

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

TESIS

Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**ALEKSANDER
2018.MM.1.1420**

**PROGRAM PASVASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
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)**

TESIS

Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

ALEKSANDER
2018.MM.1.1420

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASVASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

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

Oleh :

ALEKSANDER

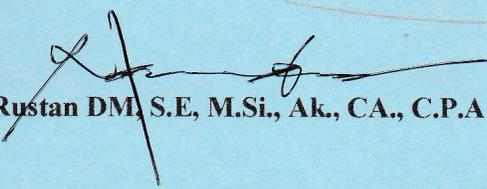
Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 16 Desember 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

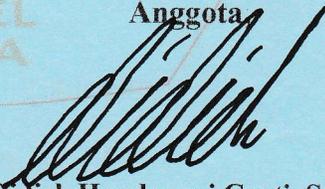
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

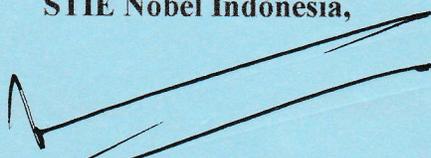
Anggota


Dr. Rustan DM, S.E, M.Si., Ak., CA., C.P.A

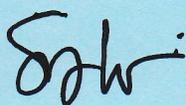

Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,


Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M. Si., Ak., C,A

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU NO. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 01 Desember 2020

Mahasiswa



Aleksander

2018.MM.1.1420

MOTTO

*“ Bekerjalah lebih banyak dari orang lain,
karena usaha tidak pernah membohongi hasil ” -
Chairul Tanjung*

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

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

IDENTITAS MAHASISWA

Nama Mahasiswa : **Aleksander**
NIM : 2018MM11420
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. Rustan DM, S.E., M.Si., CA., CPA
Anggota : Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA
Dosen Penguji 2 : Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 16 Desember 2020

SK Penguji Nomor : 724/PPS/STIE-NI/XII/2020

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga tesis dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (studi kasus pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar)" dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini telah banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan maupun arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat para pembimbing : Dr. Rustan DM, S.E., M.Si., Ak., CA., C.P.A dan Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si, yang mana di tengah-tengah kesibukan beliau masih tetap meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dan dorongan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.

Perkenankanlah juga, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, C.A., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, dan sebagai tim penguji yang telah memberikan masukan dan saran pada saat seminar proposal dan seminar hasil tesis.
4. Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E, M.M, selaku tim penguji atas masukan dan saran pada saat seminar proposal dan seminar hasil tesis.
5. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan selama masa perkuliahan sampai penulisan tesis ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak/ibu Dosen serta staf program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE NOBEL Indonesia Makassar atas bantuannya selama mendalami Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
7. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini. Dan kepada semua pihak yang telah membantu, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan perlu pengembangan lebih lanjut agar benar-benar bisa bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini bisa lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Makassar, Desember 2020

Aleksander

ABSTRAK

Aleksander. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Rustan DM dan Didiek Handayani Gusti.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei. Sebanyak 40 pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar menjadi sampel yang diambil melalui penyebaran kuisioner.

Berdasarkan uji validitas dan reabilitas dengan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan bantuan *software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*, diperoleh hasil bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai ASN (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN (4) disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

Berdasarkan hasil tersebut, implikasi manajerial yang dapat direkomendasikan adalah peningkatan prestasi kerja yang lebih optimal melalui peningkatan disiplin kerja, penciptaan iklim organisasi yang kondusif serta pemenuhan kepuasan kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Ketiga hal tersebut harus dilakukan pimpinan dalam prinsip keterbukaan.

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



ABSTRACT

Aleksander. 2020. *The Effect of Work Discipline, Organizational Climate and Job Satisfaction on Work Performance of ASN Employees at the Regional Civil Service, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency, supervised by Rustan DM and Didiek Handayani Gusti.*

This study aims to analyze the effect of work discipline, organizational climate and job satisfaction on the work performance of ASN employees at the Regional Civil Service, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency.

This study is categorized as a survey study. A total of 40 ASN employees of the Regional Civil Service, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency were sampled by means of distributing questionnaires.

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

Based on these results, the managerial implications that can be recommended are a more optimal increase in work performance through increased work discipline, creating a conducive organizational climate and fulfilling the job satisfaction of ASN employees at the Regional Civil Service Agency, Regional Education and Training of the Selayar Islands Regency. These three things must be done by the leadership in the principle of openness.

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



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO.....	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1. Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.2 Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Pengertian disiplin kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ..	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Dimensi disiplin kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3 Iklim organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Pengertian iklim organisasi	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Dimensi iklim organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.1 Pengertian kepuasan kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	Error! Bookmark not defined.
2.4.3 Indikator- indikator kepuasan kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.5 Prestasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.5.1 Pengertian prestasi kerja	Error! Bookmark not defined.
2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ..	Error! Bookmark not defined.
2.5.3 Indikator- indikator prestasi kerja.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
3.1 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.

3.2 Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
BAB IV METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
4.1. Pendekatan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.3. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
4.4. Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
4.5. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
4.6. Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.6.1 Uji validitas dan reabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.6.2 Uji asumsi dasar.....	Error! Bookmark not defined.
4.6.3 Uji asumsi klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.6.4 Skala pengukuran variabel	Error! Bookmark not defined.
4.6.5 Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.6.6 Pengujian hipotesis secara parsial	Error! Bookmark not defined.
4.6.7 Pengujian hipotesis secara simultan .	Error! Bookmark not defined.
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
defined.	
5.1 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..	Error! Bookmark not defined.
5.1.2 Visi Dan Misi Organisasi	Error! Bookmark not defined.
5.1.3 Uraian tugas dan fungsi jabatan.....	Error! Bookmark not defined.
5.1.4 Statistik deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
5.1.6 Uji kualitas data	Error! Bookmark not defined.
5.1.7 Uji asumsi dasar	Error! Bookmark not defined.
5.1.8 Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
5.1.9 Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
5.2 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB VI PENUTUP.....	Error! Bookmark not defined.
6.1 Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
6.2 Implikasi.....	Error! Bookmark not defined.
6.2.1 Implikasi teoritis	Error! Bookmark not defined.
6.2.2 Implikasi manajerial.....	Error! Bookmark not defined.
6.3 Keterbatasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
6.4 Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Nilai Prestasi Kerja PNS dalam PP NO. 46 Tahun 2011	4
Tabel 1. 2 Rata-rata Presentase Kehadiran.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Mendukung	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu yang Tidak Mendukung.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Matriks Definisi Operasional Penelitian	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 5. 1 Jenis Kelamin Responden	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 5. 2 Usia Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 3 Pendidikan Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 4 Masa Kerja Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 5 Status Jabatan Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden mengenai Variabel Disiplin Kerja (X ₁).....	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Iklim Organisasi (X ₂)....	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (X ₃)....	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi Pegawai	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
Tabel 5. 10 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X ₁) Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
Tabel 5. 11 Hasil Pengujian Validitas Variabel Iklim Organisasi (X ₂).....	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
Tabel 5. 12 Hasil pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X ₃)	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
Tabel 5. 13 Hasil pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
Tabel 5. 14 Hasil pengujian Reabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 15 Hasil Uji Homogenitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 16 Hasil Uji Linearitas Prestasi kerja – Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Tabel 5. 17 Hasil Uji Linearitas Prestasi kerja – Iklim Organisasi .	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
Tabel 5. 18 Hasil Uji Linearitas Prestasi Kerja – Kepuasan Kerja..	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
Tabel 5. 19 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Tabel 5. 20 Hasil Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.

Tabel 5. 21 Hasil Uji Glejser	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 22 Hasil Uji Autokorelasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 23 Tabel Durbin Watson.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 24 Hasil Uji Regresi Sederhana untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 25 Hasil Uji Regresi Sederhana untuk Variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 26 Hasil Uji Regresi Sederhana untuk	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 27 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 28 Hasil Uji F.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 29 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 30 Hasil Koefisien Korelasi (R)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 31 Hasil Koefisien Korelasi (R^2).....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

- No table of figures entries found.**Gambar 5. 1 Struktur Organisasi Badan
Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan
Selayar**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 5. 2 Diagram Persentase Responden menurut Jenis Kelamin**Error!
Bookmark not defined.**
- Gambar 5. 3 Diagram Persentase Responden menurut Usia.....**Error! Bookmark not
defined.**
- Gambar 5. 4 Diagram Persentase Responden menurut Pendidikan **Error! Bookmark
not defined.**
- Gambar 5. 5 Diagram Persentase Responden menurut Masa Kerja **Error! Bookmark
not defined.**
- Gambar 5. 6 Diagram Persentase Responden menurut Jabatan **Error! Bookmark not
defined.**
- Gambar 5. 7 Grafik Normal P-P Plot.....**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 5. 8 Grafik Scatterplots.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. TABULASI DATA

LAMPIRAN 4. HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

1) UJI NORMALITAS

2) UJI HETEROKEDASTISITAS

3. UJI MULTIKOLINERITAS

5. ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

6. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

LAMPIRAN 6. TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

LAMPIRAN 7. LETTER OF ACCEPTANCE (LOA)

LAMPIRAN 8. DAFTAR HADIR

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

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

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 lahir sebagai upaya mewujudkan profesionalitas dan kemandirian Aparatur Sipil Negara. Undang-undang ini menjelaskan bahwa manajemen ASN adalah pengelolaan Aparatur Sipil Negara untuk menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, memiliki integritas, bersih dari praktik KKN, netral dan bebas dari intervensi politik, serta mampu

menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat. Ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak. Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM - PNS) yang memiliki moral dan kedisiplinan yang tinggi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

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

Sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan suatu organisasi. Jika sumber daya manusianya buruk, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Semua tindakan dalam kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia

sebagai anggota organisasi. Dalam tugas fungsi dan pengawasan, baik pemimpin maupun pegawai ASN membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial dan menjadi penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

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

Disiplin ialah kondisi yang mencerminkan sikap mental dan perilaku suatu bangsa dalam mematuhi dan mentaati ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara (Arti Kata Disiplin - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, 2019). Disiplin adalah dasar berperilaku seseorang yang memiliki pengaruh besar dalam segala aspek baik kepentingan pribadi dan kepentingan umum. Dan untuk memiliki kedisiplinan tinggi maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri sehingga menjadi landasan bukan hanya saat bekerja tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari. Disiplin dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut. Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan

para bawahannya, mengenai perilaku dan cara memperbaiki perilaku tersebut menjadi lebih baik lagi.

Menurut Wirawan (2012), iklim organisasi adalah cara mempersepsikan anggota organisasi dan mereka yang terus-menerus berhubungan dengan organisasi tentang apa yang terjadi atau sedang terjadi di lingkungan internal organisasi, yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi dan kinerja organisasi. Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif dari keseluruhan suasana kerja organisasi, yang membentuk harapan dan perasaan semua pegawai ASN untuk meningkatkan kinerja organisasi. Iklim organisasi harus diciptakan untuk membuat pegawai ASN merasa termotivasi dengan iklim yang sehat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka (Heriana & Chiar, 2016)

Kepuasan kerja adalah kondisi mental yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di lingkungan kerjanya, karena semua kebutuhan telah terpenuhi secara memadai (Arti Kata Puas - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diperoleh dari lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang baik, gaji yang cukup, dan terpenuhinya semua kebutuhan hidup. Kepuasan kerja yang positif juga mempengaruhi kinerja pegawai ASN.

Penerapan manajemen sumber daya manusia secara tepat mutlak harus dilaksanakan agar tercapai semangat kerja yang tinggi, pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja terbaik mengacu pada kinerja yang sesuai standar organisasi dan selalu mengutamakan peningkatan kompetensi sumber daya manusianya.

Kinerja adalah perwujudan sikap nyata setiap individu sebagai prestasi kerja sesuai perannya masing-masing dalam organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2002), prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan kesungguhan, kecakapan, pengalaman dan waktu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Elisa & Malawat, 2020).

Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan prestasi kerja pegawai ASN antara lain menurunnya keinginan pegawai ASN untuk berprestasi, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kurangnya kesadaran untuk menaati peraturan, adanya pengaruh negatif dari lingkungan, perasaan tidak nyaman dalam bekerja, tidak adanya kerjasama di antara anggota, kurangnya motivasi terhadap peningkatan semangat kerja serta tidak adanya suri tauladan yang bisa dijadikan panutan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Hal ini termasuk dalam persoalan-persoalan disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Permasalahan di atas merupakan permasalahan umum yang dihadapi pegawai ASN pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan secara khusus pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

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

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

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam BAB IV pasal 17, nilai prestasi kerja PNS di nyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Nilai Prestasi Kerja PNS dalam PP NO. 46 Tahun 2011

Kategori	Nilai
1	2
Sangat Baik	91– ke atas
Baik	76 – 90
Cukup	61 – 75
Kurang	51 – 60
Sangat Kurang	50 ke bawah

Sumber : data sekunder yang diolah. 2020

Sesuai tabel 1.1. di atas, nilai yang diperoleh pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sudah termasuk dalam kategori baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi. Penyebab nilai prestasi kerja pegawai ASN menjadi belum maksimal dikarenakan dalam keseharian pegawai ASN di lingkup Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar masih ada yang belum memprioritaskan kehadiran, masih ada pegawai yang hadir tidak tepat waktu, masih belum maksimalnya penggunaan absensi online karena masih disandingkan dengan penggunaan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol, kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti apel pagi sehingga banyak arahan yang sifatnya membangun terlewatkan. Semua hal ini bisa terjadi karena belum adanya pengawasan secara efektif dan berjenjang dari atasan langsung, masih

adanya budaya saling memarahkan daftar hadir dan masih adanya pemakluman terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai menyebabkan beberapa pegawai menjadi tidak lagi mengindahkan aturan yang sudah ditetapkan. Hal ini semakin terasa saat pandemi Covid-19 merebak di seluruh pelosok tanah air. Disamping karena aturan pemerintah yang mengharuskan orang bekerja dari rumah, juga karena adanya kecemasan dari para pegawai ASN. Adapun tingkat kehadiran pegawai ASN selama beberapa bulan pengamatan peneliti dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1. 2 Rata-rata Presentase Kehadiran

Bulan	Persentase Kehadiran (%)
1	2
Januari	92
Pebruari	80
Maret	60
April	40
Mei	45
Juni	55
Juli	54
Agustus	47

Sumber : data sekunder yang diolah, 2020

Terkait iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat dilihat dari masih ada pegawai yang merasa tidak nyaman dalam bekerja karena kondisi kantor yang sarana prasarananya masih terasa kurang, beberapa pegawai bekerja di atas beban normal sementara yang lain bahkan tidak melakukan pekerjaan apapun. Beberapa Standar Operasional Prosedur (SOP) telah dibuat namun belum dijalankan secara maksimal. Hal-hal tersebut diatas yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian terkait disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

Dan untuk memperkuat penelitian ini, dikemukakan riset gap terkait dengan hasil penelitian terdahulu. Riset gap adalah proses penemuan celah atau kesenjangan suatu penelitian yang kemudian akan dilengkapi dengan pengetahuan dan temuan baru. Dari beberapa penelitian terdahulu ditemukan adanya perbedaan analisa terkait pengaruh disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Salah satu riset gap yang dikemukakan adalah keterbatasan variabel yang diteliti. Tanjung (2017) melakukan penelitian dengan dua variabel independen yaitu disiplin dan motivasi untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka prestasi kerja akan menjadi semakin meningkat pula. Namun berdasarkan uji koefisien determinasi *R Square*, variabel disiplin dan motivasi hanya mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 67%. Sisanya sekitar 33 % dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti. Berbeda dengan Rakasiwi (2014) yang melakukan penelitian terkait pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, hasilnya menunjukkan variabel disiplin berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Berdasarkan uji koefisien Determinasi, variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja hanya mampu

menjelaskan kinerja pegawai sebesar 77,5 %. Ini berarti ada sekitar 22,5 % pengaruh dari variabel yang tidak diteliti.

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

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar ?
4. Apakah disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh disiplin secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Pengaruh disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberi masukan kepada pemerintah (penentu kebijakan) sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengembangkan kapasitas pegawai ASN guna meningkatkan prestasi kerja melalui peningkatan disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Memberi sumbangan pemikiran kepada pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam pengambilan kebijakan bagi pengembangan sumber daya manusia khususnya pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Mengembangkan konsep teoritis untuk memperkaya khasanah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkenaan dengan pengembangan prestasi kerja pegawai ASN.
4. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang Aparatur Sipil Negara dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stake holders* yang terlibat dalam pengembangan SDM dan prestasi kerja.
5. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pedoman dalam peningkatan prestasi kerja pegawai ASN dalam rangka mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bertahan di era globalisasi saat ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Mendukung

Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1	2	3	4	5	6
Tanjung (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan	Analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda.	Variabel bebas - Disiplin Kerja - Motivasi Kerja Variabel terikat - Prestasi Kerja pegawai	Variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai	Sama-sama menguji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Perbedaannya Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja
Maryadi dkk. (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab.Barru	Metode analisis regresi linier sederhana. Dengan tahapan tahapan seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur path.	Variabel bebas - Kompensasi - Disiplin Kerja, Variabel terikat - Kinerja Pegawai	Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, juga Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja.	Sama-sama menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (prestasi kerja). Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen yang lain.

1	2	3	4	5	6
Damayanti (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Malang	Analisis menggunakan analisis regresi linier berganda	Variabel bebas - Disiplin Kerja - Karakteristik Pekerjaan - Iklim Organisasi Variabel terikat - Prestasi Kerja	Disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Sama-sama menguji pengaruh disiplin dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan Karakteristik Pekerjaan sebagai variabel independen yang lainnya.
Asikin (2011)	Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Pengetahuan Komunikasi Dengan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok	Metode <i>survey</i> , dengan pendekatan korelasional	Variabel bebas - Iklim Organisasi - Pengetahuan Komunikasi Variabel terikat - Prestasi Kerja Pegawai	Terdapat hubungan positif baik secara parsial maupun simultan antara iklim organisasi dan pengetahuan komunikasi dengan prestasi kerja pegawai.	Sama-sama menguji pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan variabel pengetahuan komunikasi sebagai variabel independen.
Elisa dan Malawat (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara	Teknik analisis regresi linier berganda	Variabel bebas - Motivasi Kerja - Disiplin Kerja - Kepuasan Kerja Variabel terikat - Prestasi Kerja Pegawai	Secara parsial maupun simultan, motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai dan yang paling dominan kepuasan kerja	Sama-sama menguji pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Perbedaannya menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas lainnya

1	2	3	4	5	6
Ardasanti (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo	Teknik analisa data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Variabel bebas - Motivasi Kerja - Pelatihan Kerja - Kepuasan Kerja Variabel terikat - Prestasi Kerja Pegawai	Secara parsial maupun simultan, motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai	Sama-sama menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Perbedaannya menggunakan variabel motivasi dan pelatihan sebagai variabel bebas lainnya
Bakhtiar (2019)	Pengaruh Motivasi, Koordinasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun	analisisnya menggunakan analisa regresi berganda, sedangkan alat uji hiptesisnya menggunakan uji t dan uji F	Variabel bebas - Motivasi - Koordinasi - Komunikasi Kerja - Kepuasan Kerja - Kedisiplinan Variabel terikat - Prestasi Kerja	Baik secara parsial maupun simultan variabel Motivasi, Koordinasi, Komunikasi Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja	Sama-sama menguji pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Perbedaannya menggunakan variabel motivasi, koordinasi, komunikasi sebagai variabel bebas lainnya

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu yang Tidak Mendukung

Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1	2	3	4	5	6
Rakasiwi (2014)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)	Analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2)	Variabel bebas - Motivasi - Kepuasan Kerja - Disiplin Kerja Variabel terikat - Kinerja Pegawai	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja pegawai Disiplin kerja berpengaruh (secara statistik) negatif signifikan terhadap kinerja Pegawai	Sama-sama menguji Disiplin dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Perbedaannya penelitian ini menggunakan variabel lain yaitu motivasi

1	2	3	4	5	6
Pasaribu & Indrawati (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali	Analisis regresi linear berganda	Variabel bebas - Iklim Organisasi - Kualitas Kehidupan Kerja Variabel terikat - Kinerja Pegawai	Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Perbedaannya penelitian ini menggunakan variabel lain yaitu kualitas kehidupan kerja
Laima dkk. (2019)	Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Talaud	Metode uji Asumsi klasik dan regresi berganda	Variabel bebas - Penempatan Kerja - Beban Kerja - Kepuasan Kerja Variabel terikat - Prestasi Kerja Perawat	Penempatan Kerja dan kepuasan kerja secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja, Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja	Sama-sama menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Perbedaannya Penelitian ini menggunakan penempatan kerja dan beban kerja sebagai variabel lainnya
Ekawati, dkk. (2019)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pare-pare	Analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda	Variabel bebas - Gaya Kepemimpinan - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasi Variabel terikat - Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaannya penelitian ini menggunakan variabel lain yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2002), disiplin adalah tindakan yang menunjukkan bahwa seseorang bersedia untuk menaati dan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku untuknya. Disiplin menunjukkan suatu keadaan dengan sikap hormat terhadap aturan dan peraturan organisasi. Peraturan dan regulasi ini harus jelas, mudah dipahami dan adil. Seperti yang didefinisikan oleh Latainer (tanpa tahun), disiplin adalah energi yang berkembang dalam diri pegawai, yang memungkinkan pegawai untuk secara sukarela beradaptasi berdasarkan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dan perilaku di tempat kerja (Sutrisno, 2017). Sedangkan Nitisemito (1991), menganggap disiplin sebagai sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan dan peraturan organisasi baik tertulis atau tidak tertulis (Damanik, 2019).

