik	0,324	0,793	Valid
4.	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat	0,324	0,757	Valid
5.	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan.	0,324	0,418	Valid
6.	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya.	0,324	0,702	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2023

Uji validitas tentang variabel Motivasi (X2) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,324 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 3. Uji validitas variabel Disiplin Kerja**

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	Saya memiliki tujuan untuk tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,324	0,556	Valid
2.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,324	0,663	Valid
3.	Saya patuh dengan yang diperintahkan dalam menyelesaikan tugas.	0,324	0,737	Valid
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan dan peraturan instansi.	0,324	0,868	Valid
5.	Saya mematuhi segala aturan dan peraturan instansi dengan baik	0,324	0,715	Valid
6.	Saya selalu memakai seragam kerja yang telah ditetapkan	0,324	0,560	Valid
7.	Saya selalu berusaha fokus dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan	0,324	0,591	Valid



No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
8.	Saya selalu berusaha mengurangi tingkat ketidakhadiran/absensi.	0,324	0,599	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2023

Uji validitas tentang variabel Disiplin Kerja (X3) diatas menunjukkan bahwa uji validitas 8 pertanyaan diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,324 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 4. Uji validitas variabel Kinerja**

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	0,324	0,719	Valid
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	0,324	0,546	Valid
3.	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	0,324	0,922	Valid
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	0,324	0,823	Valid
5.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	0,324	0,865	Valid
6.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	0,324	0,592	Valid
7.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0,324	0,644	Valid
8.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	0,324	0,677	Valid
9.	Saya disiplin waktu dalam bekerja	0,324	0,571	Valid
10.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,324	0,362	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2023

Uji validitas tentang variabel Kinerja (Y) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,324 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	8

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Jadi Reliabilitas instrumen X1 adalah 0.741. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena  $r = 0.741 > 0,5$ . Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Data Motivasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	6

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Jadi Reliabilitas instrumen X2 adalah 0.791. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena  $r = 0.791 > 0,5$ . Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Data Disiplin Kerja (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,804	8

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Jadi Reliabilitas instrumen X3 adalah 0.804. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena  $r = 0.804 > 0,5$ . Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Data Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,869	10

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Jadi Reliabilitas instrumen Y adalah 0.869. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena  $r = 0,869 > 0,5$ . Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-18.194	6.394		-2.845	.008		
X1	.683	.192	.395	3.564	.001	.622	1.608
X2	.854	.221	.423	3.861	.000	.637	1.570
X3	.378	.178	.222	2.121	.042	.696	1.438

a. Dependent Variable: KINERJA



Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = -18.194. Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu iklim organisasi, motivasi, disiplin kerja mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar -18.194. Dengan kata lain, apabila iklim organisasi, motivasi, disiplin kerja memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar -18.194, dimana tanda negatif menunjukkan tidak kenaikan kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X1) sebesar 0,683 berarti ada pengaruh positif variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai 0,683 sehingga apabila skor iklim organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 0,683 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,854 berarti ada pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja pegawai 0,854 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 0,854 poin.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,378 berarti ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 0,378 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 0,378 poin.

#### Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 9 diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Pada kondisi konstan dimana variabel independen tidak berkontribusi maka kinerja pegawai sebesar -18.194 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Angka tersebut menunjukkan bahwa pada kondisi konstan tanpa memperhitungkan keberadaan faktor lain maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar -18.194 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008.
2. Iklim Organisasi (X1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti jika iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai t hitung untuk variabel Iklim Organisasi (X1) sebesar 3.564 dengan t hitung (3.564) > t tabel (2,032), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dibawah nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Motivasi (X2) mempunyai hubungan searah atau positif, hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variabel motivasi (X2) sebesar 3.861 > 2,032 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang..
4. Disiplin Kerja (X3) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Dimana nilai t hitung 2.121 > 2,032 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042 dibawah nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

## Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 10. Uji F (Uji Simultan)**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	647.710	3	215.903	32.591	.000 <sup>a</sup>
Residual	218.614	33	6.625		
Total	866.324	36			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 342.591 > F tabel 2.89, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$ , artinya secara simultan variabel Iklim Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

## Uji Beta (Variabel Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai "*Standardized Coefficien Beta*" diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah varaibel Motivasi dengan nilai "*Standardized Coefficien Beta*" sebesar **0,423** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, dengan Motivasi yang baik pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 11. Uji Determinasi ( $R^2$ )**  
Model summary<sup>b</sup>

el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.725	2.574	1.647

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien Regresi (*R-Square*) sebesar 0.748 dengan tingakat *Standart Error of the Estimate* sebesar 2.574 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Iklim Organisasi (X1), Varaibel Motivasi (X2) dan variabel Disiplin kerja (X3) sebesar 74,8%. Sisanya, sebesar 25,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, meliputi fasilitas kantor, suasana kerja, Kompetensi, dan pengembangan karir setiap pegawai.

