

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN PROVINSI SULAWESI BARAT

Abdul Syukur Dallu

STIE Muhammadiyah Mamuju
Email: a.syukurdallu@gmail.com

Abstrak

Organisasi merupakan suatu tempat kumpulan dari berbagai sumber daya manusia, setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pertumbuhan organisasi bukan saja mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Salah satu bentuk organisasi formal yakni organisasi perkantoran, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kinerja pegawai agar memiliki produktivitas dalam bekerja. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat merupakan satu instansi pemerintah yang membutuhkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk itu kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat dalam menjalankan perannya sebagai abdi masyarakat membutuhkan iklim organisasi yang baik bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja dan disiplin. Oleh karena itu setiap kegiatan yang dilakukan pegawai dapat didorong oleh suatu kekuatan dalam diri pegawai, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi Kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi pegawai dalam kegiatan satuan polisi pamong praja, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai satuan polisi pamong praja dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan yang ketat.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Motivasi, Disiplin, Kinerja Pegawai

Abstract

The organization is a collection of various human resources, each organization must continue to grow both quantitatively and qualitatively. Organizational growth not only maintains its existence but also in developing itself well in the framework of achieving organizational goals. One form of formal organization is the office organization, each organization needs to think of ways that can be done to develop employees in order to encourage employee performance in order to have productivity at work. The Office of the Civil Service Police Unit and the Fire Department of West Sulawesi Province is a government agency that requires good performance in carrying out its duties and functions to provide services to the community, for that the Office of the Civil Service Police Unit and the Fire Department of West Sulawesi Province in carrying out its role as a public servant requires good organizational climate for employees who have work motivation and discipline. Therefore, every activity carried out by employees can be driven by a force within the employee, this driving force is called motivation Discipline is an attitude to act in accordance with the provisions or norms that apply in the organizational environment Employee

performance is important given the change in direction of government policy as desired by the spirit of reform to provide wider room for and greater participation for employees in the activities of the civil service police unit, where the government and its apparatus play a role as facilitators. This change in policy direction has implications for the professional capabilities of civil service police officers in responding to the challenges of the globalization era in the face of intense competition.

Keywords: Organizational Climate, Motivation, Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Organisasi bisa melakukan kinerjanya dengan efisien dan efektif jika tetap dalam kaidah karakteristiknya, yaitu mempertimbangkan struktur, status hierarki, peran, dan norma yang ada (Gibson, 2010:139). melihat teori di atas menunjukkan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain iklim organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap pegawainya, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi merupakan bagian dari iklim organisasi yang berjalan dengan baik.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran

Provinsi Sulawesi Barat merupakan satu instansi pemerintah yang membutuhkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk itu kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat dalam menjalankan perannya sebagai abdi masyarakat membutuhkan juga pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik. Oleh karena itu setiap kegiatan yang dilakukan pegawai dapat didorong oleh suatu kekuatan dalam diri pegawai, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam

menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Dalam menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum, untuk mengoptimalkan kinerja satuan polisi pamong praja perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Bila pegawai termotivasi, akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Yuwono (2011:89) menyatakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan lebih dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai

dengan pengaturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan, disiplin kerja pegawai merupakan bagian dari faktor kinerja.

Kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi pegawai dalam kegiatan satuan polisi pamong praja, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan

ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai satuan polisi pamong praja dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan yang ketat. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur sipil negara satuan polisi pamong praja merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan, permasalahan peningkatan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan salah satu indikator yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi dan disiplin sangat penting dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai.

2. Kajian Pustaka

a. Iklim Organisasi

iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Menurut Simamora (2011:81) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau

psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. sedangkan menurut Barkah (2012:37), menyatakan bahwa iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu :

- 1) Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri dan kurang inovasi.
- 2) Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- 3) Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- 4) Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan keaburan peranan.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda.

Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memajemen sumberdaya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan

b. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya

untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Nawawi (2009:351), mengemukakan kata motivasi dasar katanya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Nawawi (2009:24) mengemukakan bahwa manusia atau seseorang hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan. Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya

c. Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Menurut Yuwono (2011:89) Disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau

mematuhi peraturan-peraturan standar yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Selanjutnya pengertian disiplin menurut Nitisemino (2011:43) kedisiplinan lebih dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan pengaturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut Atmosudiryo (2010:228) disiplin merupakan ketaatan yang bersifat impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Disiplin merupakan satu-satunya jalan atau sarana untuk mempertahankan adanya eksistensi dari organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja, disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan adanya sanksi.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi

merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Nawawi, 2009:93).