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang terkait dengan kepatuhan dan ketaatan terhadap semua hukum dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Selain itu, jika pegawai ASN gagal mematuhi atau melanggar undang-undang atau peraturan tertentu, mereka akan dikenakan sanksi baik sanksi ringan, sanksi sedang, atau sanksi berat sesuai dengan tingkat pelanggaran.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Sutrisno, 2017) yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Jumlah kompensasi atau manfaat yang diterima oleh pegawai ASN dapat mempengaruhi pembentukan disiplin. Pegawai ASN wajib mematuhi semua undang-undang yang berlaku jika mereka percaya bahwa mereka akan mendapatkan jaminan kompensasi yang sepadan dengan upaya mereka dalam berkontribusi pada organisasi.

2. Ada tidaknya atasan yang dapat diteladani dalam organisasi.

Peranan atasan sangat berpengaruh dalam organisasi dan bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor disiplin dalam organisasi, karena seorang pemimpin dapat dijadikan panutan bagi pegawai ASN.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pedoman disiplin dapat diikuti dengan baik jika ada kebijakan atau undang-undang tertulis yang jelas dan konsisten, yang dapat digunakan sebagai pedoman umum. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika aturan ditetapkan semata-mata berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi dan situasi yang ada.

4. Keberanian atasan mengambil tindakan

Jika ada pegawai ASN yang melanggar disiplin, atasan harus memiliki keberanian untuk menegakkan disiplin dengan memberi sanksi atau hukuman sesuai tingkat pelanggaran disiplinnya.

5. Ada tidaknya pengawasan atasan.

Harus ada pengawasan melekat dalam organisasi, sehingga dapat mengarahkan pegawai ASN untuk bekerja secara efektif dan efisien.

6. Ada tidaknya perhatian atasan terhadap bawahan.

Pegawai ASN adalah orang yang memiliki perasaan dengan karakter yang berbeda. Pegawai ASN itu tidak hanya puas dengan jaminan hadiah tinggi, pekerjaan yang sesuai, tetapi masih membutuhkan banyak perhatian dari pimpinannya sendiri. Mereka ingin semua keluhan dan kesulitan didengarkan, dipertimbangkan, dicarikan solusi, dan lain sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berkat kepemimpinan yang ramah dan baik, seorang pemimpin dapat melakukan banyak hal untuk menciptakan suasana kerja yang memungkinkan dilaksanakannya penegakan disiplin. Semua proses penegakan disiplin akan dianggap masuk akal, sehingga pegawai ASN akan menerima dan mematuhi semua aturan dan prinsip yang ada sebagai jalan menuju kesuksesan organisasi, yang kemudian akan memberikan kesejahteraan bagi mereka.

2.2.3 Dimensi disiplin kerja

Dimensi disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sastrohadiwiryo (2002) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi (Sihombing et al., 2016) seperti :

1. Frekwensi kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai ASN yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai ASN yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai ASN terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
5. Tingkat kewaspadaan. Pegawai ASN memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
6. Etika Kerja. Beberapa pegawai ASN mungkin melakukan tindakan yang tidak menyenangkan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indiscipliner*, sehingga bekerja etis merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai ASN.

2.3 Iklim organisasi

2.3.1 Pengertian iklim organisasi

Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang tergabung dalam suatu wadah, yang secara formal dipersatukan dalam kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pimpinan agar kerjasama antara kelompok orang dalam organisasi dapat diarahkan pada pencapaian tujuan adalah dengan jalan menciptakan iklim organisasi yang sehat dan menguntungkan. Setiap tindakan pimpinan akan mempengaruhi iklim organisasi. Iklim organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang baik dan tepat disertai komunikasi yang baik antara anggota yang terlibat dalam organisasi.

Iklim organisasi adalah karakteristik khusus dari suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain, yang juga mempengaruhi perilaku orang dalam organisasi. Iklim organisasi tidak hanya dapat mempengaruhi perilaku

individu dalam organisasi, tetapi juga menjelaskan cara organisasi berinteraksi dengan organisasi lain.

Faktor-faktor keberhasilan pegawai ASN dalam hubungan organisasi, seperti komunikasi, kelompok kerja, dan partisipasi dalam menerapkan kebijakan organisasi, merupakan bagian integral dari lingkungan organisasi. Menurut pendapat Shadur (1999), jika iklim organisasi tidak kondusif atau tidak memenuhi harapan para pihak yang terlibat dalam rencana organisasi, maka efektivitas pelaksanaan rencana organisasi akan kurang berhasil (Abdillah, dkk, 2016).

Menurut Gibson (2000), Iklim organisasi adalah keadaan lingkungan kerja atau lingkungan psikologis yang dalam organisasi dirasakan oleh pegawai atau anggota organisasi dan diakui mampu mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan. Iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja pegawai (Ausri, dkk, 2018).

Haryanti (2005), iklim organisasi sebagai seperangkat karakteristik terukur dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya yang mampu mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka (Damar, dkk., 2017). Sedangkan Tagsuri dan Litwin (1968), menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal suatu organisasi, yang relatif berkelanjutan dan dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku pegawai ASN dan dapat digambarkan dalam hal seperangkat karakteristik atau sifat organisasi (Nilawati, dkk., 2019).

Menurut Abdillah, dkk. (2016), Iklim organisasi dapat memperlihatkan dinamika kehidupan dalam suatu organisasi dan memiliki dampak besar pada

sumber daya manusianya. Iklim organisasi yang sehat dan bisa diterima oleh pegawai ASN adalah salah satu faktor terpenting yang akan berdampak dan mempengaruhi kontribusi pegawai ASN dan keterlibatannya di tempat kerja. Sikap, nilai-nilai dan motivasi individu memainkan peranan penting dalam proses pembentukan iklim organisasi. Selain itu, iklim organisasi bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan individu, seperti iklim yang menciptakan hubungan yang harmonis antara pegawai ASN, iklim yang memperhatikan kepentingan pegawai ASN, serta iklim yang selalu berorientasi pada pencapaian tujuan. Hal tersebut menggambarkan tingginya tingkat perilaku pegawai ASN yang mengarah pada tujuan dan motivasi pribadi.

Dari beberapa defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah keadaan, kondisi atau karakteristik terukur dari lingkungan tempat bekerja yang dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat berpengaruh terhadap sikap, perilaku, dan motivasi seluruh anggota organisasi serta mempengaruhi kontribusi dan keterlibatannya di tempat kerja.

2.3.2 Dimensi iklim organisasi

Menciptakan Iklim organisasi yang sehat itu sangat penting karena merupakan cara pandang seseorang tentang apa yang dapat diberikan oleh organisasi, yang menjadi dasar untuk penentuan perilaku anggota organisasi. Sifat keterbukaan dalam mengelola iklim organisasi akan mendorong pegawai ASN untuk mengekspresikan minat dan ketidakpuasan mereka. Iklim organisasi dapat ditentukan berdasarkan seberapa baik anggota dikelola, dibangun, dan dinilai oleh

organisasi. Definisi iklim organisasi dapat dilihat pada dimensi organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri dari berbagai elemen di setiap organisasi.

Steve Kelneer (1990) menjelaskan 6 (enam) dimensi iklim organisasi (Darman, 2015) sebagai berikut :

1. *Flexibility conformity*, keluwesan dan kenyamanan adalah kondisi organisasi yang memberi keluwesan dan kenyamanan pegawai ASN dalam bekerja dengan penyesuaian tugas yang diberikan. Ini berlaku pada prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi. Penerimaan ide-ide baru merupakan nilai pendukung dalam penciptaan iklim organisasi yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.
2. *Standards*, menggambarkan perasaan pegawai ASN mengenai kondisi organisasi di mana atasan selalu memperhatikan kesesuaian pelaksanaan tugas dengan tujuan yang telah ditetapkan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang tidak pantas yang dapat merugikan organisasi.
3. *Responsibility*, ini mengacu pada perasaan pegawai ASN yang terkait dengan kinerja tugas organisasi yang dilaksanakan dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat dalam proses yang sedang berlangsung.
4. *Clarity*, menggambarkan perasaan pegawai ASN terkait harapan organisasi terhadap mereka terkait dengan kejelasan pekerjaan, peran, dan tujuan organisasi
5. *Reward*, Ini berhubungan dengan perasaan pegawai ASN atas penghargaan dan pengakuan terhadap mereka.

6. *Tema Commitem*, hal ini terkait kebanggaan pegawai ASN dalam memiliki organisasi dan kesediaan mereka untuk melakukan lebih banyak ketika dibutuhkan.

Greenberg dan Baron (tanpa tahun) menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi (Ukkas & Latif, 2017) sebagai berikut :

1. Kepercayaan

Setiap pegawai ASN harus berusaha keras untuk berkembang dan mempertahankan hubungan dengan landasan kepercayaan dan kredibilitas yang didukung pernyataan dan tindakan.

2. Kejujuran

Keterbukaan atau keterusterangan harus menjadi landasan hubungan dalam organisasi, dan pegawai ASN dapat mengekspresikan pikiran, ide, dan bahkan ketidakpuasan mereka.

3. Pembulatan keputusan bersama / dukungan

Pegawai ASN di semua tingkatan organisasi harus diundang untuk berkomunikasi dan berkonsultasi tentang semua masalah yang terkait dengan semua kebijakan organisasi, terkait dengan posisi mereka saat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan penetapan tujuan.

4. Fleksibilitas/otonomi

Pegawai ASN di semua tingkatan dalam organisasi memiliki hak untuk menerima saran atau menolak dengan sikap terbuka.

5. Komunikasi

Pemahaman relatif pegawai ASN terkait data dan Informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka.

6. Resiko pekerjaan

Adanya komitmen dalam organisasi untuk bekerja dengan risiko, kualitas dan produktivitas tinggi dengan menunjukkan perhatiannya yang besar kepada anggota yang lain.

Robert Stringer (2002) menjelaskan bahwa motivasi anggota organisasi dapat dipengaruhi dimensi iklim organisasi untuk bertindak dengan cara tertentu. Juga menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki 6 (enam) dimensi (Larasati, 2016), yaitu :

1. Struktur

Mencerminkan perasaan pegawai ASN ketika merasa terorganisir, memiliki definisi yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi, dan kejelasan tentang posisi pegawai ASN dalam organisasi.

2. Standar-standar

Merupakan cerminan perasaan yang terkait dengan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan harga diri pegawai ASN di tempat kerja. Termasuk kondisi kerja yang dialami oleh pegawai ASN dalam organisasi.

3. Dukungan

Mencerminkan perasaan saling percaya dan dukungan timbal balik pegawai ASN dalam kelompok kerja. Termasuk hubungan dengan rekan kerja lainnya.

4. Pengakuan

Mencerminkan perasaan pegawai ASN yang dihargai dengan baik setelah menyelesaikan pekerjaan mereka dengan benar. Termasuk hadiah atau upah yang diterima oleh pegawai ASN setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. Tanggung jawab

Mencerminkan perasaan pegawai ASN ketika merasa menjadi "tuan atas diri sendiri" dan ketika memutuskan sesuatu tidak perlu meminta pendapat orang lain.

6. Komitmen

Mencerminkan rasa bangga sebagai anggota organisasi yang disertai pemahaman pegawai ASN tentang apa yang ingin dicapai organisasi.

Profil iklim organisasi dapat digambarkan cukup dengan mengetahui dan mengukur dimensi dari setiap organisasi.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian kepuasan kerja

Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah pendekatan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, yang tercermin dalam semangat kerja, disiplin, lingkungan kerja dan efisiensi kerja (Pertwi, 2015). Kepuasan kerja harus terus ditingkatkan agar dedikasi, kecintaan, moral dan disiplin pegawai ASN terus meningkat. Kepuasan dalam bekerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati setelah memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan yang sesuai keinginan, perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja, peralatan yang

sesuai, dan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Walaupun kompensasi itu penting, namun ada juga pegawai ASN yang sudah merasakan kepuasan kerja akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada kompensasi yang akan diterima. Robbins and Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terkait pekerjaan yang merupakan hasil dari mengevaluasi karakteristiknya. Orang dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif sedangkan orang yang tidak puas akan cenderung memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan mereka (Pitasari & Perdhana, 2018).

Sedangkan menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari pemahaman pegawai ASN mengenai seberapa baik pekerjaan yang mereka kerjakan dapat memberikan hasil yang dinilai penting dalam organisasi (Widiyanti, 2017).

Dari definisi-defenisi tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang menyenangkan atas hasil pencapaian dari suatu pekerjaan, yang memberikan motivasi positif terhadap peningkatan prestasi kerja.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja pegawai ASN dipengaruhi oleh faktor-faktor (Pertiwi, 2015) :

1. Penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian.
2. Berat ringannya beban pekerjaan.
3. Iklim dan lingkungan pekerjaan

4. Imbalan yang adil dan layak
5. Keberagaman sifat pekerjaan.
6. Kelengkapan peralatan dalam pelaksanaan pekerjaan.
7. Sikap kepemimpinan atasan.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan (R. M. Simanjuntak, 2014) yaitu:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan tergantung pada tingkat karakteristik pekerjaan yang memungkinkan individu berkesempatan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Kepuasan merupakan hasil dari pencapaian harapan. Pencapaian harapan mencerminkan perbandingan antara apa yang dicita-citakan dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan. Jika harapan lebih besar dari imbalan yang diterima, orang tidak akan merasa puas. Sebaliknya, orang akan puas jika penghargaan atau manfaat yang mereka terima melebihi harapan

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari pemahaman atas pekerjaan yang dapat merealisasikan nilai kerja secara individu.

4. *Equity* (keadilan)

Kepuasan yang tergantung pada keadilan perlakuan yang diterima individu di tempat kerja. Kepuasan adalah keyakinan bahwa hasil yang dikerjakan sekarang relatif lebih menguntungkan daripada hasil pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetik seseorang. Artinya setiap orang akan merasakan perbedaan dalam menyikapi hal-hal yang terkait kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2006), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja (N. Simanjuntak, 2013), antara lain :

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap promosi
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
4. Kepuasan terhadap penyelia
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

2.5 Prestasi Kerja

2.5.1 Pengertian prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2009), prestasi kerja adalah merupakan hasil upaya seseorang yang tergantung pada kemampuan karakteristik pribadi dan pemahaman terhadap kontibusinya dalam pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2009), prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh pegawai ASN ketika melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawabnya. Dan Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, ketulusan serta waktu untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya (Tanjung, 2017). Sementara itu, Maier (1965) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah kualitas,

kuantitas, waktu yang digunakan, posisi dalam jabatan, kehadiran, dan keselamatan kerja. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain (Rangkuti, 2016).

Dari beberapa definisi prestasi kerja tersebut di atas, maka dapat tarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, kecakapan, pengalaman, ketulusan dan waktu yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Byar dan Rue (1984), menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan (Sutrisno, 2009), yaitu:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) adalah jumlah sinergi fisik dan mental yang dipergunakan dalam pelaksanaan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu karakteristik pribadi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas..
- c. *Role/task perception*, yaitu semua perilaku dan kegiatan yang menurut individu diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan berupa kondisi fisik, pendidikan, pelatihan, peralatan, material, waktu, desain organisasi, dan keberuntungan.

Sedangkan Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Karim, 2013), yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara mental, kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan dan keterampilan). Ini berarti bahwa seseorang yang memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai, dan memiliki keterampilan kerja akan lebih memungkinkan dalam pencapaian prestasi kerja yang diharapkan. Oleh sebab itu seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kualitas dan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi dinyatakan dalam sikap pegawai ASN ketika berhadapan dengan situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi bagi pegawai ASN yang mengarahkan dirinya sendiri untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.5.3 Indikator-indikator prestasi kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai ASN. Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja (Nugraha, 2017), antara lain :

1. Kualitas kerja

Kriteria evaluasinya adalah akurasi pekerjaan, keterampilan, ketelitian, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja

Kriteria evaluasinya adalah kecepatan kerja.

3. Inisiatif

Kriteria evaluasinya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau tidak bekerja atas dorongan dari atasan.

4. Kerjasama

Kriteria evaluasinya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai ASN lain dalam batas kewenangannya.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Dalam Penelitian ini, peneliti menentukan variable-variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) yang dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

Nitisemito (1991) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku yang sesuai dengan norma dan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Arianto, 2013). Menurut Hasibuan (2006), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi (Arda, 2017). Disiplin kerja adalah salah satu variabel bebas (*independen*) yang akan diteliti pengaruhnya terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu prestasi kerja, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Maryadi dkk. (2020), Tanjung (2017), Irawati dan Mustakim (2012), Damayanti (2019) dan Bakhtiar (2019).

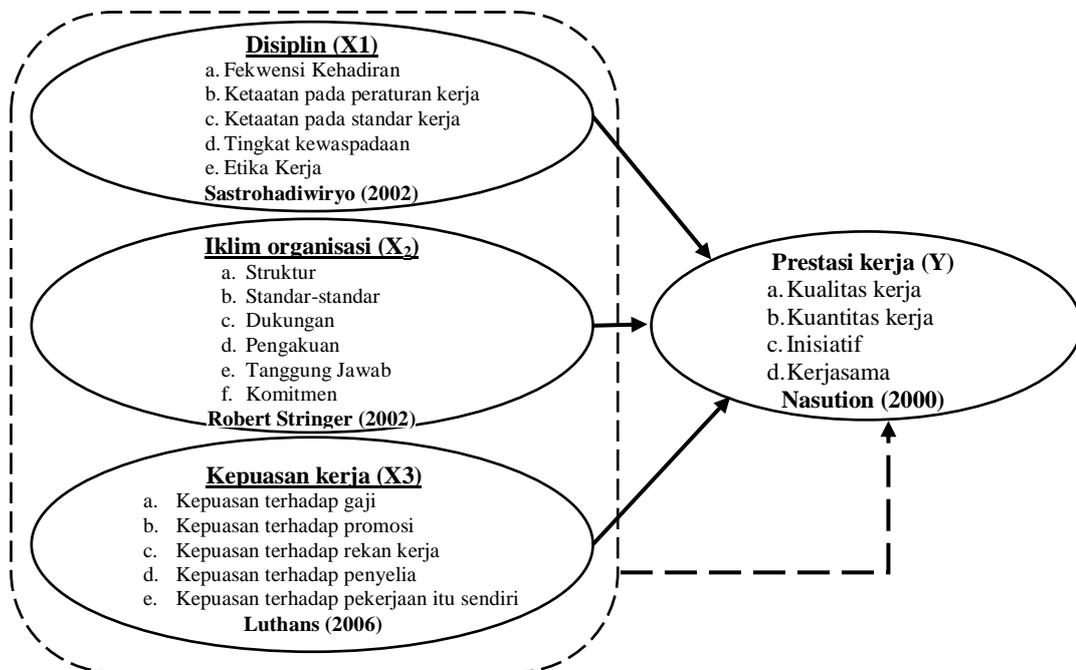
Wirawan (2012) menyatakan iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sikap dan perilaku anggota organisasi dapat mempengaruhi kinerja secara individual dan kelompok yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Woy, 2013). Iklim organisasi dapat mempengaruhi produktivitas anggota dan kemudian akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi

organisasi. Iklim organisasi adalah salah satu variabel bebas (*independen*) yang akan diteliti pengaruhnya terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu prestasi kerja, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Asikin (2011), dan Damayanti (2019).

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosi bahagia atau emosi positif dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang (Mahesa, 2010). Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel bebas (*independen*) yang akan diteliti pengaruhnya terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu prestasi kerja, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ardasanti (2019), Elisa dan Malawat (2020) dan Bakhtiar (2019).