## PEMBAHASAN

**Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Iklim

Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja PNS, artinya bahwa Iklim Organisasi memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Menurut Abdillah et al., (2017) Iklim dapat didefinisikan sebagai situasi yang berkaitan melalui perilaku, perasaan dan pikiran kelompok organisasi. Dengan demikian, iklim dapat digambarkan sebagai penilaian khusus, yang berkaitan dengan manipulasi kekuatan dan pengaruh seseorang. Suasana organisasi merupakan ciri organisasi yang tercermin dalam gambaran lingkungan kerja, pedoman dan kondisi oleh Pegawai.

Iklim organisasi ini merupakan cara bagi anggota organisasi untuk mempersepsikan hal-hal yang terjadi secara teratur atau telah terjadi dalam lingkungan organisasi dan mempengaruhi kinerja dan sikap dalam organisasi. Iklim organisasi juga dianggap sebagai keadaan lingkungan organisasi tempat tinggal atau perasaan anggota organisasi, yang tertuju pada keselamatan dan kebermaknaan lingkungan kerja. Keselamatan mencakup Pegawai yang mengembangkan dan menunjukkan perasaan dan pikiran mereka tanpa khawatir akan berdampak negatif pada status, citra diri, dan keberlanjutan karier mereka. Sedangkan Kebermaknaan mengenai apa yang dirasakan karyawan saat mendapatkan hasil dari kerja keras mereka baik secara kognitif, fisik, ataupun emosional yang telah mereka lakukan selama bekerja (Purnama, 2017).

Pada penelitian ini variabel Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinie Anisa Triastuti (2018) yang mengatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Miftahuljannah (2022) yang mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja PNS, artinya bahwa Motivasi memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang

Motivasi adalah kondisi internal yang spesifik dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang ke suatu tujuan. Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan, berjuang untuk melakukan sesuatu yang sulit sebaik dan secepat mungkin (Rahmawati, 2020).

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah energi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Instansi (Mangkunegara, 2016). Sedangkan motivasi dinyatakan oleh Sedamayanti (2014) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual..

Pada penelitian ini, variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmud Halim (2016) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Dedy Darmawan, Dkk (2021) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kearsipan dan perpustakaan daerah kabupaten paser.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS, artinya bahwa Disiplin Kerja memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Farida dan Hartono (2016) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Afandi (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sutrisno (2019) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Ansory dan Indrasari (2018) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Pada penelitian ini Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Yantika (2018) yang mengatakan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan Muhammad Andi Prayogi (2019) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS secara simultan, artinya bahwa secara bersama-sama, variabel Iklim Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riesky Ardi Bagaskara (2020) dengan judul 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 terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (Kspps) Bmt Hira Sragen secara simultan.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Bata Ilyas (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap kinerja pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

### **Motivasi sebagai Variabel Paling Dominan Berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Dinas.**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Motivasi adalah kondisi internal yang spesifik dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang ke suatu tujuan. Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan, berjuang untuk melakukan sesuatu yang sulit sebaik dan secepat mungkin (Rahmawati, 2020).

Motivasi berarti sesuatu yang mendorong untuk berbuat atau beraksi. Motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respons. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses gerakan, situasi yang mendorong dan timbul dalam diri individu serta tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan akhir dari gerakan atau perbuatan (Yaslina, 2018).

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah energi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah atau tertuju



untuk mencapai tujuan organisasi Instansi (Mangkunegara, 2016). Sedangkan motivasi dinyatakan oleh Sedamayanti (2014) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual..

Pada penelitian ini, variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmud Halim (2016) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Dedy Darmawan, Dkk (2021) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kearsipan dan perpustakaan daerah kabupaten paser.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang..
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Variabel Iklim Organisasi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang
5. Variabel Motivasi merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*
- Afandi, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan. UISU Press.
- Anisah, A., & Rahmawati, S. (2017). Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai Operator Departemen Produksi Pada PT Martina Berto Tbk. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*,



2(1), 95-104.

Ansory, A. F., dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101- 118.

Devina, G., & Ratih, I. (2018). Pengaruh Organizational Climate terhadap Kinerja Pegawai dengan Knowledge Sharing Behavior sebagai Variabel Intervening pada PT Suryamasinka Semestaraya. 6(1).

Dewi, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pana Surya Agrindo Kabupaten Rokan Hulu.

Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group. Jakarta.

Fahmi, Irham. (2014). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung. Alfabeta.

Firman, A., & Said, S. (2016). Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance. *Journal of Business*, 4(3), 60-67.

Firman, A., Bater, R., & Janwar, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 955-970.

Edy, Sutrisno. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta. Penerbit Kencana Prenada Media Group.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.

Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar.

Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.