Sedangkan menurut Basri (2010:87) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Nawawi (2011:35) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Widjaja (2010:125) mendefinisikan kinerja

sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

e. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) Disiplin yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat.

3. Metode Penelitian

a. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulan, dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat, populasi telah diketahui jumlahnya sebanyak 140 pegawai. Karena banyaknya populasi yang telah diketahui, sehingga digunakan penarikan sampel.

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi menggunakan metode slovin (Sangadji, 2010:186) dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N e^2)}$$

Dimana,

n = Jumlah elemen atau anggota sampel

N = Jumlah elemen atau anggota populasi

e = Tingkat error atau kesalahan sebesar 0,1 atau (10%)

$$n = \frac{140}{1 + (N e^2)}$$
$$n = \frac{140}{1 + 140 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 140 (0,01)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 1,4}$$

$$n = \frac{140}{2,4} = 58,33$$

Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58,33 responden yang dapat dibulatkan menjadi 58 responden.

b. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode yaitu sebagai berikut :

- 1) Penelitian pustaka (*Library Research*) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur atau buku-buku yang dijadikan landasan teori.
- 2) Penelitian lapang (*Field Research*), yaitu pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut yaitu observasi dilakukan dalam bentuk

pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.

- 3) Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan membagikan lembar pernyataan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif tanggapannya yang dianggap dapat menunjang penelitian ini.

c. Metode Analisis

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian, peneliti menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan *SPSS Program*. Metode analisis ini menurut Husain (2013:45) dengan menggunakan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Iklim Organisasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin

b₁ - b₃ = Koefisien Regresi

e = Error

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t

(*Student Test*) dan uji f (*Fisher Test*) dengan kriteria pengujian :

1. Uji t (*Student test*)

Untuk membuat kesimpulan tentang pengaruh masing-masing Variabel Independen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap Variabel Dependen (Y) dan mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya digunakan uji t. Kriteria pengujian ini adalah jika probabilitas yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih kecil dari α yang ditentukan yakni 0.05 dengan *Level Of Compidence* 95 % ($\text{Prob} < \alpha = 0,05$), maka setiap variabel independen yang diteliti (X_1 , X_2 dan X_3) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

2. Uji F (*Fisher Test*)

Untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh keseluruhan (Simultan) Variabel independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y), digunakan uji f dengan kriteria pengujian, dengan asumsi jika probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari α yang ditentukan yakni 0,05 dengan *Level Of Compidence* 95 % ($\text{Prob} < \alpha = 0,05$), maka secara bersama-sama (Simultan) Variabel

Independen (X) berpengaruh terhadap Variabel Dependen (Y). Jika terjadi sebaliknya, maka keseluruhan dari variabel independen (X) tidak berpengaruh.

4. Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian adalah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat, adapun jumlah pegawai yang dijadikan sampel sebanyak 58 responden yang dapat diuraikan menurut identitas responden yang dimulai dari jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan seperti distribusi responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 responden dengan persentase (58,62%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden dengan persentase (41,38%).

menurut usia 20 – 35 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase (24,14%), usia 36 - 50 tahun sebanyak 40 responden dengan persentase (68,96%), usia > 51 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase (6,90%). berpendidikan sarjana S1 sebanyak 21 responden dengan persentase

(36,21%), yang berpendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 5 responden dengan persentase (8,62%) dan yang SMA sebanyak 32 responden dengan persentase (55,17%).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No.	Variabel	F (F hitung < F tabel)		(Sig.Variabel Signifikansi < 0,05)		Keterangan
		F hitung	F tabel	Sig.Variabel	Sig.0,05	
1	Iklm Organisasi	3,793	3,831	3,904	4,003	0,020
2	Motivasi	4,104	4,110	4,118	4,215	0,009
3	Disiplin	7,847	7,750	7,881	7,905	0,000

Sumber : Hasil Olah Data, 2018

Dari hasil analisis yang telah didapatkan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan dengan persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 1,158 + 3,793 X_1 + 4,104X_2 + 7,847X_3$$

Dengan demikian interpretasi mengenai persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. a = 1,158 merupakan bilangan kostant yang menunjukkan besarnya nilai kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat, jika ketiga

variabel yaitu iklim organisasi, motivasi dan disiplin pegawai sama dengan nol atau tidak memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. $b_1 = 3,793$ merupakan angka yang menunjukkan nilai koefisien beta untuk variabel iklim organisasi pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat, jika iklim organisasi ditingkatkan dan variabel yang lain dianggap konstan atau tetap, maka kinerja

pegawai juga akan naik sebesar 3,793.