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional suatu variabel adalah pemahaman tentang variable (yang dinyatakan dalam definisi konsep), secara operasional dalam prakteknya nyata dalam lingkup obyek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat).

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan atau mengubah variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas

(*independen*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3).

2. Variabel terikat (dependent variable)

Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen*). Variabel bebas (*dependen*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y).

Definisi operasional variabel penelitian adalah penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian disertai indikator-indikator yang membentuk variabel tersebut.

Definisi operasional penelitian tentang Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi kasus pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar) yaitu :

- a. Disiplin kerja (X_1) adalah sikap dan perilaku pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang terkait dengan kepatuhan dan ketaatan terhadap semua hukum dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi, yang definisi operasionalnya adalah frekwensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan dan etika kerja.
- b. Iklim organisasi (X_2) adalah keadaan, kondisi atau karakteristik terukur dari Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat berpengaruh terhadap sikap, perilaku, dan motivasi seluruh

pegawai ASN serta mempengaruhi kontribusi dan keterlibatannya di tempat kerja, yang defenisi operasionalnya adalah kejelasan struktur, tersedianya standar kinerja, adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja, adanya pengakuan, tanggung jawab dan komitmen.

- c. Kepuasan kerja (X_3) adalah perasaan positif pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang menyenangkan atas hasil pencapaian dari suatu pekerjaan, yang memberikan motivasi positif terhadap peningkatan prestasi kerja, yang defenisi operasionalnya adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap penyelia, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- d. Prestasi kerja (Y) adalah hasil dari kesungguhan pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, kecakapan, pengalaman, ketulusan dan waktu yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya, yang defenisi operasionalnya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Tabel 3. 1 Matriks Definisi Operasional Penelitian

Jenis Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	2	3	4
Disiplin (X ₁)	Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang terkait dengan kepatuhan dan ketaatan terhadap semua hukum dan peraturan yang berlaku di organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekwesi kehadiran <ol style="list-style-type: none"> a. Absensi b. Ketepatan waktu 2. Ketaatan pada peraturan kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Kepatuhan b. Kelancaran 3. Ketaatan pada standar kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Mematuhi SOP b. Tanggung Jawab 4. Tingkat kewaspadaan <ol style="list-style-type: none"> a. Ketelitian b. Perhitungan 5. Etika kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Suasana harmonis b. Saling menghargai 	Skala <i>Likert</i>
Iklm Organisasi (X ₂)	Iklm organisasi adalah keadaan, atau karakteristik terukur dari lingkungan tempat bekerja yang dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung, dan berpengaruh terhadap sikap, perilaku, dan motivasi seluruh anggota organisasi serta mempengaruhi kontribusi dan keterlibatannya di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur <ol style="list-style-type: none"> a. Kejelasan struktur dan Prosedur Kerja b. Kejelasan Wewenang 2. Standar-Standar <ol style="list-style-type: none"> a. Tekanan yang dirasakan b. Standar Kinerja 3. Dukungan <ol style="list-style-type: none"> a. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja b. Hubungan dengan objek layanan 4. Pengakuan <ol style="list-style-type: none"> a. Pemberian imbalan yang sesuai b. Pengharapan Jenjang karir atas kinerja yang baik 5. Tanggung Jawab <ol style="list-style-type: none"> a. Bertanggung jawab menyelesaikan masalah sendiri b. Keberanian dalam mengambil resiko 7. Komitmen <ol style="list-style-type: none"> a. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi b. Loyalitas terhadap pencapaian tujuan 	Skala <i>Likert</i>

1	2	3	4
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang menyenangkan atas hasil pencapaian dari suatu pekerjaan, yang memberikan motivasi positif terhadap peningkatan prestasi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap gaji <ol style="list-style-type: none"> a. Besarnya gaji b. Ketepatan jadwal pembayaran gaji 2. Kepuasan terhadap promosi <ol style="list-style-type: none"> a. Kesempatan untuk dipromosikan b. Cara pemilihan promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja b. Hubungan dengan objek layanan 4. Kepuasan terhadap penyelia <ol style="list-style-type: none"> a. Pengawasan dari atasan b. Metode pengawasan yang diambil atasan 8. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri <ol style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan yang sesuai kemampuan a. Pekerjaan yang secara mental menantang 	Skala Likert
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil dari kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, kecakapan, pengalaman, ketulusan dan waktu yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Kerapihan dan ketelitian b. Cekatan dan tuntas dalam mengerjakan suatu pekerjaan 2. Kuantitas Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal b. Target kerja dapat terpenuhi dengan penuh perhitungan 3. Inisiatif <ol style="list-style-type: none"> a. Bekerja tanpa diperintah b. Kemampuan berinovasi 4. Kerjasama <ol style="list-style-type: none"> a. Kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan b. Dapat bekerjasama dengan baik dan dapat dipercaya 	Skala Likert

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data pokok (primer). Menurut pendapat Singarimbun dan Effendy (2006), Survei adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mempelajari gejala perilaku kelompok atau individu. Penelitian survei dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu, menjelaskan sebab-akibat dan menguji hipotesis, menilai, memprediksi atau meramalkan peristiwa-peristiwa tertentu di masa depan, penelitian operasional dan pengembangan indikator sosial (Yunengsih, 2018).

Survei dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk meneliti pengaruh variabel disiplin, iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga melalui penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian pengaruh disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai ASN dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan

Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan September sampai Oktober 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 40 orang PNS (absen terlampir).

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang akan dipelajari dalam penelitian, dengan karakteristik dapat dianggap mewakili keseluruhan populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 40 orang pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

NO	SAMPEL	JENIS KELAMIN		TOTAL
		Laki - Laki	Perempuan	
1	2	3	4	5
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	19 orang	21 orang	40 orang
TOTAL SAMPEL		19 orang	21 orang	40 orang

Sumber : data sekunder 2020

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data yang dihasilkan dari tanya jawab dengan responden yang terpilih di tempat penelitian melalui penyebaran kuisisioner dengan bantuan media *google form*.

Data primer dihasilkan dengan memberikan sejumlah pertanyaan terkait indikator variabel penelitian.

2. Data sekunder

Data yang dihasilkan dari studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Pemberian angket atau kuisisioner dalam pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar dari sejumlah pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

2. Studi dokumentasi

Pengumpulan data dengan jalan melakukan peninjauan, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1 Uji validitas dan reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian kualitas data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2004), validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Janti, 2014). Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap.

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa

yang akan diukur kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Uji validitas menunjukkan kevalidan atau tingkat keefektifan alat.

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ (taraf signifikansi 0,05) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya
- b. Jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$ (taraf signifikansi 0,05) maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

2. Uji reliabilitas

Menurut Janti (2014), reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur beberapa kali pun dengan alat ukur yang sama. Suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) apabila hasil pengukuran alat ukur tersebut menunjukkan suatu hasil ukur yang tetap atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan seberapa baik alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya meskipun telah melakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama. Jadi alat yang handal (*reliable*) secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel yang akan diteliti. Kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban dari pernyataan itu konsisten dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan pengujian reabilitas dengan cara *One Shot* atau satu kali pengukuran saja, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Menurut

Nunnally (1994), suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. (Ghozali, 2018)

Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan tidak reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliabel.

4.6.2 Uji asumsi dasar

1. Uji homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa *varians* populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA (Sembodo, 2019).

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05 berarti *varians* dari dua atau lebih populasi data adalah sama (homogen), sebaliknya
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 berarti *varians* dari dua atau lebih populasi data adalah tidak sama (tidak homogen)

2. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Yuniar, 2019).

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai *sig. deviation for linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat, sebaliknya

- b. Jika nilai *sig. deviation for linearity* $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4.6.3 Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai *residual* yang berdistribusi normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *normal P – P Plot of Regression Standardized Residual* dan uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Ghozali (2018), model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *ploting* (titik – titik) pada grafik *normal P – P Plot of Regression Standardized Residual*, yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Menurut Oktaviani, dkk (2014), Penggunaan uji *Kolmogorov-Smirnov* akan menghasilkan keputusan dengan tingkat konsistensi yang sama baik pada besar sampel yang lebih dari 50 maupun yang kurang dari 50. Olehnya itu untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini dapat juga digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai signifikan *Asymp Sig 2-tailed* untuk setiap variabel $> 0,05$ maka dikatakan data terdistribusi normal, sebaliknya
- b. Jika nilai signifikan *Asymp Sig 2-tailed* untuk setiap variabel $< 0,05$ maka dikatakan data tidak terdistribusi normal

2. Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas., sebaliknya
- b. Jika nilai *tolerance* < 0.10 dan nilai *VIF* > 10 , maka dikatakan terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain itu tetap maka dinamakan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini digunakan metode grafik *scatterplot*. Menurut Ghozali (2018), dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak terdapat pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplots*, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Glejser mengusulkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau tidak heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan nilai *absolut residual* terhadap variabel bebas.

Adapun dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji *autokorelasi*

Menurut Ghozali (2018), uji *autokorelasi* bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai Durbin Watson dengan nilai DU tabel, apakah nilai DW berada diantara nilai DU tabel dan $4 - DU$.

4.6.4 Skala pengukuran variabel

Menurut Sugiyono (2017), 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.

4.6.5 Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan disiplin, iklim organisasi, dan kepuasan kerja serta prestasi kerja pegawai ASN. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel disiplin (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y), untuk membuktikan **hipotesa I**, pengaruh iklim organisasi (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y), untuk membuktikan **hipotesa II** dan pengaruh kepuasan kerja (X_3) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y), untuk membuktikan **hipotesa III**. Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh simultan variabel bebas yang ditunjukkan oleh disiplin kerja (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh prestasi kerja (Y) pegawai ASN, untuk membuktikan **Hipotesa IV**. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model regresi sederhana yang digunakan adalah :

$$Y = a + b X + e \quad (1)$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

b = Koefesian pengaruh

X = Varabel bebas

e = Kesalahan Prediksi (*error*)

a = Konstanta

Bentuk umum dari model regresi berganda yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (2)$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

b_1, b_2, b_3 = Koefisien pengaruh

a = Konstanta

e = Kesalahan Prediksi (*error*)

X_1, X_2 dan X_3 = Variabel bebas

4.6.6 Pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis yang dihasilkan dari model regresi linear sederhana dengan alat bantu *software IBM SPSS ver. 20 (student version)*, dengan hipotesis sebagai berikut :

- a. H_0 diterima berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_1 diterima berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi 5 % dan dengan *degree of freedom* (df) = (n-k) dimana n adalah banyak observasi dan k adalah jumlah variabel (bebas dan terikat).

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ atau signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara parsial variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ atau signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara parsial variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

4.6.7 Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan regresi linear berganda dan digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang diwakili variabel disiplin kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima berarti secara simultan variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. H_i diterima berarti secara simultan variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dengan tingkat signifikan 5 % dan dengan *degree of freedom* (df_1) = $(k-1)$ dan df_2 = $n - k$, dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel (bebas dan terikat).

Sedangkan F^{tabel} menurut Ghazali (2018), ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 0,05 dan $df = (n-1)$, sehingga :

- a. Jika $F^{hitung} > F^{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika $F^{hitung} < F^{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_i ditolak yakni secara simultan variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang mana pembentukan susunan organisasi dan tata kerjanya diatur dalam Peraturan Daerah Kepulauan Selayar nomor 12 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar nomor 72 tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Tugas pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan yang menjadi kewenangannya. Karena kedudukan dan fungsinya yang sedemikian penting, strategis dan luas, maka sangat diperlukan pegawai yang profesional. Dalam arti memiliki kemampuan dan keahlian khusus di bidang kepegawaian, serta didukung sarana dan prasarana yang memadai sehingga diharapkan tugas dan fungsi yang diembannya dapat dilaksanakan secara optimal. Badan Kepegawaian, Pendidikan

dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu organisasi sektor publik yang bekerja untuk kepentingan umum.

Aspek pembinaan dan pengembangan serta peningkatan kapasitas aparatur mendapat peranan penting dalam program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Melalui program pembinaan, pengembangan dan peningkatan kapasitas aparatur diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, kualitas, profesionalitas, kompetitif, kinerja serta mendukung terwujudnya pemerintahan yang bersih sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat guna tercapainya visi dan misi Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.2 Visi Dan Misi Organisasi

1. Visi

Visi yang diemban Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah Visi Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu :

***“ Terwujudnya Masyarakat Maritim yang Sejahtera
Berbasis Nilai Keagamaan dan Budaya ”***

Dalam rumusan disini terdapat 3 (tiga) visi yakni “Masyarakat Maritim Sejahtera”, “Nilai Keagamaan”, dan “Nilai Budaya”. Masyarakat maritim yang sejahtera adalah perwujudan visi yang hendak dicapai, nilai agama dan nilai budaya adalah landasan nilai yang dijadikan acuan dalam pencapaian perwujudan visi kesejahteraan.

“**Masyarakat Maritim yang Sejahtera**” mengandung dua pengertian kondisi yaitu masyarakat Selayar sebagai masyarakat maritim dan masyarakat

Selayar sebagai masyarakat yang sejahtera. Dalam pokok visi ini tercakup berbagai fokus terkait kesejahteraan masyarakat dilihat dari pertumbuhan dan pemerataan ekonomi pada berbagai sektor serta kesejahteraan sosial. Juga terpenuhinya berbagai infrastruktur wilayah, hasil pengelolaan sumber alam yang unggul serta produktivitas dan daya saing daerah.

“Berbasis Nilai Keagamaan” mengandung pengertian bahwa masyarakat Selayar dalam lima tahun ke depan akan semakin mewujudkan kehidupan beragama yang berkualitas dan rukun serta menempatkan nilai agama sebagai sumber inspirasi dan motivasi serta basis nilai utama dalam kehidupan.

“Berbasis Nilai Budaya” mengandung pengertian bahwa dalam lima tahun ke depan kebudayaan daerah akan semakin berkembang dalam merespon dinamika kebudayaan nasional dan global. Dalam pokok visi ini tradisi dan kearifan lokal ditempatkan sebagai unsur yang akan terus dilestarikan secara dinamis.

2. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, misi yang akan dijalankan yaitu:

1. Mewujudkan nilai keagamaan sebagai sumber inspirasi dan basis nilai utama dalam pembangunan secara terencana menyeluruh dan berkelanjutan.
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik melalui pendekatan aspiratif, partisipatif dan transparan.
3. Mewujudkan peningkatan kualitas kehidupan masyarakat.
4. Mewujudkan percepatan pembangunan infrastruktur dan peningkatan investasi swasta di sektor perikanan kelautan dan pariwisata.

5. Mewujudkan pengelolaan potensi sumber daya alam sesuai keunggulan komparatif dan kompetitif daerah.
6. Mewujudkan peningkatan produktivitas dan daya saing daerah serta sentra pertumbuhan di sektor agrobisnis dan agromaritim yang berbasis pada ekonomi kerakyatan.
7. Mewujudkan pelestarian tradisi dan kearifan lokal melalui strategi kebudayaan.

5.1.3 Uraian tugas dan fungsi jabatan

Berdasarkan peraturan Bupati Kepulauan Selayar nomor 72 tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang mempunyai tugas pembantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah.
2. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum dan keuangan.
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan

penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian.

4. Sub Bagian Hukum Perencanaan dan Pelaporan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan serta mengelola administrasi hukum.
5. Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.
6. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pengadaan dan informasi kepegawaian.
7. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang formasi dan pengadaan pegawai.
8. Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang data dan informasi kepegawaian.

9. Sub Bidang Pengelolaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pengelolaan dokumen dan arsip kepegawaian.
10. Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang disiplin dan kesejahteraan pegawai.
11. Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Bina Mental Pegawai dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pembinaan disiplin dan bina mental pegawai.
12. Sub Bidang Penghargaan dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang penghargaan.
13. Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi bidang kinerja dan kesejahteraan.

14. Bidang Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pendidikan dan pelatihan.
15. Sub Bidang Diklat Struktural dan Prajabatan dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang diklat struktural dan prajabatan.
16. Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang diklat teknis dan fungsional.
17. Sub Bidang Pengembangan dan Kompetensi Pegawai dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pengembangan dan kompetensi pegawai.
18. Bidang Mutasi dan Pensiun dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang mutasi dan pensiun.
19. Sub Bidang Kepangkatan dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Mutasi dan Pensiun dalam melakukan

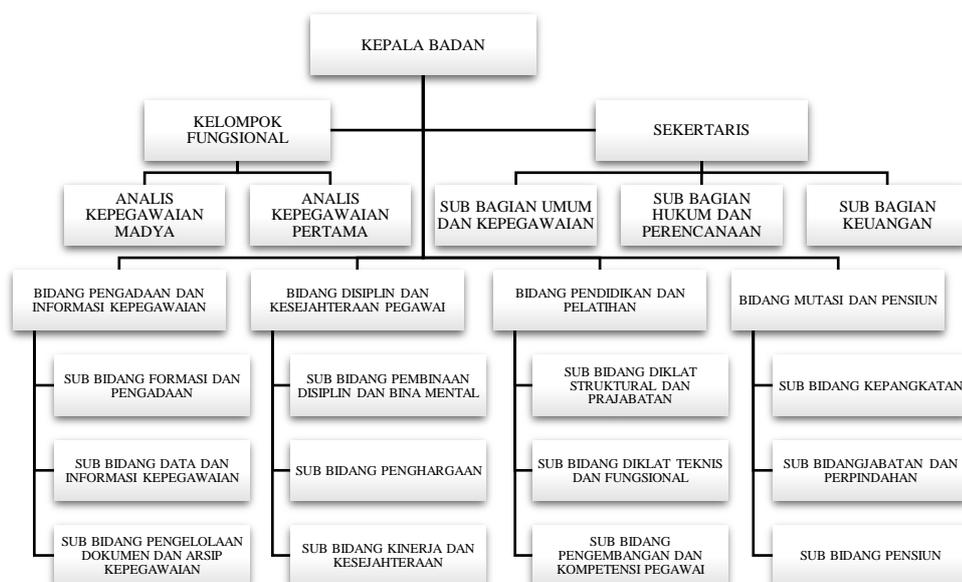
penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang kepegangatan.

20. Sub Bidang Jabatan dan Perpindahan dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Mutasi dan Pensiun dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang jabatan dan perpindahan.

21. Sub Bidang Pensiun dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Mutasi dan Pensiun dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pensiun.

22. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

Gambar 5. 1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar



5.1.4 Statistik deskriptif

Karakteristik responden digunakan untuk mendeskripsikan identitas responden menurut sampel penelitian tertentu. Analisis sifat responden salah satunya bertujuan untuk memberikan gambaran tentang objek sampel dalam survei ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan status jabatan. Untuk memperjelas karakteristik responden maka akan disajikan tabel pada data responden sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok perempuan dan laki-laki, untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5. 1 Jenis Kelamin Responden

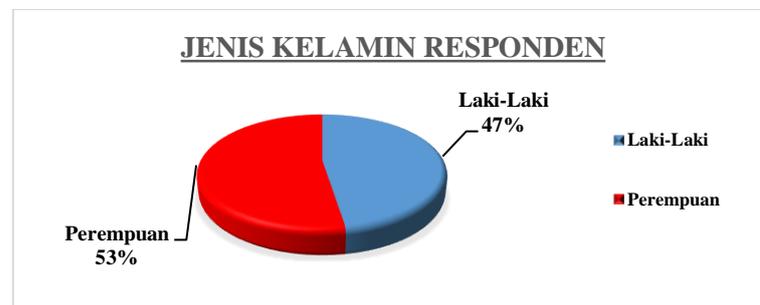
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	2	3
Laki-Laki	19	47,5
Perempuan	21	52,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Tabel 5.1 menunjukkan karakteristik responden menurut jenis kelamin. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari bagian umum dan kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar terlihat bahwa dari total pegawai ASN sebanyak 40 orang, lebih dominan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau 52,5 % daripada yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 47,5 %. Namun antara laki-laki

dan perempuan tidak ada perbedaan yang konsisten dalam keterampilan, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan menganalisis, motivasi, dorongan kompetitif, sosiabilitas atau dalam hal pembelajaran. Untuk lebih memperjelas persentase karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 5. 2 Diagram Persentase Responden menurut Jenis Kelamin



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Beberapa studi psikologi mengemukakan bahwa wanita lebih mudah untuk mematuhi wewenang sementara laki-laki lebih agresif dan lebih besar pengharapannya akan kesuksesan dari pada perempuan. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa perempuan mempunyai tingkat kemangkiran lebih tinggi dari pada laki-laki, contohnya wanita mempunyai hak cuti lebih lama (Cuti Hamil).

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kelompok usia. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel berikut.

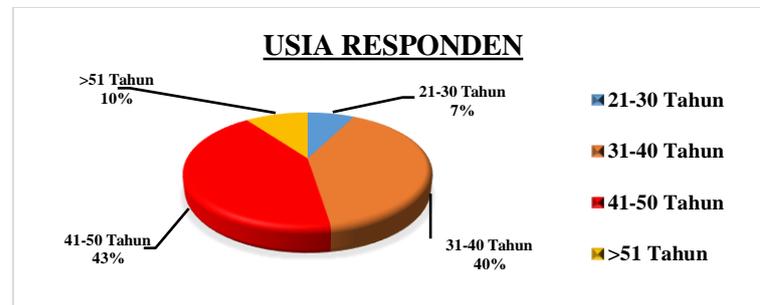
Tabel 5. 2 Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	2	3
21-30	3	7,5
31-40	16	40
41-50	17	42,5
>51	4	10
Jumlah	40	100

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Tabel 5.2 menunjukkan karakteristik responden menurut usia. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari bagian umum dan kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dari total pegawai ASN sebanyak 40 pegawai, responden berusia antara 21-30 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5 %, usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang atau 40 %, responden dengan jumlah terbanyak yaitu berusia antara 41-50 tahun sebanyak 17 orang atau 42,5%. Berdasarkan kategori umur menurut Departemen Kesehatan (2009) usia 41 – 50 tahun berada pada kategori dewasa akhir menuju lansia awal, namun berdasarkan Badan Pusat Statistik usia produktif adalah usia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang paling dominan masih berada dalam kategori produktif dan usia tersebut menunjukkan kematangan dalam berpikir dan bertindak. Untuk lebih memperjelas persentase karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 5. 3 Diagram Persentase Responden menurut Usia



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Hubungan antara usia sebagai variabel independen dengan kinerja sebagai variabel dependen menunjukkan hasil tidak konsisten. Menurut Robbins (2007), hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang. Para pekerja yang lebih tua memiliki kualitas positif pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas (Maulia dan Januarti, 2014). Semakin tua usia pegawai maka komitmen terhadap organisasi semakin tinggi, karena seiring dengan bertambahnya usia maka kesempatan individu untuk memperoleh pekerjaan lain menjadi semakin terbatas.

Pegawai yang lebih muda cenderung lebih kuat secara fisik sehingga diharapkan dapat bekerja lebih giat dan umumnya mereka belum menikah atau, jika sudah menikah, anak-anak mereka relatif masih sedikit. Namun, pegawai yang lebih muda umumnya kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan lebih sering berganti pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kelompok pendidikan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel berikut :

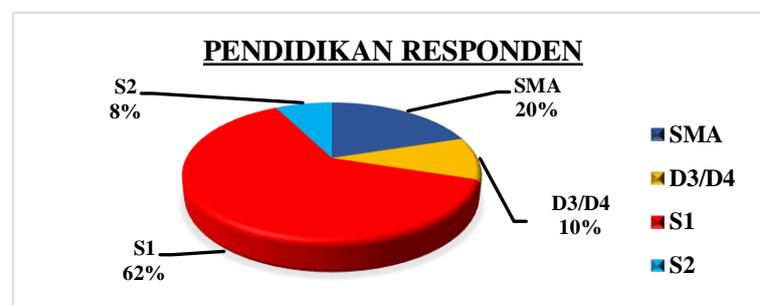
Tabel 5. 3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	2	3
SMA	8	20
D3/D4	4	10
S1	25	62,5
S2	3	7,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Tabel 5.3 menunjukkan karakteristik responden menurut tingkat pendidikan. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari bagian umum dan kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar terlihat bahwa pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang atau 20 %, D3 sebanyak 3 orang atau 7,5 %, dan pendidikan D4/S1 sebanyak 26 orang atau 65 %, dan S2 sebanyak 3 orang atau 7,5 %. Paling banyak pendidikan S1 dan paling sedikit pendidikan D3 dan S2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki kualitas pendidikan yang baik. Untuk lebih memperjelas persentase karakteristik responden menurut pendidikan dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 5. 4 Diagram Persentase Responden menurut Pendidikan



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Henry Simamora (1999), Pendidikan adalah penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Biasanya, untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, Anda membutuhkan lebih banyak keterampilan intelektual atau emosional (Muzahid, 2014).

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam pencapaian kinerja secara optimal, yang mana pendidikan dalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin bagus.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi lima kelompok masa kerja. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5. 4 Masa Kerja Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	2	3
< 5 tahun	4	10
5-10 tahun	13	32,5
11-20 tahun	17	42,5
21-30 tahun	5	12,5
>30 tahun	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Tabel 5.4 menunjukkan responden menurut masa kerja (masa kerja keseluruhan), berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari bagian umum dan kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar terlihat bahwa masa kerja pegawai ASN paling banyak diantara rentan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 17 orang atau 42,5%, dan paling sedikit rentan masa kerja diatas >30 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan pegawai-pegawai yang memiliki pengalaman yang cukup dalam bekerja, namun tetap masih membutuhkan perhatian dan bimbingan dari pimpinan. Untuk lebih memperjelas persentase karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 5. 5 Diagram Persentase Responden menurut Masa Kerja



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Menurut penelitian Ambar Teguh (2004), pengalaman kerja memungkinkan seseorang meningkatkan pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dengan cara mengamati orang lain, meniru dan menyelesaikan tugas pekerjaannya sendiri. Dengan bekerja berulang-ulang, seseorang akan semakin mahir dalam melaksanakan tugas dan berkesempatan memperoleh cara kerja yang lebih praktis,

efisien dan produktif. (Muzahid, 2014). Masa kerja yang pendek dan lama mampu memberi pengaruh pada experience (pengalaman) dari seorang pegawai, semakin lama masa kerja maka tentunya pengalaman yang dimilikinya semakin tinggi.

5. Karakteristik responden berdasarkan status jabatan

Status jabatan responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi lima kelompok masa kerja. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel berikut :

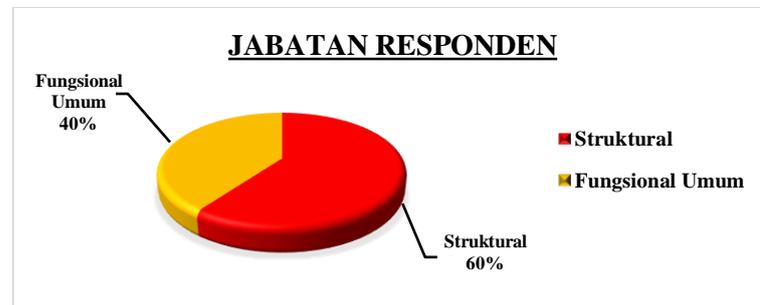
Tabel 5. 5 Status Jabatan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	2	3
Struktural	24	60
Fungsional Umum	16	40
Jumlah	40	100

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Tabel 5.5 menunjukkan responden menurut status jabatan pegawai ASN, berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari bagian umum dan kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar terlihat bahwa yang paling banyak adalah pegawai ASN dengan jabatan struktural sebanyak 24 orang atau 60 %, dan selebihnya pegawai dengan jabatan fungsional umum sebanyak 16 orang atau 40 %. Hal ini menunjukkan bahwa pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar masih kekurangan pegawai ASN sehingga terjadi ketidakseimbangan antara pejabat struktural dan fungsional umum. Hal ini juga sangat berdampak pada tingkat kedisiplinan pegawai ASN. Untuk lebih memperjelas persentase karakteristik responden menurut jabatan dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 5. 6 Diagram Persentase Responden menurut Jabatan



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Dari segi kedisiplinan, pegawai struktural seringkali lebih banyak tidak mematuhi jam kerja. Dari segi kepuasan kerja, ada beberapa pejabat struktural yang tidak memiliki bawahan merasa kurang puas karena harus turun tangan sendiri menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari tenaga fungsional umum sehingga jika pekerjaan itu rumit dan membutuhkan koordinasi maka pekerjaan lain akan tertunda dan menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan. Hal ini kemudian memicu penurunan prestasi pegawai.

5.1.5 Deskripsi data penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden melalui survei kuesioner, kecenderungan jawaban responden untuk masing-masing variabel akan ditentukan berdasarkan rentang skor jawaban.

Menurut Wirawan (2003), untuk menentukan distribusi frekuensi harus berdasarkan nilai intervalnya, terlebih dahulu gunakan rumus berikut untuk mencari nilai intervalnya :

$$Interval = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{Jumlah\ Kelas} \dots\dots\dots (5.1)$$

Dengan menentukan skor untuk setiap jawaban variabel penelitian yaitu skor minimal 1 dan skor maksimal 5, dapat digunakan rumus sebagai berikut::

$$Interval = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Untuk mengetahui penilaian variabel penelitian secara keseluruhan dapat dilihat dari skor rata-rata dengan kriteria (Pasaribu & Indrawati, 2016) sebagai berikut :

1,00 – 1,79 = Sangat Kurang Baik

1,80 – 2,60 = Kurang Baik

2,61 – 3,40 = Cukup Baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat Baik

1. Deskripsi variabel disiplin kerja (X_1)

Variabel disiplin kerja (X_1) dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator (terbagi menjadi 10 pernyataan). Hasil respon variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5. 6 Tanggapan Responden mengenai Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan	0	1	2	12	25	181	4,53	Sangat Baik
2	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja	0	1	9	18	12	161	4,03	Baik
3	Saya harus mentaati semua aturan baik lisan maupun tertulis yang sudah ditetapkan di tempat kerja	0	0	2	20	18	176	4,40	Sangat Baik
4	Dengan mematuhi semua peraturan kerja yang ditetapkan di tempat kerja, maka kelancaran penyelesaian semua pekerjaan dapat terjamin	0	2	5	21	12	163	4,08	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Saya dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari harus tetap berpedoman pada SOP yang sudah dibuat	0	1	3	15	21	176	4,40	Sangat Baik
6	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan sesuai standar kerja yang ada	0	1	1	19	19	176	4,40	Sangat Baik
7	Saya memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	7	21	11	162	4,05	Baik
8	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu hati-hati, penuh perhitungan dalam bekerja	0	1	3	22	14	169	4,23	Sangat Baik
9	Saya selalu berupaya agar suasana harmonis tercipta di antara rekan kerja	0	1	1	13	25	182	4,55	Sangat Baik
10	Saya bekerja dengan prinsip saling menghargai itu suatu keharusan	0	1	1	11	27	184	4,60	Sangat Baik
JUMLAH		0	10	34	172	184	1.730	4,33	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 5.6 diperoleh total skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X_1) yang diukur dengan 5 indikator (10 pernyataan) adalah 4,33 yang berarti secara keseluruhan tingkat rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja sangat baik. Sebagian besar pegawai ASN menyatakan setuju dan sangat setuju, tetapi beberapa orang yang memberikan jawaban ragu-ragu bahkan tidak setuju.

Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi pertama adalah pernyataan nomor 10, “ Saya selalu berupaya agar suasana harmonis tercipta di antara rekan kerja” dengan skor rata-rata sebesar 4,60 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,811. Pernyataan nomor 9, “Saya selalu berupaya agar suasana harmonis tercipta di antara rekan kerja” dengan nilai skor rata-rata sebesar 4,55 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,814 memperoleh skor tertinggi kedua. Keduanya mewakili indikator etika kerja, sebaliknya yang memperoleh skor terendah pertama adalah pernyataan nomor 2, “Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja” dengan nilai skor rata rata 4,03

dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,662 mewakili indikator frekwensi kehadiran. Pernyataan nomor 7, “Saya memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,05 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,779 yang mewakili indikator tingkat kewaspadaan memperoleh skor terendah kedua.

Dari pernyataan “ Dengan mematuhi semua peraturan kerja yang ditetapkan di tempat kerja, maka kelancaran penyelesaian semua pekerjaan dapat terjamin “ terlihat ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan. Hal tersebut dikarenakan mereka menganggap bahwa tidak ada jaminan terkait kelancaran pekerjaan meskipun telah mematuhi aturan kerja yang ada. Dan untuk pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja” memiliki tingkat keraguan tertinggi dari responden. Hal tersebut dikarenakan memang selama ini para pegawai ASN belum bisa hadir tepat waktu sesuai ketentuan yang ada.

Dari analisa di atas terlihat bahwa secara umum disiplin kerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sudah baik. Namun disiplin kerja khususnya indikator frekwensi kehadiran dan tingkat kewaspadaan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan agar dapat ditingkatkan lagi. Perlunya pemberian sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar disiplin akan membuat pegawai ASN jera untuk mengulanginya. Jika aturan dan kebijakan tertulis yang jelas dan konsisten sebagai pedoman umum dalam bekerja maka disiplin akan dapat ditegakkan, sebaliknya jika aturan ditetapkan semata-mata berdasarkan instruksi lisan, yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi maka disiplin tidak akan mungkin ditegakkan. Jika ada

pegawai ASN yang melanggar disiplin, atasan harus memiliki keberanian untuk menegakkan disiplin dengan memberi sanksi tegas sesuai tingkat pelanggaran disiplinnya. Harus ada pengawasan melekat dalam setiap kegiatan yang dilakukan, sehingga dapat mengarahkan pegawai ASN untuk bekerja secara efektif dan efisien.

2. Deskripsi variabel iklim organisasi (X_2)

Variabel iklim organisasi (X_2) diukur dengan 6 indikator (terbagi dalam 12 pernyataan), dan hasil respon terhadap variabel iklim organisasi dijelaskan pada Tabel 5.7 berikut. :

Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Iklim Organisasi (X_2)

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Saya memiliki pekerjaan yang sudah terdefiniskan secara jelas dan terstruktur	0	1	4	19	16	170	4,25	Sangat Baik
2	Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan	0	1	1	19	19	176	4,40	Sangat Baik
3	Saya tidak merasa ditekan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan	0	1	2	16	21	177	4,43	Sangat Baik
4	Pekerjaan saya di tempat kerja ini memiliki standar kinerja yang tinggi	0	2	7	21	10	159	3,98	Baik
5	Saya selalu mendapat dukungan dari atasan dan rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari – hari	0	1	3	18	18	173	4,33	Sangat Baik
6	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan kepada semua ASN semaksimal mungkin sesuai kewenangan yang saya miliki	1	0	0	20	19	176	4,40	Sangat Baik
7	Saya mendapat penghargaan yang sesuai apabila saya bekerja di atas beban normal	0	3	15	14	8	147	3,68	Baik
8	Saya bekerja keras menyelesaikan setiap pekerjaan dengan pengharapan jenjang karir diperhatikan oleh atasan	1	5	8	15	11	150	3,75	Baik
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai prosedur kerja yang ditetapkan instansi	0	1	2	18	19	175	4,38	Sangat Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Saya selalu berusaha bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan meskipun itu cukup beresiko.	1	1	7	20	11	159	3,98	Baik
11	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	0	0	2	16	22	180	4,50	Sangat Baik
12	Dalam bekerja saya menjunjung tinggi loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi	0	1	1	18	20	177	4,43	Sangat Baik
	JUMLAH	3	17	52	214	194	2.019	4,21	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat diuraikan bahwa total rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel iklim organisasi yang diukur dengan 6 indikator (12 pernyataan) adalah sebesar 4,21. Hal ini berarti rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai variabel iklim organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar secara umum sangat baik. Sebagian besar menjawab pernyataan setuju dan sangat setuju, namun ada beberapa responden menyatakan keraguan dan tidak setuju bahkan ada yang sangat tidak setuju.

Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi pertama adalah pernyataan nomor 11, “Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini” dengan nilai skor rata rata sebesar 4,50 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,716, mewakili indikator komitmen. Pernyataan nomor 12 yaitu “Dalam bekerja saya menjunjung tinggi loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi” mewakili indikator komitmen memperoleh skor tertinggi kedua dengan nilai rata-rata skor 4,43 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,890. Sementara pernyataan nomor 7 yaitu “ Saya mendapat penghargaan yang sesuai apabila saya bekerja di atas beban normal” dengan nilai skor rata-rata sebesar 3,68 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,714

memperoleh skor terendah pertama dan nomor 8, “Saya bekerja keras menyelesaikan setiap pekerjaan dengan pengharapan jenjang karir diperhatikan oleh atasan” dengan nilai skor rata-rata sebesar 0,75 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 memperoleh skor terendah kedua. Keduanya mewakili indikator pengakuan dari pimpinan.

Melihat kondisi di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sudah demikian baik, namun ada indikator yang masih perlu ditingkatkan yaitu indikator pengakuan perlu mendapat perhatian serius dari atasan. Adanya pengakuan atasan akan hasil kerja pegawai ASN menjadi penting karena dengan adanya pengakuan dari atasan maka akan menumbuhkan semangat dan pengharapan dari pegawai ASN sehingga prestasi pegawai ASN dapat meningkat dan semakin baik.

Perlunya upaya peningkatan rasa kebanggaan pegawai ASN dalam memiliki organisasi sehingga mereka bersedia secara sukarela untuk bekerja lebih banyak ketika dibutuhkan. Pengelolaan iklim organisasi harus secara terbuka, karena dengan sifat keterbukaan akan mendorong pegawai ASN untuk mengekspresikan minat dan ketidakpuasan mereka. Dengan memberikan keluwesan dan kenyamanan kepada pegawai ASN dalam bekerja maka mereka akan merasa dihargai.

Penerimaan ide-ide baru merupakan nilai pendukung dalam penciptaan iklim organisasi yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Atasan harus mampu memperhatikan kesesuaian pelaksanaan tugas dengan tujuan yang

telah ditetapkan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang tidak pantas yang dapat merugikan organisasi. Pegawai ASN didorong untuk memiliki rasa tanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai, dengan melibatkan mereka secara langsung dalam setiap kegiatan sesuai tupoksinya masing-masing. Atasan harus secara jelas menyampaikan harapan organisasi terhadap pegawai ASN.

3. Deskripsi variabel kepuasan kerja (X_3)

Variabel kepuasan kerja (X_3) diukur dengan 5 indikator yang terbagi menjadi 10 item pernyataan. Tabel 5.8 menggambarkan hasil respon variabel kepuasan kerja, seperti gambar di bawah ini.:

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Saya merasa senang dengan Gaji yang saya terima karena sudah sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	0	1	5	17	17	170	4,25	Sangat Baik
2	Saya merasa senang karena Saya selalu menerima gaji tepat waktu	0	2	3	13	22	175	4,38	Sangat Baik
3	Saya merasa senang karena Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan	1	1	9	16	13	159	3,98	Baik
4	Saya merasa senang karena dalam melakukan pemilihan PNS untuk dipromosikan, atasan sudah bertindak secara adil	0	2	12	16	10	154	3,85	Baik
5	Saya merasa senang terhadap hubungan kerja dengan atasan yang selalu membimbing dan memperhatikan pekerjaan saya	0	1	3	21	15	170	4,25	Sangat Baik
6	Saya merasa senang dengan hubungan dengan rekan kerja yang setiap saat dapat diandalkan	0	1	5	22	12	165	4,13	Baik
7	Saya merasa senang ketika Pimpinan mendisposisi tugas secara tepat dan selalu mengevaluasi tugas yang sudah diberikan	0	1	4	16	19	173	4,33	Sangat Baik
8	Saya merasa senang ketika Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai	0	2	4	18	16	168	4,20	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	0	2	4	18	16	168	4,20	Baik
10	Saya merasa senang mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan pemikiran lebih dan analisa dalam menyelesaikannya	0	2	4	19	15	167	4,18	Baik
JUMLAH		1	15	53	176	155	1.669	4,17	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diuraikan dalam tabel 5.8, total rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yang diukur dengan 5 indikator (10 pernyataan) adalah sebesar 4,17, hal ini berarti rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar secara umum baik. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Ada juga yang menyatakan keraguan, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju.

Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi pertama adalah pernyataan nomor 2 yaitu “Saya merasa senang karena Saya selalu menerima gaji tepat waktu” mewakili indikator kepuasan terhadap gaji dengan nilai skor rata-rata sebesar 4,38 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,797. Pernyataan nomor 7 yaitu “Saya merasa senang ketika Pimpinan mendisposisi tugas secara tepat dan selalu mengevaluasi tugas yang sudah diberikan” mewakili indikator kepuasan terhadap penyelia dengan nilai skor rata-rata 4,33 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 memperoleh skor tertinggi kedua. Sebaliknya pernyataan nomor 4 yaitu “Saya merasa senang karena dalam melakukan pemilihan PNS untuk dipromosikan, atasan sudah bertindak secara adil” dengan nilai skor rata-rata sebesar 3,85 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,801 memperoleh skor terendah pertama dan pernyataan nomor 3 yaitu

“Saya merasa senang karena setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan” dengan nilai skor rata-rata sebesar 3,98 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 memperoleh skor terendah kedua. Kedua pernyataan ini mewakili indikator kepuasan terhadap promosi.