3. $b_2 = 4,104$ merupakan angka yang menunjukkan nilai koefisien beta untuk variabel motivasi pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat, jika motivasi ditingkatkan dan variabel yang lain dianggap konstan atau tetap, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 4,104.
4. $b_3 = 7,813$ merupakan angka yang menunjukkan nilai koefisien beta untuk variabel disiplin pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat, jika disiplin ditingkatkan dan variabel yang lain dianggap konstan atau tetap, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 7,813

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel iklim organisasi, motivasi dan disiplin pegawai secara parsial atau satu persatu dan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam

Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, maka dalam penelitian digunakan alat uji t untuk menguji variabel *independen* secara parsial atau satu persatu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dalam penelitian ini nilai t_{tabel} adalah 1,67 dan alat uji f untuk menguji variabel *independen* secara simultan atau bersama-sama dengan membandingkan nilai f_{hitung} dan f_{tabel} dalam penelitian ini nilai f_{tabel} adalah 3,13. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan apakah H_0 diterima dan H_1 ditolak atau H_1 diterima dan H_0 ditolak. Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut : $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya variabel iklim organisasi, motivasi dan disiplin pegawai masing-masing tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya variabel iklim organisasi, motivasi dan disiplin pegawai masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi

Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat.

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menjelaskan hubungan pengaruh antara variabel, sebagai berikut :

1. Iklim organisasi memiliki nilai t_{hitung} 4,003 dan nilai t_{tabel} didapatkan 1,67 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis diterima
2. Motivasi memiliki nilai t_{hitung} 4,215 dan nilai t_{tabel} didapatkan 1,67 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis diterima.
3. Disiplin memiliki nilai t_{hitung} 7,905 dan nilai t_{tabel} didapatkan 1,67 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis diterima.

Untuk uji simultan dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} , nilai f_{hitung} yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 148,17 dengan tingkat signifikan 0.004, dan nilai f_{tabel} sebesar 4,16. Dengan demikian $f_{hitung} > f_{tabel}$, berarti kedua variabel *independen* yaitu iklim organisasi, motivasi dan disiplin pegawai yang dijadikan indikator dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat.

Pengujian hipotesis kedua menjelaskan hubungan pengaruh yang paling dominan diantara variabel, Dari hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini variabel disiplin pegawai yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai beta paling tinggi sebesar 7,847

dengan tingkat signifikan paling kecil yaitu 0,000.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji regresi linear berganda secara parsial atau satu persatu menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dengan nilai signifikan 0,20, variabel motivasi dengan nilai signifikan 0,009 dan variabel disiplin dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan uji regresi linear berganda secara simultan atau bersama-sama menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 148,17 dengan tingkat signifikan 0,004, sehingga dapat dinyatakan faktor iklim organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat.
2. Variabel disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat, karena dari hasil analisis regresi linear berganda nilai beta yang didapatkan paling tinggi sebesar 7,847 dengan nilai signifikan paling rendah yaitu 0,000.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, dengan itu pula peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran lebih menitikberatkan pada disiplin pegawai, karena dalam penelitian ini disiplin pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh jika dibandingkan dengan variabel penelitian yang lainnya dalam penelitian yang telah dilakukan.
2. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat perlu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif, mengupayakan

peningkatan etos kerja dan motivasi, mengingat iklim organisasi dan disiplin kerja yang terus ditingkatkan dalam upaya melakukan pembinaan-pembinaan atau pelatihan-pelatihan bagi seluruh pegawai.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini, untuk penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Sulawesi Barat, karena dengan semakin baik kinerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudiryo, 2010. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta
- Barkah, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya*. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya
- Basri, 2010. *Organisasi dan manajemen*. Edisi Keempat. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Follet, 2012. *Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu
- Gibson, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu
- Gulick, 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
- Husain Abdullah, 2013. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Lila Wahyuni, 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mangkunegara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Rosdakarya : Bandung
- Maslow, 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
-2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*". PT. Raja grafindo Persada : Jakarta
- Moenir, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*". PT. Raja grafindo Persada : Jakarta
- Nawawi, 2009. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat*

- Kotamadya Jak-Bar. Skripsi, UNDIP
- Nitisemino, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Penerbit : Macana Jaya Cemerlang
- Schein, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Simamora, 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Siswanto, 2012. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta
- Widjaja, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Yuwono, 2011. *Penilaian Kinerja dan Organisasi*". Jakarta: Penerbit Gramedia