Dengan melihat analisa di atas dapat dikemukakan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sudah baik, namun terkhusus indikator kepuasan terhadap promosi masih perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan. Perlunya perlakuan yang sama dari pimpinan terkait pemberian atau pemilihan pegawai ASN yang akan dipromosikan. Pemilihan tersebut harus dilakukan secara tepat dan adil sehingga akan meningkatkan kepuasan pegawai ASN terhadap organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

4. Deskripsi Variabel prestasi pegawai (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur melalui 4 indikator dan dikembangkan menjadi 8 pernyataan. Hasil tanggapan variabel kinerja karyawan dijelaskan pada Tabel 5.9 berikut.

Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi Pegawai

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan kerapihan, ketelitian, mutu dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.	0	1	2	15	22	178	4,45	Sangat Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	0	1	4	20	15	169	4,23	Sangat Baik
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan melebihi orang lain dalam bekerja	0	2	10	16	12	158	3,95	Baik
4	Saya selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi	0	1	6	19	14	166	4,15	Sangat Baik
5	Setiap hari saya akan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan	0	1	3	18	18	173	4,33	Sangat Baik
6	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk dapat menghasilkan suatu ide atau gagasan baru yang dapat berguna	0	1	8	16	15	165	4,13	Baik
7	Saya dan teman sekerja dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan baik	0	1	2	16	21	177	4,43	Sangat Baik
8	Saya dapat dipercaya dan mampu membangun hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	0	1	3	13	23	178	4,45	Sangat Baik
JUMLAH		0	9	38	133	140	1.364	4,26	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang diuraikan dalam tabel 5.9, total rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yang diukur dengan 4 indikator (8 pernyataan) adalah sebesar 4,26. Hal ini berarti rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai variabel prestasi kerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar secara umum sangat baik. Sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju, namun ada juga beberapa responden menyatakan keraguan dan tidak setuju.

Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi pertama adalah pernyataan nomor 8 “Saya dapat dipercaya dan mampu membangun hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja” mewakili indikator kerja sama dengan nilai 4,45 dan nilai

koefisien korelasi sebesar 0,878 dan pernyataan nomor 1 “Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan kerapihan, ketelitian, mutu dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan” mewakili indikator kualitas kerja dengan nilai 4,45 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,867 memperoleh skor tertinggi kedua. Sebaliknya pernyataan nomor 3 yaitu “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan melebihi orang lain dalam bekerja” memperoleh skor terendah pertama dengan nilai skor rata-rata sebesar 3,95 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,884 mewakili indikator kuantitas kerja. Pernyataan nomor 6 yaitu “Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk dapat menghasilkan suatu ide atau gagasan baru yang dapat berguna” memperoleh skor terendah kedua dengan nilai skor rata-rata sebesar 4,13 dan nilai koefisien rata rata sebesar 0,878 mewakili indikator inisiatif.

Dari analisis di atas dapat dikemukakan bahwa variabel prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sudah baik, namun terkhusus indikator kuantitas kerja dan inisiatif masih perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Pembinaan dan perhatian terhadap kedua indikator tersebut dapat menjadikan pegawai ASN lebih berprestasi lagi.

5.1.6 Uji kualitas data

5.1.6.1 Pengujian validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *pearson product moment* yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*, dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r^{\text{hitung}} > \text{nilai } r^{\text{tabel}}$ maka ditarik kesimpulan bahwa pernyataan kuisisioner tersebut valid, sebaliknya ;
- b. Jika nilai $r^{\text{hitung}} < \text{nilai } r^{\text{tabel}}$ maka ditarik kesimpulan bahwa pernyataan kuisisioner tersebut tidak valid.
1. Validitas variabel bebas Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 5. 10 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X_1) Disiplin Kerja

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X1.1	0,880	0,312	Valid
2	X1.2	0,662	0,312	Valid
3	X1.3	0,631	0,312	Valid
4	X1.4	0,782	0,312	Valid
5	X1.5	0,860	0,312	Valid
6	X1.6	0,886	0,312	Valid
7	X1.7	0,779	0,312	Valid
8	X1.8	0,825	0,312	Valid
9	X1.9	0,814	0,312	Valid
10	X1.10	0,811	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 5.10 menunjukkan seluruh instrument variabel disiplin kerja (X_1) setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* memiliki nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,312) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig (2 - tailed)* lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel disiplin kerja (X_1) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2018).

2. Validitas variabel bebas Iklim Organisasi (X_2)Tabel 5. 11 Hasil Pengujian Validitas Variabel Iklim Organisasi (X_2)

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X2.1	0,831	0,312	Valid
2	X2.2	0,789	0,312	Valid
3	X2.3	0,773	0,312	Valid
4	X2.4	0,726	0,312	Valid
5	X2.5	0,858	0,312	Valid
6	X2.6	0,854	0,312	Valid
7	X2.7	0,714	0,312	Valid
8	X2.8	0,646	0,312	Valid
9	X2.9	0,868	0,312	Valid
10	X2.10	0,632	0,312	Valid
11	X2.11	0,716	0,312	Valid
12	X2.12	0,890	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 5.11 menunjukkan seluruh instrument variabel iklim organisasi (X_2) setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* memiliki nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,312) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig (2 - tailed)* lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel iklim organisasi (X_2) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2018)..

3. Variabel bebas Kepuasan Kerja (X_3)Tabel 5. 12 Hasil pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X3.1	0,828	0,312	Valid
2	X3.2	0,797	0,312	Valid
3	X3.3	0,797	0,312	Valid

1	2	3	4	5
4	X3.4	0,801	0,312	Valid
5	X3.5	0,822	0,312	Valid
6	X3.6	0,856	0,312	Valid
7	X3.7	0,820	0,312	Valid
8	X3.8	0,845	0,312	Valid
9	X3.9	0,906	0,312	Valid
10	X3.10	0,768	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 5.12 menunjukkan seluruh instrument variabel kepuasan kerja (X_3) setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,312) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig (2 - tailed)* lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel kepuasan kerja (X_3) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2018)..

4. Variabel terikat Prestasi Kerja (Y)

Tabel 5. 13 Hasil pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Y.1	0,867	0,312	Valid
2	Y.2	0,903	0,312	Valid
3	Y.3	0,884	0,312	Valid
4	Y.4	0,912	0,312	Valid
5	Y.5	0,805	0,312	Valid
6	Y.6	0,878	0,312	Valid
7	Y.7	0,823	0,312	Valid
8	Y.8	0,878	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 5.13 menunjukkan seluruh instrument variabel prestasi kerja (Y) setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20*

(*Student Version*) memiliki nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,312) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig* (2 - tailed) lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel prestasi kerja (Y) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2018).

5.1.6.2 Pengujian reabilitas

Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alfa* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai *cronbach's alfa* variabel tersebut $> 0,7$, dan setelah dilakukan pengujian realibilitas data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20* (*Student Version*) maka diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 5. 14 Hasil pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	2	3
Disiplin Kerja	0,933	10
Iklim Organisasi	0,932	12
Kepuasan Kerja	0,946	10
Prestasi Kerja	0,953	8

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mempunyai nilai *cronbach's alfa* lebih besar dari 0,7 dan menurut Nunnally (1994) diartikan bahwa masing-masing variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien reabilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur (Ghozali, 2018).

5.1.7 Uji asumsi dasar

5.1.7.1 Uji homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka varian dikatakan homogen, demikian sebaliknya. Setelah dilakukan pengujian homogenitas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* maka diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 5. 15 Hasil Uji Homogenitas

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Disiplin Kerja	2,279	2	20	,128
Iklm Organisasi	1,670	2	20	,214
Kepuasan Kerja	1,262	2	20	,305
Prestasi Kerja	,069	2	20	,934

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Uji homogenitas ini dilakukan dengan uji homogenitas *Levene Statistik* (Sembodo, 2019). Berdasarkan tabel 5.15 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi *Levene Statistic* untuk semua variabel lebih besar dari *sig.* 0,05 berarti varians dari dua atau lebih populasi data adalah sama (homogen). Ini menunjukkan bahwa data yang berasal dari kelompok sekertariat dan bidang pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah merupakan populasi yang sama.

5.1.7.2 Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan terikat linear atau tidak secara signifikan, dengan dasar pengambilan

keputusan jika *sig deviation for linearity* > 0,05 (Yuniar, 2019) maka dikatakan memiliki hubungan yang linear, demikian sebaliknya dan setelah dilakukan pengujian linearitas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* maka diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 5. 16 Hasil Uji Linearitas Prestasi kerja – Disiplin Kerja
(F tabel = 3.07)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	659,101	13	50,700	3,528	,032
		Linearity	556,673	1	556,673	38,738	,000
		Deviation from Linearity	102,429	12	8,536	,594	,803
	Within Groups		129,333	9	14,370		
	Total		788,435	22			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.16 di atas terlihat bahwa nilai *sig. deviation from Linearity* setelah dilakukan pengujian linearitas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* untuk variabel disiplin kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) bernilai lebih besar dari 0,05 ($0,803 > 0,05$) dan nilai $F^{\text{Hitung}} = 0,594$ lebih kecil $F^{\text{Tabel}} = 3,07$, ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan variabel prestasi kerja (Y).

Tabel 5. 17 Hasil Uji Linearitas Prestasi kerja – Iklim Organisasi
(F tabel = 3.53)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	750,935	15	50,062	9,345	,003
		Linearity	586,982	1	586,982	109,570	,000
		Deviation from Linearity	163,952	14	11,711	2,186	,151
	Within Groups		37,500	7	5,357		
	Total		788,435	22			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 di atas terlihat bahwa nilai *sig. deviation from Linearity* setelah dilakukan pengujian linearitas dengan bantuan *Software IBM*

SPSS Ver. 20 (Student Version) untuk variabel iklim organisasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) bernilai lebih besar dari 0,05 ($0,151 > 0,05$) dan nilai $F^{\text{Hitung}} = 2,186$ lebih kecil $F^{\text{Tabel}} = 3,53$, ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel iklim organisasi (X_2) dengan variabel prestasi kerja (Y)

Tabel 5. 18 Hasil Uji Linearitas Prestasi Kerja – Kepuasan Kerja
(F tabel = 2.94)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups (Combined)	740,768	12	61,731	12,950	,000
	Linearity	655,565	1	655,565	137,531	,000
	Deviation from Linearity	85,203	11	7,746	1,625	,226
Within Groups		47,667	10	4,767		
Total		788,435	22			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 di atas terlihat bahwa nilai *sig. deviation from Linearity* setelah dilakukan pengujian linearitas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* untuk variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) bernilai lebih besar dari 0,05 ($0,226 > 0,05$) dan nilai $F^{\text{Hitung}} = 1,625$ lebih kecil $F^{\text{Tabel}} = 2,94$, ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel iklim organisasi (X_2) dengan variabel prestasi kerja (Y).

5.1.8 Uji Asumsi Klasik

5.1.8.1 Uji Normalitas

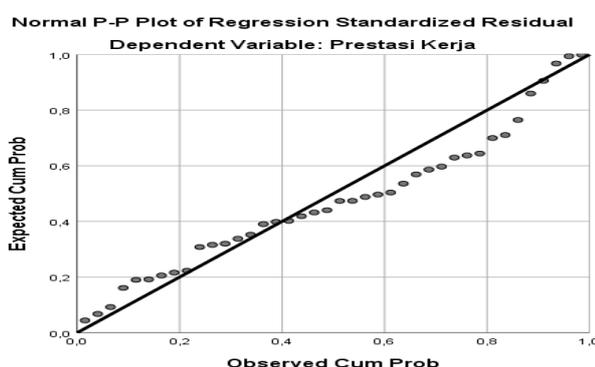
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam analisis regresi variabel residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018), dan untuk mengetahui apakah variabel residual dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak maka dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat grafik *Normal P-P Plot of*

Regression Standarized Residual dan Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*.

a. *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*

Uji normalitas dengan uji probability plot dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya apabila data pada grafik menyebar jauh dari garis diagonal atau data tidak mengikuti garis diagonal maka dikatakan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

Gambar 5. 7 Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari gambar 5.2 grafik normal P - P plot setelah dilakukan pengujian normalitas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* terlihat titik titik data menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data dalam model regresi terdistribusi secara normal.

b. *Uji Kolmogorof Smirnov*

Uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas *one sample kolmogorov smirnov* dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika *asymp. Sig. (2-*

tailed) lebih besar dari 0,05 maka data dalam model regresi dikatakan terdistribusi normal, demikian pula sebaliknya jika *asyp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 5. 19 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.19541601
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.951
Asymp. Sig. (2-tailed)		.326

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.19 di atas setelah dilakukan pengujian normalitas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* terlihat bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,326, berarti nilai *Asymp Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka dapat dikatakan data pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.1.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi penelitian terdapat korelasi diantara variabel bebas. Jika terdapat korelasi diantara variabel bebas maka dapat menimbulkan masalah yang dapat mengganggu model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang didalamnya tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018). Dan untuk menguji apakah terjadi multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance (T)* dan *Variance Inflation Factor*

(VIF). Jika nilai $T > 0,1$ dan nilai $VIF < 10$ maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, demikian sebaliknya. Dan setelah dilakukan pengujian multikolinieritas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* maka diperoleh hasil berikut.

Tabel 5. 20 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.192	2.858		.417	.679		
	Disiplin Kerja	.048	.154	.051	.310	.758	.178	5.612
	Iklim Organisasi	.209	.135	.278	1.551	.130	.147	6.783
	Kepuasan Kerja	.487	.123	.609	3.944	.000	.199	5.026

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 5.20 di atas terlihat bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) lebih kecil dari 10, demikian pula nilai tolerance variabel variabel disiplin kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) lebih besar dari 0,10 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

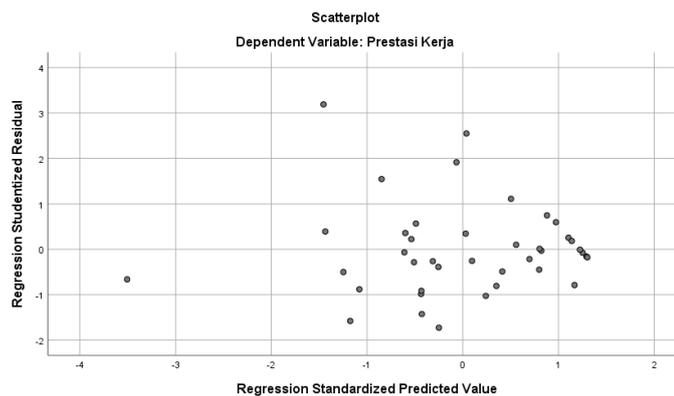
5.1.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji *glejser* (Ghozali, 2018). Dan setelah dilakukan pengujian heteroskedastisitas

dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* maka diperoleh hasil berikut ini :

a. Grafik *scatterplot*

Gambar 5. 8 Grafik Scatterplots



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari gambar 5.3 grafik *scatterplot* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

b. Uji Glejser

Tabel 5. 21 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.542	1.895		2.397	.022
	Disiplin Kerja	.074	.102	.267	.723	.474
	Iklim Organisasi	-.062	.089	-.281	-.692	.493
	Kepuasan Kerja	-.074	.082	-.315	-.902	.373

a. Dependent Variable: Res2

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.21 terlihat bahwa setelah dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) lebih besar dari 0,05. Analisa ini berarti bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5.1.8.4 Uji Autokorelasi

Uji *autokorelasi* bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, dengan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai *Durbin Watson* (DW) dengan nilai DU tabel, jika nilai DW berada diantara nilai DU tabel dan $4 - DU$ atau $DU < DW < 4 - DU$, maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi, demikian sebaliknya jika $DW < DU$ atau $DW > 4 - DU$ maka dikatakan terjadi autokorelasi. Dan setelah dilakukan pengujian Autokorelasi dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* maka diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 5. 22 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,911 ^a	0,829	0,815	2,285	1,800

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 5. 23 Tabel Durbin Watson

k = 3		
n	Dl	Du
8	0.3674	2.2866
...	...	
40	1.3384	1.6589

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.22, nilai hitung *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,800, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* yang ada di tabel 5.23 dengan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 40 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka diperoleh nilai Du sebesar 1,6589. Nilai $4 - Du = 4 - 1,6589 = 2,3411$.

Karena nilai DW sebesar 1,800 berada diantara nilai DU 1,6589 dan nilai $4 - Du$ 2,3411 maka disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

5.1.9 Uji Hipotesis

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Pengujian regresi sederhana dilakukan untuk menjawab hipotesa 1, hipotesa 2 dan hipotesa 3. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t^{hitung} dengan t^{tabel} pada taraf

nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t^{hitung} lebih besar dari t^{tabel} ($t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$) atau signifikansi lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0.05$).

Bentuk umum persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

b = Koefesien pengaruh

X = Variabel bebas

e = Kesalahan Prediksi (*error*)

a = Konstanta

5.1.9.1 Uji Hipotesis I pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y)

Setelah dilakukan uji regresi linear sederhana terhadap variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan variabel terikat prestasi kerja (Y) dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. 24 Hasil Uji Regresi Sederhana untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.24, hasil uji t regresi linear sederhana untuk variabel bebas disiplin kerja (X_1) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y) terlihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 0,676, sedang nilai koefesien regresi (b) disiplin kerja (X_1) sebesar 0,773 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

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

Persamaan ini diterjemahkan sebagai berikut :

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

Dari tabel 5.24 di atas terlihat bahwa setelah dilakukan pengujian regresi linear sederhana dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* terhadap variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan variabel terikat prestasi kerja (Y) diperoleh nilai t^{hitung} untuk variabel bebas disiplin kerja (X_1) sebesar 8,892 lebih besar dari t^{tabel} 2,022 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), berarti variabel bebas disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y), berarti **hipotesis pertama diterima** bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.9.2 Hipotesis II pengaruh secara parsial variabel iklim organisasi (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y)

Setelah dilakukan uji regresi linear sederhana terhadap variabel bebas iklim organisasi (X_2) dan variabel terikat prestasi kerja (Y) dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. 25 Hasil Uji Regresi Sederhana untuk Variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.25, hasil uji t regresi linear sederhana untuk variabel bebas iklim organisasi (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) terlihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 1,472, dan nilai koefisien regresi (b) variabel iklim organisasi (X_2) adalah sebesar 0,646 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

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

Persamaan ini diterjemahkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,472 mengandung arti bahwa jika variabel iklim organisasi (X_2) bernilai 0, maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 1,472.
2. Koefisien regresi iklim organisasi (X_2) sebesar 0,646 diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai variabel iklim organisasi (X_2), maka nilai prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,646. Koefisien regresi

tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan prestasi kerja, semakin baik iklim organisasi maka semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari tabel 5.25 di atas terlihat bahwa setelah dilakukan pengujian regresi linear sederhana dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* terhadap variabel bebas iklim organisasi (X_2) dan variabel terikat prestasi kerja (Y) diperoleh nilai t^{hitung} untuk variabel bebas iklim organisasi (X_2) sebesar 10,469 lebih besar dari t^{tabel} yang bernilai 2,022 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), berarti variabel bebas iklim organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y), berarti **hipotesis kedua diterima** bahwa variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.9.3 Hipotesis III pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y)

Setelah dilakukan uji regresi linear sederhana terhadap variabel bebas kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. 26 Hasil Uji Regresi Sederhana untuk
Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.26, hasil uji t regresi linear sederhana untuk variabel bebas kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) terlihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 4,159, sedang nilai koefisien regresi (b) variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,718 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX_3$$

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

Persamaan ini diterjemahkan sebagai berikut :

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

Dari tabel 5.26 di atas terlihat bahwa setelah dilakukan pengujian regresi linear sederhana dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* terhadap variabel bebas kepuasan kerja (X_3) dan variabel terikat prestasi kerja (Y) diperoleh nilai t^{hitung} untuk variabel bebas kepuasan kerja (X_3) sebesar 12,618 lebih besar dari t^{tabel} yang bernilai 2,022 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), berarti variabel bebas kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y), berarti **hipotesis ketiga diterima** bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.9.4 Hipotesis IV pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3), sedangkan untuk variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Dan 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 Ver. 20 (Student Version)*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. 27 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 5.27 diatas, analisis regresi linear berganda penelitian ini dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Prestasi Pegawai

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Iklim Organisasi

X₃ = Kepuasan Kerja

e = Variabel lain yang mempengaruhi

Dari persamaan regresi tersebut di atas interpretasinya dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 1,192, angka tersebut menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X₁), Iklim Organisasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) konstan atau X=0, maka prestasi kerja (Y) bernilai sebesar 1,192.
- 2) Disiplin kerja (X₁) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,048, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai disiplin kerja (X₁) sebesar 1 satuan maka nilai

prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan nilai sebesar variabel penggalinya 0,048 dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.

- 3) Iklim organisasi (X_2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.209, 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 penggalinya 0.209, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- 4) Kepuasan kerja (X_3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.487, 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 penggalinya 0.487, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- 5) e adalah pengaruh variabel lain di luar model

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F^{hitung} dengan F^{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji F berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan F^{hitung} lebih besar dari F^{tabel} ($F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$) atau signifikansi lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0.05$). Hasil uji F yang dilakukan dengan regresi linear berganda dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 28 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	911,626	3	303,875	58,197	,000 ^b
	Residual	187,974	36	5,222		
	Total	1099,600	39			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi						

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dengan $df_1 = k - 1$ dimana $k =$ jumlah keseluruhan variabel ($x + y$) dan $df_2 = n - k$ dimana $n =$ jumlah responden, maka f tabel $(3, 36) = 2,87$.

Dari tabel 5.28 di atas, uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F^{hitung} sebesar 58.197, nilai ini lebih besar dari F^{tabel} yaitu 2,87 atau $F^{\text{hitung}} 58,197 > F^{\text{tabel}} 2,87$ 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, arti **hipotesis keempat diterima**, bahwa variabel disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

5.1.9.5 Koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

Tabel 5. 29 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Nilai korelasi antara disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 30 Hasil Koefisien Korelasi (R)

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.30, nilai koefisien korelasi adalah 0.911 sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja dengan variabel Prestasi Kerja pegawai dan dikategorikan sangat kuat.

5.1.9.6 Koefisien determinasi (R^2)

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 5. 31 Hasil Koefisien Korelasi (R^2)

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.31 besarnya R^{Square} adalah 0.829, hal ini berarti 82.9 % variabel prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan dari ketiga variabel disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya ($100\% - 82.9\% = 17,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Sebab-sebab lain tersebut itu diantaranya motivasi kerja, komitmen organisasional, kepemimpinan, kompetensi, pengetahuan komunikasi, budaya organisasi, kompensasi, pelatihan kerja, karakteristik pekerjaan, kompetensi, koordinasi, dan komitmen organisasi.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Gambaran disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Seperti telah diuraikan pada latar belakang penelitian ini bahwa dari pengamatan peneliti selama beberapa bulan ternyata disiplin pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar masih kurang terutama dari segi kehadiran di kantor. Terkait iklim organisasi dan kepuasan kerja juga masih terasa kurang dari segi sarana dan prasarana dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai rata rata sebesar 84,35. Meskipun sudah termasuk dalam kategori baik namun untuk ukuran organisasi pemerintah masih harus terus ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan hasil olah data deskripsi penelitian di bawah ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dengan bantuan *software IBM SPSS versi 20 (student version)* dan setelah dilakukan uji t dengan regresi linear

seederhana dan uji F dengan regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa baik secara sendiri - sendiri maupun secara bersama keseluruhan variabel bebas yaitu disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang jelas dan nyata kepada peningkatan prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.2.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil uji t pada pengujian regresi linear sederhana terhadap variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat prestasi kerja diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja, hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai ASN. Untuk itu diperlukan perhatian yang besar dan serius dari pimpinan dalam hal peningkatan disiplin kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Tanjung (2017), Maryadi dkk. (2020), Damayanti (2019), Elisa dan Malawat (2020), dan Bakhtiar (2019) bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan teori Hasibuan (2006) bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang pegawai atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja, peningkatan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh

Rakasiwi (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh (secara statistik) negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena dengan penerapan disiplin kerja yang tinggi atau ketat akan membuat pegawai ASN akan merasa gugup dalam bekerja sehingga timbul ketidaknyamanan, hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai ASN menurun. Sebaliknya jika diberlakukan disiplin kerja yang longgar maka pegawai ASN akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pegawai ASN yang bekerja di bawah tekanan akibat regulasi yang ketat akan lebih sulit untuk mengeksplorasi kemampuan kerjanya dibandingkan dengan pegawai ASN yang bekerja di organisasi dengan regulasi yang longgar.

Disiplin kerja dikatakan dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar karena pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat, baik itu metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu, serta volume dan mutu sesuai ketentuan organisasi demi pencapaian tujuan bersama. Adapun disiplin kerja dipengaruhi beberapa indikator seperti indikator frekwensi kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan dan etika kerja.

Indikator frekwensi kehadiran diwakili oleh pernyataan kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan dan saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar Pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka sudah berusaha

memprioritaskan kehadiran dan hadir tepat waktu di kantor. Namun ada juga responden yang menyatakan keragu-raguan terhadap pernyataan saya selalu hadir tepat waktu di kantor. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan tingkat kedisiplinan pegawai ASN. Semakin tinggi tingkat kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi, dapat dikatakan bahwa pegawai ASN memiliki disiplin kerja yang semakin tinggi. Jadi frekuensi kehadiran menentukan apakah perilaku pegawai ASN sudah sesuai atau tidak dengan standar kerja organisasi. Disiplin kerja yang tumbuh dari dalam diri pegawai ASN akan menumbuhkan sikap peduli, bersemangat dan bergairah kerja yang tinggi, serta bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Indikator ketaatan pada peraturan diwakili oleh pernyataan saya harus mentaati semua aturan baik lisan maupun tertulis yang sudah ditetapkan di tempat kerja dan dengan mematuhi semua peraturan kerja yang ditetapkan di tempat kerja, maka kelancaran penyelesaian semua pekerjaan dapat terjamin. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka sudah berusaha mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan dan memiliki keyakinan jika mereka mematuhi aturan maka pekerjaan mereka akan menjadi lancar dan aman. Namun ada juga responden yang menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan ini, mereka menganggap tidak ada jaminan terhadap kelancaran pekerjaan meskipun telah mematuhi aturan yang ada. Dengan tertanamnya kesadaran dan kesediaan pegawai ASN untuk menaati semua peraturan yang ada maka disiplin kerja dapat tercipta dan akan mendorong

para pegawai ASN untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya

Indikator ketaatan pada standar kerja diwakili oleh pernyataan saya dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari harus tetap berpedoman pada SOP yang sudah dibuat dan saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan sesuai standar kerja yang ada. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka telah berusaha melaksanakan SOP yang telah dibuat dan senantiasa bertanggungjawab dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah menjadi tugasnya. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai ASN diharuskan menaati semua standar kerja atau SOP yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja yang ada agar kecelakaan kerja yang mungkin terjadi dapat dihindarkan.

Indikator tingkat kewaspadaan diwakili oleh pernyataan saya memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu hati-hati, penuh perhitungan dalam bekerja. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka telah bekerja secara hati-hati, teliti dan penuh perhitungan dalam setiap kegiatan. Namun ada juga responden yang menyatakan keraguan terhadap pernyataan ini, mereka menganggap belum memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kewaspadaan yang tinggi, penuh perhitungan, selalu berhati-hati dengan ketelitian

dalam bekerja, serta mampu menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien merupakan ciri pegawai ASN yang berdisiplin tinggi. Juga selalu berupaya menciptakan suasana harmonis di antara rekan kerja dengan prinsip saling menghargai.

Indikator etika kerja diwakili oleh pernyataan saya selalu berupaya agar suasana harmonis tercipta di antara rekan kerja dan saya bekerja dengan prinsip saling menghargai itu suatu keharusan. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka telah memiliki keinginan untuk selalu membangun suasana yang harmonis yang dilandasi saling menghargai satu sama lain. Etika kerja sangat diperlukan oleh setiap pegawai ASN dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Pegawai ASN adalah orang yang memiliki perasaan dengan karakter yang berbeda. Pegawai ASN itu tidak hanya puas dengan jaminan hadiah tinggi, pekerjaan yang sesuai, tetapi masih membutuhkan banyak perhatian dari para atasannya sendiri. Mereka ingin semua keluhan dan kesulitan didengar, dipertimbangkan, dicarikan solusi, dan sebagainya. Pegawai ASN akan mematuhi semua aturan yang berlaku jika mereka percaya bahwa mereka akan mendapatkan jaminan kompensasi yang sepadan dengan upaya untuk berkontribusi pada organisasi.

Peranan atasan sangat berpengaruh dalam organisasi dan bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor disiplin dalam organisasi, karena

seorang pemimpin dapat menjadi panutan bagi bawahannya. Berkat kepemimpinan yang ramah dan baik, seorang pemimpin dapat melakukan banyak hal untuk menciptakan suasana kerja yang memungkinkan dilaksanakannya penegakan disiplin. Semua proses penegakan disiplin akan dianggap masuk akal, sehingga pegawai ASN akan menerima baik dan akan mematuhi semua aturan yang ada sebagai jalan menuju kesuksesan organisasi, yang kemudian akan memberikan kesejahteraan bagi mereka

Semua hal tersebut di atas jika dilakukan dengan sungguh-sungguh dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai ASN baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif maupun kerja sama di antara pegawai ASN. Disiplin kerja pegawai yang belum optimal dapat ditingkatkan dengan memberlakukan presensi secara ketat kepada seluruh pegawai tanpa pengecualian. Penerapan Absensi online sudah menjadi kebutuhan mendesak demi terciptanya peningkatan disiplin pegawai ASN.

Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat para ahli dan penelitian terdahulu yakni disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ASN. Dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan meningkat pula.

5.2.3 Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil uji t pada pengujian regresi linear sederhana terhadap variabel bebas iklim organisasi dan variabel terikat prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa

variabel bebas iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja, ini berarti hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar menganggap bahwa dengan menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai ASN. Untuk itu diperlukan perhatian yang besar dari pimpinan dalam penciptaan iklim organisasi yang kondusif.

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

Analisa membuktikan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun iklim organisasi dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya indikator struktur, standar-standar, dukungan, pengakuan, tanggung jawab dan komitmen.

Indikator struktur yang diwakili oleh pernyataan saya memiliki pekerjaan yang sudah terdefiniskan secara jelas dan terstruktur dan saya mengetahui dengan

jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar Pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka telah diorganisasikan dengan baik dan mereka memiliki definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi.

Indikator standar-standar diwakili oleh pernyataan saya tidak merasa ditekan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan dan pekerjaan saya di tempat kerja ini memiliki standar kinerja yang tinggi. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka memiliki keinginan yang kuat untuk memperbaiki prestasi kerja. Mereka juga memiliki derajat kebanggaan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Indikator dukungan diwakili oleh pernyataan saya selalu mendapat dukungan dari atasan dan rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari dan saya selalu berusaha memberikan pelayanan kepada semua ASN semaksimal mungkin sesuai kewenangan yang saya miliki. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka memiliki kepercayaan dan keinginan saling mendukung dalam kelompok kerja.

Indikator pengakuan diwakili oleh pernyataan saya mendapat penghargaan yang sesuai apabila saya bekerja di atas beban normal dan saya bekerja keras menyelesaikan setiap pekerjaan dengan pengharapan jenjang karir diperhatikan oleh atasan. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka telah mendapatkan pengakuan dari atasan atas hasil kerja mereka termasuk imbalan yang layak ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun ada juga responden yang menyatakan keraguan bahkan ketidaksetujuan terhadap pernyataan ini. Mereka beranggapan bahwa meskipun telah bekerja diatas beban normal, mereka belum mendapatkan penghargaan yang sesuai dari atasan sehingga mereka memilih untuk bekerja berdasarkan tupoksi saja tanpa adanya pengharapan terhadap jenjang karir yang diperhatikan atasan.

Indikator tanggung jawab diwakili oleh pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai prosedur kerja yang ditetapkan instansi dan saya selalu berusaha bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan meskipun itu cukup beresiko. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka telah menjadi “tuan atas diri sendiri” dengan tidak ada keharusan untuk meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Atau dengan kata lain memiliki kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator komitmen diwakili oleh pernyataan saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan dalam bekerja saya menjunjung tinggi loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka memiliki rasa kebanggaan dan komitmen sebagai bagian dari organisasi dan memahami tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ASN. Semakin baik iklim organisasi maka prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan semakin meningkat pula.

5.2.4 Pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil Uji t pada pengujian regresi linear sederhana terhadap variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat prestasi kerja disimpulkan bahwa variabel bebas kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja, hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar menganggap bahwa jika kepuasan kerja telah terpenuhi maka prestasi kerja setiap pegawai ASN akan meningkat pula.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardasanti (2019), Elisa dan Malawat (2020), serta Bakhtiar (2019). Penelitian tersebut menyimpulkan

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

Analisa membuktikan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa indikator, seperti indikator kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, penyelia, dan pekerjaan itu sendiri.

Indikator kepuasan terhadap gaji diwakili oleh pernyataan saya merasa senang dengan gaji yang saya terima karena sudah sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan dan saya merasa senang karena saya selalu menerima gaji tepat waktu. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka telah merasakan kepuasan terhadap besaran gaji yang diterima karena sudah sesuai beban kerja yang ditanggung serta

pembayaran gaji selalu tepat waktu sehingga kebutuhan keluarga dapat terpenuhi tepat waktu juga. Namun ada juga responden yang menyatakan keraguan dan ketidaksetujuan terhadap pernyataan ini, mereka menganggap bahwa sistem pembayaran gaji masih berubah-ubah, belum terjadwal secara tepat, kadang tepat waktu dan kadang tidak sesuai jadwal yang ada.

Indikator kepuasan terhadap promosi diwakili oleh pernyataan saya merasa senang karena setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan saya merasa senang karena dalam melakukan pemilihan PNS untuk dipromosikan, atasan sudah bertindak secara adil. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa pemilihan pegawai ASN untuk dipromosi sudah sesuai dengan aturan yang ada dan atasan telah berlaku adil di dalamnya. Namun ada juga responden yang menyatakan keraguan dan ketidaksetujuan terhadap pernyataan ini, mereka beranggapan bahwa pemilihan pegawai ASN untuk dipromosikan belum dilaksanakan secara adil.

Indikator kepuasan terhadap rekan kerja diwakili oleh pernyataan saya merasa senang terhadap hubungan kerja dengan atasan yang selalu membimbing dan memperhatikan pekerjaan saya dan saya merasa senang dengan hubungan dengan rekan kerja yang setiap saat dapat diandalkan. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka memiliki rekan kerja yang baik, yang selalu mendukung ketika

mereka mendapatkan kesulitan termasuk adanya perhatian dari pimpinan dalam setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Indikator kepuasan terhadap penyelia diwakili oleh pernyataan saya merasa senang ketika pimpinan mendisposisi tugas secara tepat dan selalu mengevaluasi tugas yang sudah diberikan dan saya merasa senang ketika pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa pimpinan mereka telah melakukan tugasnya dengan baik, selalu memberikan perhatian dan memiliki keberanian dalam menegakkan aturan sesuai hukum yang berlaku dalam organisasi.

Indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri diwakili oleh pernyataan saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya dan saya merasa senang mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan pemikiran lebih dan analisa dalam menyelesaikannya. Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui sebagian besar pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sekarang telah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan mereka juga senang mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan pemikiran dan analisa yang lebih menantang. Sehingga ada kepuasan tersendiri ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Semua hal tersebut di atas akan mendorong peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif dan kerja sama di antara pegawai ASN. Kepuasan kerja

adalah perasaan positif yang menyenangkan atas hasil pencapaian dari suatu pekerjaan, yang memberikan dorongan positif terhadap peningkatan prestasi kerja. Kepuasan dapat meningkatkan semangat seorang pegawai ASN untuk bekerja lebih baik. Kepuasan tergantung pada tingkat karakteristik pekerjaan dan keadilan yang memungkinkan individu berkesempatan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai ASN maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai.

5.2.5 Disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai ASN

Dari hasil uji ANOVA atau Uji F dengan regresi linear berganda disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN. Hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan 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 ASN.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tanjung (2017), Maryadi, dkk (2020), Asikin (2011), Damayanti (2019), Ardasanti (2019), Elisa dan Malawat (2020) dan

Bakhtiar (2019), dengan kesimpulan penelitian disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja bersama variabel lainnya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

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

Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Bersama-sama dengan iklim organisasi yang kondusif melahirkan hubungan baik antara atasan dan bawahan serta kepuasan kerja yang menciptakan emosi senang dan bahagia akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja menuju tercapainya peningkatan prestasi kerja serta terwujudnya tujuan organisasi.

Terkait iklim organisasi, setiap pegawai ASN harus terus didorong untuk berkembang dan selalu siap mempertahankan hubungan dengan landasan kepercayaan dan kredibilitas yang didukung pernyataan dan tindakan. Keterbukaan atau keterusterangan harus menjadi landasan hubungan dalam organisasi, sehingga pegawai ASN dapat mengekspresikan pikiran, ide, dan bahkan ketidakpuasan mereka. Pegawai ASN di semua tingkatan organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi tentang semua masalah yang terkait dengan kebijakan organisasi

sesuai kewenangan yang dimilikinya. Terkait dengan posisi mereka saat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan penetapan tujuan organisasi karena mereka juga memiliki hak untuk menerima ataupun menolak dengan sikap terbuka. Terus meningkatkan pemahaman relatif pegawai ASN terkait data dan Informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka, dengan komitmen untuk bekerja dengan risiko, kualitas dan produktivitas tinggi.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dialami seseorang dari peran atau pekerjaannya dalam suatu organisasi atau terkait apa yang diperoleh dari organisasi. Tingkat kepuasan individu yang mereka dapatkan dari berbagai aspek di mana mereka bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menyangkut psikologis seseorang dalam organisasi, yang disebabkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan pentingnya prestasi kerja pegawai. Sebagaimana dinyatakan bahwa dalam menjalankan tugas pemerintahan diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir, Artinya sistem prestasi kerja menjadi penting dalam melaksanakan tugas pemerintahan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat meningkat jika didukung oleh peningkatan disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai ASN secara bersama-sama.

5.2.6 Koefisien Korelasi (R) dan determinasi (R²)

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan kontribusi atau persentase pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, maka dilakukan uji koefisien korelasi dan uji determinasi.

Dari hasil analisa dengan bantuan *software IBM SPSS versi 20 (student version)* disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja dengan variabel prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Dan prestasi kerja dapat dijelaskan dari ketiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan persentase sebesar 82,9 persen dan sisanya sebesar 17,1 persen dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model misalnya variabel motivasi, gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi dan hal-hal lain yang belum bisa diperkirakan oleh peneliti.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesa pertama diterima. Agar prestasi kerja dapat terus meningkat maka pimpinan perlu memperhatikan indikator frekwensi kehadiran pegawai dan tingkat kewaspadaan. Absensi online sudah harus diterapkan demi peningkatan disiplin pegawai ASN. Dituntut keberanian pimpinan dalam penegakan disiplin dengan keberanian menjatuhkan hukuman disiplin sesuai tingkat pelanggaran disiplin pegawai ASN. Perlu pembinaan secara berjenjang dari setiap tingkat jabatan.
2. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesa kedua diterima. Agar prestasi kerja semakin meningkat, pimpinan wajib memperhatikan indikator iklim organisasi yaitu indikator prngakuan. Pimpinan harus dapat memberikan penghargaan kepada pegawai ASN yang berprestasi.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesa ketiga diterima. Agar prestasi kerja dapat terus meningkat maka pimpinan harus memperhatikan indikator kepuasan terhadap promosi. Pimpinan harus mampu berlaku adil dalam proses pemilihan pegawai yang akan dipromosikan.

4. Disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hipotesa keempat juga diterima.

6.2 Implikasi

6.2.1 Implikasi teoritis

1. Implikasi teoritis ini untuk mengisi literatur dalam hal relevansi penerapan pengaruh disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN serta memperkuat hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Tanjung (2017), Maryadi dkk. (2020), Asikin (2011), Damayanti (2019), Ardasanti (2019), Elisa dan Malawat (2020), Bakhtiar (2019), disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat dikatakan baik, apabila pegawai ASN dapat menjalankan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, aman, nyaman, efektif dan efisien sesuai tujuan organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia terkait peningkatan prestasi kerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

6.2.2 Implikasi manajerial

1. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan implikasi bukan hanya dalam pengembangan teoritis, tetapi juga dalam pengembangan manajerial. Hasil penelitian ini selain bermanfaat dalam pengayaan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia juga bermanfaat bagi pengembangan manajerial organisasi, terutama dapat dijadikan masukan kepada pimpinan (penentu kebijakan) sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengembangkan kapasitas Pegawai ASN guna mewujudkan prestasi kerja yang optimal melalui peningkatan disiplin kerja, penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan pemenuhan kepuasan kerja pegawai ASN serta dalam rangka mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bertahan di era globalisasi saat ini.
2. Diharapkan kepada pimpinan untuk selalu menjaga, memperhatikan dan memberikan stimulus bagi peningkatan prestasi kerja pegawai ASN melalui peningkatan disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai ASN dengan prinsip keterbukaan. Kesenjangan perbedaan kedudukan antara atasan dan bawahan diminimalisir, serta selalu menanamkan rasa memiliki dan kecintaan terhadap organisasi pada semua pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut :

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

6.4 Saran

Dari kesimpulan yang diambil dan keterbatasan yang ada, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Pimpinan untuk memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, terutama terkait frekwensi kehadiran dan tingkat kewaspadaan. Pentingnya menanamkan budaya disiplin pada setiap pegawai ASN dengan mengadakan pembinaan mental pegawai secara periodik, terstruktur dan terprogram, serta perlunya dibangun sistem pengawasan melekat berbasis teknologi, seperti fingerprint

untuk absensi dan kalau memungkinkan penggunaan CCTV untuk memantau setiap kegiatan pegawai ASN.

2. Diharapkan kepada Pimpinan untuk memberikan perhatian lebih terhadap penciptaan iklim organisasi yang kondusif sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman di antara pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, terutama terkait pengakuan atasan terhadap hasil kerja bawahannya. Pimpinan hendaknya dapat memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, sehingga dapat memicu semangat dan gairah bekerja pegawai ASN lainnya.
3. Diharapkan kepada Pimpinan untuk memberikan perhatian lebih terhadap pemenuhan kepuasan kerja pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, terutama terkait pelaksanaan promosi. Promosi hendaknya diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan dilakukan secara adil, sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan. Juga hendaknya dapat memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para pegawai ASN untuk mengembangkan bakat dan potensi dirinya dalam menjalankan tugas kedinasan, sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja.
4. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak dan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap prestasi pegawai ASN agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

5. Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner saja, tetapi juga ditambah dengan melakukan wawancara secara langsung, agar peneliti dapat melihat langsung bagaimana responden memberikan jawaban.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, & Anugrah. (2016). Dampak Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121–141. <https://ecojoin.org/index.php/EJM/article/view/69>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60
- Ardasanti, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9, 10.
- Arti kata disiplin—Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. (2019). <https://kbbi.web.id/disiplin>
- Arti kata puas—Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. (2019). <https://kbbi.web.id/puas>
- Asikin, I. (2011). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Pengetahuan Komunikasi dengan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2).
- Ausri, S. R., Susilo, H., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. 8.
- Bakhtiar, H. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Koordinasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. *Magenta*, 7(1), 31–34.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.
- Damar, A., Yasa, S., & Sitiari, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Intention to Leave dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali. 13.
- 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.

- Darman. (2015, Jumat, Desember). Teori-teori Manajemen dan Organisasi: Iklim Organisasi.
<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/iklim-organisasi.html>
- Elisa, E., & Malawat, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(1), 15–25.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.).
- Heriana, P., & Chiar, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(11).
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas dan Reliabilitas dengan Skala Likert terhadap Pengembangan SI/TI dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning pada Industri Garmen. 6.
- Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Café Bambu Express Manado. 10.
- Laima, N. A., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Larasati, W. (2016). Penanganan Pengaduan Masyarakat sebagai Pendukung Iklim Organisasi (Studi Deskriptif Kualitatif Penanganan Pengaduan Masyarakat di Seksi Informasi dan Sarana Komunikasi Kantor Imigrasi Kelas I Yogyakarta). *Profetik: Jurnal Komunikasi*, 9(1).
<http://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/profetik/article/view/1193>
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) [PhD Thesis]. UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Maryadi, M., Idris, M., & Rusdi, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. 17

- Maulia, S. T., & Januarti, I. (2014). Pengaruh Usia, Pengalaman, Dan Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi empiris pada perusahaan real estate dan property yang go public di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2012) [PhD Thesis]. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Muzahid, M. (2014). Pengaruh tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan lama pengalaman kerja pegawai terhadap kualitas laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan)*, 2(2), 179–196.
- Nilawati, E., Setiawan, H., & Widyayani, F. A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Manajemen Konflik Berdampak pada Komitmen Organisasi. *Ikra-Ith Ekonomika*, 2(2), 66–72.
- Nugraha, M. I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank X [PhD Thesis]. Universitas Widyatama.
- Oktaviani, M. A. (2014). Perbandingan Tingkat Konsistensi Normalitas Distribusi Metode Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors, Shapiro-Wilk, dan Skewness-Kurtosis. 9.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. 5(12), 25.
- Pertiwi, M. D. (2015). Untuk Memenuhi Syarat-syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi. 138.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. 7, 10.
- Rakasiwi, G. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar) [PhD Thesis]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rangkuti, S. (2016). Hubungan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 9.
- Sembodo, S. P. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. *MUNADDHOMAH*, 1(1), 74–87
- Sihombing, F. P., Lie, D., Butarbutar, M., & Thressa, S. I. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kopi Massa Koptong Lim Ming Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 11–20.

- Simanjuntak, N. (2013). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2013. 60.
- Simanjuntak, R. M. (2014). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. 6(1), 15.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama). Kencana.
<https://play.google.com/books/reader?id=OhZNDwAAQBAJ&pg=GBS.PR4>
- Tanjung, H. (2017a). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1).
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 6(1).
<http://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/167>
- Widiyanti, W. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat [PhD Thesis]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Woy, Y. G. A. (2013). Iklim Organisasi dan Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado. 8.
- Yunengsih, Y. (2018). Analisis Kualitas Pelayanan dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Triotirta Karsa Abadi (Studi Kasus Specialist Water Treatment). JEBI | Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, 11(02), 97–111.
<http://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/view/23>
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpprd Di Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Simplex, 2(1)

LAMPIRAN

Lampiran 1 SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAN TENAGA KERJA
Jln. Kemiri No. 2 Benteng, 92812, Sulawesi Selatan
Telepon (0414) 21083, email: dpmpstptk.selayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 100/Penelitian/X/2020/DIS PMPTSPTK

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama Peneliti : ALEKSANDER, S.T
Alamat Peneliti : Jl. Jend. Sudirman No.76 Benteng
Nama Penanggung Jawab : ALEKSANDER, S.T
Anggota Peneliti : -

Untuk melakukan penelitian dalam rangka “Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ASN Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah” di :

Lokasi Penelitian : Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah
Judul Penelitian : Pengaruh disiplin, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar).
Lama Penelitian : 1 Bulan
Bidang Penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Status Penelitian : Perorangan

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 8 Oktober 2020





Dikeluarkan : Benteng
Pada Tanggal : 8 Oktober 2020

A.n. BUPATI KEPULAUAN SELAYAR
Pt. KEPALA DINAS
Digitally signed by
Muhammad Arsyad,
SKM., M.Kes., M.Sc.Ph
MUHAMMAD ARSYAD, SKM, MKes, MScPH
NIP. 19750101 199903 1 010

Rp. 0,-
Tembusan
1. Kepala Badan Kesbangpol di Benteng
2. Arsip

Lampiran 2. KUISIONER PENELITIAN

PENGANTAR

Penyusunan Tesis dengan judul Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar) kami buat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan Pendidikan Strata 2 (S2) Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PPS STIE Nobel Indonesia di Makassar, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka kami mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi kuisisioner atau daftar pertanyaan yang telah disediakan. Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner dan memudahkan penelitian ini, kami mengucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara.

Kuisisioner Penelitian

NAMA :

NIP :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan : Struktural Fungsional Umum

Disiplin

1. Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(*Indikator* : Frekwensi Kehadiran)

2. Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(*Indikator* : Frekwensi Kehadiran)

3. Saya harus mentaati semua aturan baik lisan maupun tertulis yang sudah ditetapkan di tempat kerja

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(*Indikator* : Ketaatan pada Peraturan Kerja)

4. Dengan mematuhi semua peraturan kerja yang ditetapkan di tempat kerja, maka kelancaran penyelesaian semua pekerjaan dapat terjamin.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(*Indikator* : Ketaatan pada Peraturan Kerja)

5. Saya dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari harus tetap berpedoman pada SOP yang sudah dibuat

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(*Indikator* : Ketaatan pada Standar Kerja)

6. Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan sesuai standar kerja yang ada

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Ketaatan pada Standar Kerja)

7. Saya memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Tingkat Kewaspadaan)

8. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu hati-hati, penuh perhitungan dalam bekerja..

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Tingkat Kewaspadaan)

9. Saya selalu berupaya agar suasana harmonis tercipta di antara rekan kerja

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Etika Kerja)

10. Saya bekerja dengan prinsip saling menghargai itu suatu keharusan

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Etika Kerja)

Iklm Organisasi

1. Saya memiliki pekerjaan yang sudah terdefiniskan secara jelas dan terstruktur

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju
○ ○ ○ ○ ○

(*Indikator* : Struktur)

2. Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju
○ ○ ○ ○ ○

(*Indikator* : Struktur)

3. Saya tidak merasa ditekan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju
○ ○ ○ ○ ○

(*Indikator* : Standar-standar)

4. Pekerjaan saya di tempat kerja ini memiliki standar kinerja yang tinggi

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju
○ ○ ○ ○ ○

(*Indikator* : Standar-standar)

5. Saya selalu mendapat dukungan dari atasan dan rekan –rekan dalam menyelesaikan tugas sehari – hari.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju
○ ○ ○ ○ ○

(*Indikator* : Dukungan)

6. Saya selalu berusaha memberiakan pelayanan kepada semua ASN semaksimal mungkin sesuai kewenangan yang saya miliki.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Dukungan)

7. Saya mendapat penghargaan yang sesuai apabila saya bekerja di atas beban normal

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Pengakuan)

8. Saya bekerja keras menyelesaikan setiap pekerjaan dengan pengharapan jenjang karir diperhatikan oleh atasan

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Pengakuan)

9. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai prosedur kerja yang ditetapkan instansi.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Tanggung Jawab)

10. Saya selalu berusaha bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan meskipun itu cukup beresiko.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Tanggung Jawab)

11. Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Komitmen)

12. Dalam bekerja saya menjunjung tinggi loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Komitmen)

Kepuasan Kerja

1. Saya merasa senang dengan Gaji yang saya terima karena sudah sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Kepuasan terhadap Gaji)

2. Saya merasa senang karena Saya selalu menerima gaji tepat waktu.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Kepuasan terhadap Gaji)

3. Saya merasa senang karena Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Kepuasan terhadap Promosi)

4. Saya merasa senang karena dalam melakukan pemilihan PNS untuk dipromosikan, atasan sudah bertindak secara adil.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Kepuasan terhadap Promosi)

5. Saya merasa senang terhadap hubungan kerja dengan atasan yang selalu membimbing dan memperhatikan pekerjaan saya.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Kepuasan terhadap Rekan Kerja)

6. Saya merasa senang dengan hubungan dengan rekan kerja yang setiap saat dapat diandalkan.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Kepuasan terhadap Rekan Kerja)

7. Saya merasa senang ketika Pimpinan mendisposisi tugas secara tepat dan selalu mengevaluasi tugas yang sudah diberikan

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Kepuasan terhadap Penyelia)

8. Saya merasa senang ketika Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(Indikator : Kepuasan terhadap Penyelia)

9. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(*Indikator* : Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri)

10. Saya merasa senang mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan pemikiran lebih dan analisa dalam menyelesaikannya.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(*Indikator* : Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri)

Prestasi Kerja

1. Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan kerapihan, ketelitian, mutu dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(*Indikator* : Kualitas Kerja)

2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(*Indikator* : Kualitas Kerja)

3. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan melebihi orang lain dalam bekerja.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

(*Indikator* : Kuantitas Kerja)

4. Saya selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju
○ ○ ○ ○ ○

(Indikator : Kuantitas Kerja)

5. Setiap hari saya akan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju
○ ○ ○ ○ ○

(Indikator : Inisiatif)

6. Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk dapat menghasilkan suatu ide atau gagasan baru yang dapat berguna

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju
○ ○ ○ ○ ○

(Indikator : Inisiatif)

7. Saya dan teman sekerja dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan baik.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju
○ ○ ○ ○ ○

(Indikator : Kerja sama)

8. Saya dapat dipercaya dan mampu membangun hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju
○ ○ ○ ○ ○

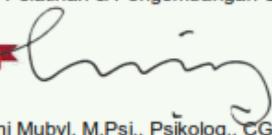
(Indikator : Kerja sama)

Lampiran 3. TABULASI DATA

RESP	JK	USIA	PEND	MASA KERJA	Status	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	JML X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	JML X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	JML X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	JML Y	
1	1	3	3	3	1	5	3	3	2	4	4	4	5	5	5	40	4	4	4	2	4	4	2	1	4	4	5	4	42	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	34	4	3	2	3	4	3	3	3	25	
2	1	2	3	2	2	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	44	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	51	3	2	1	2	5	4	5	4	3	4	33	5	4	4	4	4	4	4	33		
3	1	1	1	2	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
4	2	3	3	3	2	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	45	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	54	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	41	5	4	3	4	4	4	5	5	34	
5	2	1	3	1	1	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	44	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	52	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46	5	5	4	5	5	5	5	5	39	
6	2	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	4	4	3	4	5	4	4	4	32	
7	1	2	3	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	42	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
8	2	3	3	2	1	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	5	33	
9	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	42	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5	51	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	1	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	34	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	42	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	32	3	4	3	4	4	3	4	3	28	
11	1	2	2	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
12	1	2	3	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	5	5	5	5	5	37
13	1	2	3	2	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48	5	4	4	5	5	5	5	5	38	
14	1	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	35	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	39	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33	5	5	4	4	4	4	3	5	34	
15	2	1	2	1	1	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	46	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	50	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	41	5	5	5	4	5	4	4	4	38	
16	2	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
17	1	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	53	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	4	4	4	5	5	37	
18	1	4	1	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	4	4	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	50	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47	5	4	5	5	5	5	5	5	37	
19	2	2	3	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	38	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	47	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33	3	3	3	3	4	3	4	4	27		
20	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
21	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
22	2	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
23	2	2	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
24	2	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46	5	5	4	4	5	5	5	5	38	
25	2	3	3	3	2	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	45	4	5	5	3	3	4	3	2	4	3	4	4	44	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	40	4	4	3	3	4	4	4	4	30	
26	1	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	3	4	4	4	4	4	31	
27	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	4	5	5	5	38	
28	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	16		
29	1	2	3	3	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	55	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	43	4	4	4	4	5	5	4	4	34	
30	1	2	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	31
31	2	2	2	3	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	52	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45	5	4	4	4	5	4	4	5	35	
32	2	3	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	39	5	4	4	4	3	4	5	4	33
33	1	3	1	3	1	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	40	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	5	4	43	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	41	4	3	3	3	3	3	5	5	29	
34	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
35	1	3	1	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	3	4	3	4	4	29	
36	1	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
37	2	3	3	3	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	4	5	4	4	5	35	
38	2	2	1	3	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	3	3	4	4	30	
39	1	2	3	2	2	5	4	5	5																																									

Lampiran 4. HASIL ANALISIS DATA

Surat keterangan Validasi Nobel Indonesia Institute

	Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) NOBEL INDONESIA INSTITUTE Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018
<hr/>	
<u>SURAT KETERANGAN</u> No.107/BPK/S.KET/NII/STIE-NI/X/2020	
<p>Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:</p>	
Nama	: ALEKSANDER
NIM	: 2018MM11420
Program Studi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
No. HP	: 085230602244
<p>Adalah benar telah melakukan validasi data di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.</p>	
<p>Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk selanjutnya digunakan sebagai syarat untuk mengikuti ujian hasil.</p>	
<p>Makassar, 09 Oktober 2020 Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,</p>  Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.	

- **UJI VALIDITAS ITEM (r tabel 0.3120)**

1. Validitas Disiplin

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Disiplin Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.603**	.400*	.603**	.751**	.725**	.571**	.682**	.817**	.821**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.603**	1	.358*	.479**	.542**	.362*	.511**	.449**	.400*	.448**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.002	.000	.022	.001	.004	.011	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.400*	.358*	1	.479**	.560**	.621**	.417**	.336*	.526**	.414**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.010	.023		.002	.000	.000	.007	.034	.000	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.603**	.479**	.479**	1	.640**	.709**	.595**	.568**	.491**	.584**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.751**	.542**	.560**	.640**	1	.749**	.607**	.662**	.671**	.636**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.725**	.362*	.621**	.709**	.749**	1	.672**	.788**	.744**	.705**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.571**	.511**	.417**	.595**	.607**	.672**	1	.812**	.450**	.499**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.007	.000	.000	.000		.000	.004	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.682**	.449**	.336*	.568**	.662**	.788**	.812**	1	.654**	.580**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.034	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.817**	.400*	.526**	.491**	.671**	.744**	.450**	.654**	1	.777**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.001	.000	.000	.004	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.821**	.448**	.414**	.584**	.636**	.705**	.499**	.580**	.777**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.008	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.880**	.662**	.631**	.782**	.860**	.886**	.779**	.825**	.814**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Iklim Organisasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Iklim Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.823**	.715**	.485**	.603**	.742**	.515**	.432**	.747**	.513**	.519**	.703**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.001	.005	.000	.001	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.823**	1	.654**	.448**	.513**	.800**	.481**	.353*	.758**	.445**	.510**	.690**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.001	.000	.002	.025	.000	.004	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.715**	.654**	1	.559**	.665**	.687**	.427**	.308	.543**	.381*	.691**	.735**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.006	.053	.000	.015	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.485**	.448**	.559**	1	.585**	.577**	.565**	.497**	.608**	.287	.455**	.637**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.073	.003	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.603**	.513**	.665**	.585**	1	.746**	.563**	.529**	.704**	.525**	.792**	.805**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.742**	.800**	.687**	.577**	.746**	1	.473**	.351*	.782**	.479**	.690**	.776**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.026	.000	.002	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.515**	.481**	.427**	.565**	.563**	.473**	1	.635**	.568**	.346*	.313*	.536**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.006	.000	.000	.002		.000	.000	.029	.049	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.432**	.353*	.308	.497**	.529**	.351*	.635**	1	.497**	.340*	.277	.431**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.005	.025	.053	.001	.000	.026	.000		.001	.032	.083	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.747**	.758**	.543**	.608**	.704**	.782**	.568**	.497**	1	.546**	.577**	.788**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	.513**	.445**	.381*	.287	.525**	.479**	.346*	.340*	.546**	1	.360*	.572**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.015	.073	.001	.002	.029	.032	.000		.022	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.11	Pearson Correlation	.519**	.510**	.691**	.455**	.792**	.690**	.313*	.277	.577**	.360*	1	.729**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.003	.000	.000	.049	.083	.000	.022		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.12	Pearson Correlation	.703**	.690**	.735**	.637**	.805**	.776**	.536**	.431**	.788**	.572**	.729**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	.831**	.789**	.773**	.726**	.858**	.854**	.714**	.646**	.868**	.632**	.716**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Kepuasan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.759**	.567**	.554**	.724**	.674**	.638**	.602**	.723**	.620**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.759**	1	.658**	.576**	.573**	.513**	.606**	.558**	.707**	.579**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.567**	.658**	1	.842**	.507**	.604**	.543**	.599**	.698**	.439**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.554**	.576**	.842**	1	.567**	.647**	.581**	.621**	.621**	.513**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.724**	.573**	.507**	.567**	1	.690**	.747**	.705**	.705**	.636**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.674**	.513**	.604**	.647**	.690**	1	.760**	.733**	.819**	.660**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.7	Pearson Correlation	.638**	.606**	.543**	.581**	.747**	.760**	1	.710**	.710**	.525**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.8	Pearson Correlation	.602**	.558**	.599**	.621**	.705**	.733**	.710**	1	.773**	.675**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.9	Pearson Correlation	.723**	.707**	.698**	.621**	.705**	.819**	.710**	.773**	1	.713**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.10	Pearson Correlation	.620**	.579**	.439**	.513**	.636**	.660**	.525**	.675**	.713**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.828**	.797**	.797**	.801**	.822**	.856**	.820**	.845**	.906**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Validitas Prestasi Kerja

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Prestasi Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.781**	.734**	.714**	.647**	.687**	.673**	.810**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.781**	1	.817**	.802**	.674**	.802**	.647**	.744**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.734**	.817**	1	.810**	.628**	.685**	.693**	.739**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.714**	.802**	.810**	1	.733**	.820**	.723**	.725**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.647**	.674**	.628**	.733**	1	.700**	.566**	.663**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.687**	.802**	.685**	.820**	.700**	1	.695**	.697**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.673**	.647**	.693**	.723**	.566**	.695**	1	.738**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.810**	.744**	.739**	.725**	.663**	.697**	.738**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.867**	.903**	.884**	.912**	.805**	.878**	.823**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

1. RELIABILITAS DISIPLIN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

Nilai Cronbach's Alpha

2. RELIABILITAS IKLIM ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	12

Nilai Cronbach's Alpha

3. RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	10

Nilai Cronbach's Alpha

4. RELIABILITAS PRESTASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	8

Nilai Cronbach's Alpha

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	19	47.5	47.5	47.5
	Perempuan	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Usia 21 - 30	3	7.5	7.5	7.5
	Usia 31 - 40	16	40.0	40.0	47.5
	Usia 41 - 50	17	42.5	42.5	90.0
	Usia > 51	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	8	20.0	20.0	20.0
	D3/D4	4	10.0	10.0	30.0
	S1	25	62.5	62.5	92.5
	S2	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	4	10.0	10.0	10.0
	5 - 10 tahun	13	32.5	32.5	42.5
	11 - 20 tahun	17	42.5	42.5	85.0
	21 - 30 tahun	5	12.5	12.5	97.5
	> 30 tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	F. Umum	16	40.0	40.0	40.0
	Struktural	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Variabel Disiplin

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan	0	1	2	12	25	181	4,53	Sangat Baik
2	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja	0	1	9	18	12	161	4,03	Baik
3	Saya harus mentaati semua aturan baik lisan maupun tertulis yang sudah ditetapkan di tempat kerja	0	0	2	20	18	176	4,40	Sangat Baik
4	Dengan mematuhi semua peraturan kerja yang ditetapkan di tempat kerja, maka kelancaran penyelesaian semua pekerjaan dapat terjamin	0	2	5	21	12	163	4,08	Baik
5	Saya dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari harus tetap berpedoman pada SOP yang sudah dibuat	0	1	3	15	21	176	4,40	Sangat Baik
6	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan sesuai standar kerja yang ada	0	1	1	19	19	176	4,40	Sangat Baik
7	Saya memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	7	21	11	162	4,05	Baik
8	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu hati-hati, penuh perhitungan dalam bekerja	0	1	3	22	14	169	4,23	Sangat Baik
9	Saya selalu berupaya agar suasana harmonis tercipta di antara rekan kerja	0	1	1	13	25	182	4,55	Sangat Baik
10	Saya bekerja dengan prinsip saling menghargai itu suatu keharusan	0	1	1	11	27	184	4,60	Sangat Baik
JUMLAH		0	10	34	172	184	173	4,33	Sangat Baik

Item Variabel Iklim Organisasi

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Saya memiliki pekerjaan yang sudah terdefiniskan secara jelas dan terstruktur	0	1	4	19	16	170	4,25	Sangat Baik
2	Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan	0	1	1	19	19	176	4,40	Sangat Baik
3	Saya tidak merasa ditekan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan	0	1	2	16	21	177	4,43	Sangat Baik
4	Pekerjaan saya di tempat kerja ini memiliki standar kinerja yang tinggi	0	2	7	21	10	159	3,98	Baik
5	Saya selalu mendapat dukungan dari atasan dan rekan –rekan dalam menyelesaikan tugas sehari – hari	0	1	3	18	18	173	4,33	Sangat Baik
6	Saya selalu berusaha memberiakan pelayanan kepada semua ASN semaksimal mungkin sesuai kewenangan yang saya miliki	1	0	0	20	19	176	4,40	Sangat Baik
7	Saya mendapat penghargaan yang sesuai apabila saya bekerja di atas beban normal	0	3	15	14	8	147	3,68	Baik
8	Saya bekerja keras menyelesaikan setiap pekerjaan dengan pengharapan jenjang karir diperhatikan oleh atasan	1	5	8	15	11	150	3,75	Baik
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai prosedur kerja yang ditetapkan instansi	0	1	2	18	19	175	4,38	Sangat Baik
10	Saya selalu berusaha bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan meskipun itu cukup beresiko.	1	1	7	20	11	159	3,98	Baik
11	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	0	0	2	16	22	180	4,50	Sangat Baik
12	Dalam bekerja saya menjunjung tinggi loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi	0	1	1	18	20	177	4,43	Sangat Baik
JUMLAH		3	17	52	214	194	168,3	4,21	Sangat Baik

Item Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Saya merasa senang dengan Gaji yang saya terima karena sudah sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	0	1	5	17	17	170	4,25	Sangat Baik
2	Saya merasa senang karena Saya selalu menerima gaji tepat waktu	0	2	3	13	22	175	4,38	Sangat Baik
3	Saya merasa senang karena Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan	1	1	9	16	13	159	3,98	Baik
4	Saya merasa senang karena dalam melakukan pemilihan PNS untuk dipromosikan, atasan sudah bertindak secara adil	0	2	12	16	10	154	3,85	Baik
5	Saya merasa senang terhadap hubungan kerja dengan atasan yang selalu membimbing dan memperhatikan pekerjaan saya	0	1	3	21	15	170	4,25	Sangat Baik
6	Saya merasa senang dengan hubungan dengan rekan kerja yang setiap saat dapat diandalkan	0	1	5	22	12	165	4,13	Baik
7	Saya merasa senang ketika Pimpinan mendisposisi tugas secara tepat dan selalu mengevaluasi tugas yang sudah diberikan	0	1	4	16	19	173	4,33	Sangat Baik
8	Saya merasa senang ketika Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai	0	2	4	18	16	168	4,20	Baik
9	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	0	2	4	18	16	168	4,20	Baik
10	Saya merasa senang mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan pemikiran lebih dan analisa dalam menyelesaikannya	0	2	4	19	15	167	4,18	Baik
JUMLAH		1	15	53	176	155	166,9	4,17	Baik

Item Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	2	3	4	5	6	7			8
1	Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan kerapihan, ketelitian, mutu dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.	0	1	2	15	22	178	4,45	Sangat Baik
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	0	1	4	20	15	169	4,23	Sangat Baik
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan melebihi orang lain dalam bekerja	0	2	10	16	12	158	3,95	Baik
4	Saya selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0	1	6	19	14	166	4,15	Sangat Baik
5	Setiap hari saya akan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan	0	1	3	18	18	173	4,33	Sangat Baik
6	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk dapat menghasilkan suatu ide atau gagasan baru yang dapat berguna	0	1	8	16	15	165	4,13	Baik
7	Saya dan teman sekerja dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan baik	0	1	2	16	21	177	4,43	Sangat Baik
8	Saya dapat dipercaya dan mampu membangun hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	0	1	3	13	23	178	4,45	Sangat Baik
JUMLAH		0	9	38	133	140	170,5	4,26	Sangat Baik

- **UJI ASUMSI DASAR**

1. **UJI HOMOGENITAS (Nilai sig test > 0.05)**

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Disiplin Kerja	2,279	2	20	,128
Iklim Organisasi	1,670	2	20	,214
Kepuasan Kerja	1,262	2	20	,305
Prestasi Kerja	,069	2	20	,934

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja	Between Groups	38,842	2	19,421	,437	,652
	Within Groups	888,810	20	44,441		
	Total	927,652	22			
Iklim Organisasi	Between Groups	38,494	2	19,247	,277	,761
	Within Groups	1390,810	20	69,541		
	Total	1429,304	22			
Kepuasan Kerja	Between Groups	63,315	2	31,658	,508	,609
	Within Groups	1245,294	20	62,265		
	Total	1308,609	22			
Prestasi Kerja	Between Groups	11,806	2	5,903	,152	,860
	Within Groups	776,629	20	38,831		
	Total	788,435	22			

2. UJI LINEARITAS

Prestasi Kerja – Disiplin Kerja (F tabel = 3.07)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	659,101	13	50,700	3,528	,032
		Linearity	556,673	1	556,673	38,738	,000
		Deviation from Linearity	102,429	12	8,536	,594	,803
	Within Groups		129,333	9	14,370		
Total			788,435	22			

Prestasi Kerja – Iklim Organisasi (F tabel = 3.53)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	750,935	15	50,062	9,345	,003
		Linearity	586,982	1	586,982	109,570	,000
		Deviation from Linearity	163,952	14	11,711	2,186	,151
	Within Groups		37,500	7	5,357		
Total			788,435	22			

Prestasi Kerja – Kepuasan Kerja (F tabel = 2.94)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	740,768	12	61,731	12,950	,000
		Linearity	655,565	1	655,565	137,531	,000
		Deviation from Linearity	85,203	11	7,746	1,625	,226
	Within Groups		47,667	10	4,767		
Total			788,435	22			

- ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.19541601
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.951
Asymp. Sig. (2-tailed)		.326

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.192	2.858		.417	.679		
	Disiplin Kerja	.048	.154	.051	.310	.758	.178	5.612
	Iklim Organisasi	.209	.135	.278	1.551	.130	.147	6.783
	Kepuasan Kerja	.487	.123	.609	3.944	.000	.199	5.026

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS → Nilai Sig > 0.05

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.542	1.895		2.397	.022
	Disiplin Kerja	.074	.102	.267	.723	.474
	Iklim Organisasi	-.062	.089	-.281	-.692	.493
	Kepuasan Kerja	-.074	.082	-.315	-.902	.373

a. Dependent Variable: Res2

4. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah $n = 40$
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai $dL = 1.338$
- Nilai $dU = 1.658$
- Nilai $Dw = 1.800$
- Kesimpulan = $Dw > dU$ ($1.800 > 1.658$) = Tidak terdapat autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,911 ^a	,829	,815	2,285	1,800

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

• UJI HIPOTESIS

1. UJI T → T TABEL = 2.022

Disiplin Kerja → Prestasi Kerja

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Iklm Organisasi → Prestasi Kerja

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Kepuasan Kerja → Prestasi Kerja

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

2. UJI F → F TABEL = 2.87

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	911.626	3	303.875	58.197	.000 ^b
	Residual	187.974	36	5.222		
	Total	1099.600	39			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

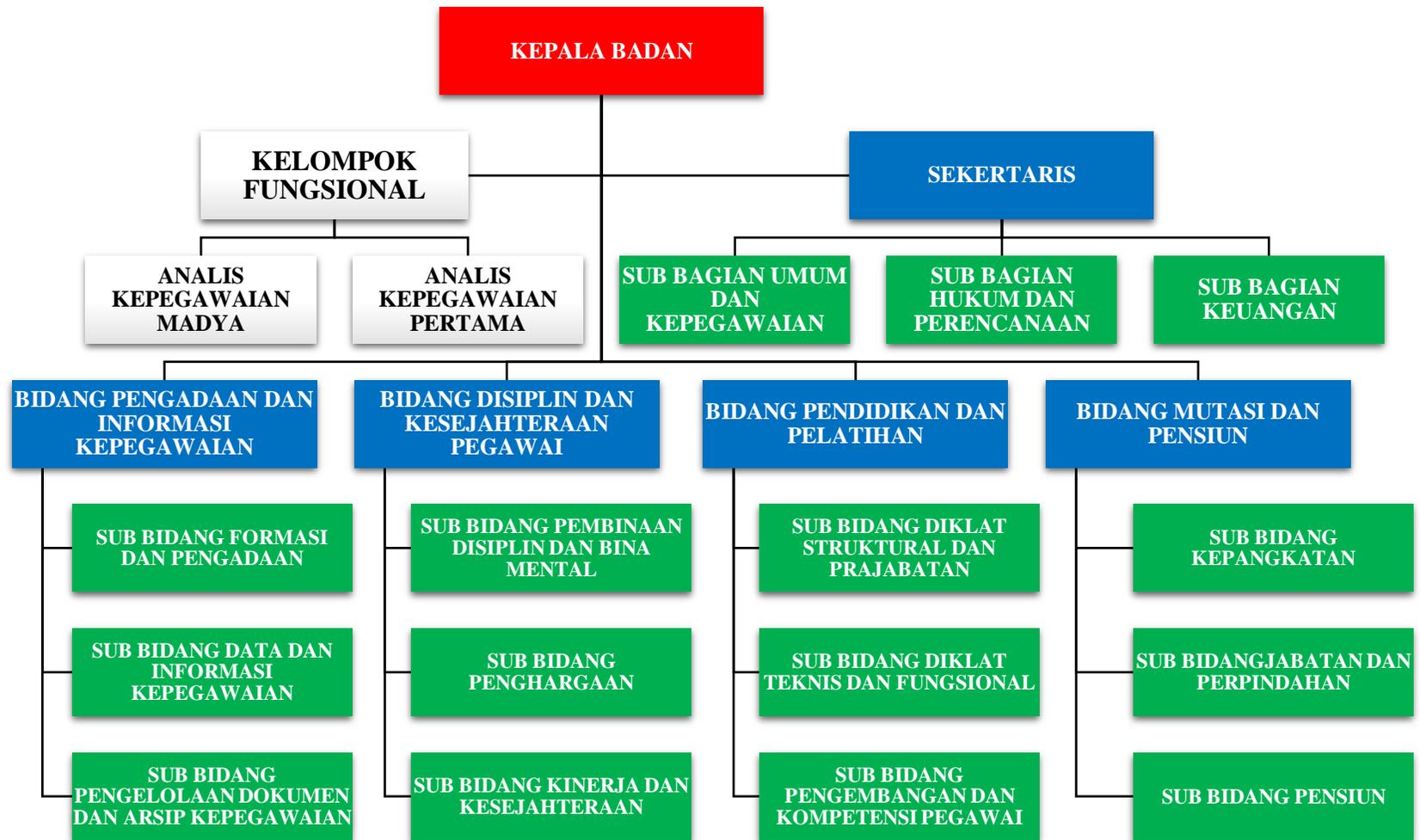
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.829	.815	2.285

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

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI



Lamp 6. DAFTAR HADIR



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Jl. Jend. Ahmad Yani Nomor 1 Benteng, 92812, Sulawesi Selatan

DAFTAR HADIR KERJA

NO	NAMA	PANGKAT / GOL	JENIS KEL	SENIN 30 MARET 2020				KET
				PAGI JAM	ISTIRAHAT JAM	MASUK JAM	PULANG JAM	
1	2	3	L / P	06.30-07.30	12.00	13.00	16.00-17.00	
SEKRETARIAT								
1	Dr.s. MUHTAR, MM NIP. 19680104 199603 1 001	Pembina Utama Muda, /IV.c	L					
2	Hj. ANDI JERNIATI, S.IP., MH NIP. 19680614 199603 2 006	Pembina Tk.I. /IV.b	P					
3	ANDI NURWALYAH, SE NIP. 19760201 200502 2 005	Penata Tk.I. / III.d	P					
4	NUR WAHIDA, S.Sos NIP. 19761231 200701 2 040	Penata. / III. c	P					
5	NUR SURYA NINGRAT, SE NIP. 19770815 201410 2 001	Penata. / III. c	P					
6	NUR AENI, SE NIP. 19760620 200701 2 033	Penata Muda. / III.a	P					
7	FARNITA ARYNI, A. Md NIP. 19820730 200604 2 019	Pengatur Tk. I / II.d	P					
8	ANDI SUFRIANTI NIP. 19730802 200801 2 014	Pengatur / II.d	P					
9	ROSLINDA NIP. 19830629 201001 2 011	Pengatur / II.c	P					
10	ALIMUDDIN NIP. 19740614 201407 1 002	Pengatur Muda Tk.I. / II.b	L					
11	MUH. ALANG NIP. 19740315 201407 1 003	Pengatur Muda Tk.I. / II.b	L					
BIDANG PENGADAAN DAN INFORMASI PEGAWAI								
12	ALEKSANDER, ST NIP.19760509 200604 1 015	Pembina / IV.a	L					
13	RATIH HARPAWATI, Y. S. Kom NIP. 1984110 201001 2 035	Penata / III.c	P					
14	ISMAL WIJAYA AHMAD, SE NIP. 19850317 201001 1 007	Penata / III.c	L					
15	YUL DAMAR, SE NIP. 19840713 201001 1 021	Penata / III.c	L					
16	ZULKARNAIN, ST NIP. 19781004 201410 1 001	Penata Muda. / III.a	L					
17	DWI PANTARA JANUARDY SYAM NIP. 19910114 201203 1 001	Pengatur Muda Tk. I. / II.b	L					
18	BAYU KRISTIAN, A. Md. Kom NIP. 19882412 201903 1 007	Pengatur. / III.c	L					
BIDANG PENDIDIKAN DAN LATIHAN								
19	ANDI BERLIAN EVAWANI, S.ST NIP. 19720318 199303 2 007	Penata Tk.I. / III.d	P					
20	MUHAMMAD IHSAN TABA, SE NIP. 19751027 200701 1 020	Penata Tk.I. / III.d	L					
21	RIFKI ARYANTO, ST NIP. 19820807 201001 1 020	Penata Tk.I. / III.d	L					
22	MABRURI, S.Sos NIP. 19860717 201101 1 018	Penata. / III. c	L					
23	RAHMIWATI BAKRI, SP NIP. 19790730 201410 2 001	Penata Muda Tk.I / III.b	P					
24	FITRIANTY, ST NIP. 19770104 201410 2 001	Penata Muda Tk. I / III.b	P					
25	ANDI NUR ISRAYANTI 19841226 201407 2 003	Penata Muda. / III.a	P					

NO	NAMA	PANGKAT / GOL	JENIS KEL	SENIN 30 MARET 2020				KET
				PAGI	ISTIRAHAT	MASUK	PULANG	
				JAM	JAM	JAM	JAM	
1	2	3	L / P	06.30-07.30	12.00	13.00	16.00-17.00	
BIDANG MUTASI DAN PENSIUN								
26	RUDY APRIADY EKAPUTRA, ST NIP. 19830408 201001 1 021	Penata Tk.1 / III.d	L					
27	HAMSAH NIP. 19671020 199103 1 010	Penata Tk.1 / III.d	L					
28	ANDI TRIYANTI MUSDALIFAH, SE NIP. 19780520 200604 2 036	Penata / III.c	P					
29	SYAFARUDDIN, S. AP NIP. 19820206 200801 1 011	Penata Muda Tk.1 / III.b	L					
30	MUH. ISWADI, SM NIP. 19771021 200701 1 018	Penata Muda Tk.1 / III.b	L					
31	TITIK DWIJAYANTI, S. STP NIP. 19340515 201609 2 001	Penata Muda Tk.1 / III.b	P					
32	SRI ULFA FERLIANI, S. AP NIP. 19911202 201903 2 013	Penata Muda / III.a	P					
33	JULIATI NIP. 19710806 200701 2 025	Pengatur / II.d	P					
BIDANG DISIPLIN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI								
34	Hj. ANDI RAHMATIA, S.Pd NIP. 19640507 198611 2 004	Pembina / IV.a	P					
35	DELLY OKTARIQ, SH NIP. 19831010 201101 1 005	Penata. / III. c	L					
36	Hj. ISNAWATI, S. Sos NIP. 19740729 200604 2 019	Penata / III.c	p					
37	MUSRINI, SE NIP. 19770301 201001 2 008	Penata. / III. c	p					
38	NORMAYANA, S. IP NIP. 19841108 201407 2 006	Penata Muda. / III.a	p					
39	MISBAHUDDIN NIP. 19790319 200701 1 009	Pengatur Tk.1 / II.d	L					
40	ANDI MASRANUL ANWAR NIP. 19810607 200701 1 011	Pengatur / II.c	L					
41	MUHAMMAD RIZAL, A. Md NIP. 19890516 201903 1 007	Pengatur / II.c	L					

Benteng, 2020
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN DAERAH

Drs. MUHTAR, M.M
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19680104 199603 1 001

Lampiran 7. TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : ALEKSANDER
NIM : 2018.MM.1.1420
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar)

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 10 Desember 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua

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

ORIGINALITY REPORT

33%	33%	12%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	6%
2	id.123dok.com Internet Source	3%
3	repository.usu.ac.id Internet Source	2%
4	bkd.kepulauanselayarkab.go.id Internet Source	2%
5	jurnal.untad.ac.id Internet Source	1%
6	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	text-id.123dok.com Internet Source	1%

Lampiran 7. LETTER OF ACCEPTANCE



NMaR

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp : 082334402299 / 085299972162

LOA
(Letter of Acceptance)

No. 010/NMaR/XII/2020

Dewan penyunting Nobel Management Review telah menerima artikel,

Nama : Aleksander (Penulis 1)
Rustan DM (Penulis 2)
Didiek Handayani Gusti (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah
Kabupaten Kepulauan Selayar)

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diproses** sesuai Prosedur Penulisan **Nobel Management Review** STIE Nobel Indonesia Makassar dan **akan diterbitkan** pada **Nobel Management Review** Volume 1 Nomor 2 Desember Tahun 2020. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.



Makassar, 08 Desember 2020
Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial

Dr.H.Muhammad Hidayat,S.E.,M.M