

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA PROPINSI SUMATERA BARAT

Fandre Satrya, Dewita Suryati Ningsih, Chairul Amsal

ABSTRACT

The research was conducted on employees of Department of Education, Youth and Sports of West Sumatra Province in order to analyze the effects of discipline of work and organizational climate toward employees performance at secretariat of Department of Education, Youth and Sports of West Sumatra Province. The purposes of this study were to determine how much discipline of work and organizational climate influence the employees performance.

Sampling was conducted by Slovin method. The sample of 50 people was selected as respondents. The analysis method used descriptive quantitative with partial and simultaneous data analysis (multiple linear regression analysis with SPSS version 18.0)

Data analysis is done by multiple regression, simultaneous test result (F-test) indicated that all independent variables, discipline of work (X_1) and organizational climate (X_2) studied had a positive and significant influence on dependent variable, employees performance (Y). Partial test (T-test) showed that both independent variables had a positive and significant influence toward employees performance at secretariat of Department of Education, Youth and Sports of West Sumatra Province.

Keyword: Discipline of work, Organizational Climate and Employees Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para pegawai, diharapkan para pegawai harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Untuk mendapatkan hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik. Kinerja pegawai yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan.

Menyadari pentingnya kedisiplinan pegawai dalam meningkatkan mutu kinerja institusi, maka diterbitkan Surat Edaran Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat tentang disiplin kehadiran pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat.

Salah satu kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat adalah dalam bentuk absensi. Adapun ruang lingkup dari absensi itu sendiri adalah berkenaan dengan kehadiran, izin, sakit, cuti dan alpa. Dengan diberlakukannya program 5 (lima) hari kerja dapat memberikan perubahan, terutama dalam masalah kedisiplinan pegawai, yang dapat dikatakan tidak ada lagi atau paling tidak dapat memperkecil tingkat pelanggaran disiplin.

Sistem kerja 5 (lima) hari kerja yang ditetapkan dalam Surat Edaran Pemerintah Nomor 800/SE/KP/1026 adalah untuk durasi kerja 37,5 jam dalam satu minggu, dan ditetapkan sebagai berikut : Hari Senin, Selasa, dan Rabu : jam 07.30-16.00 WIB dan waktu istirahat jam 12.00-13.00 WIB. Untuk hari Kamis : jam 07.30-16.30 WIB dan waktu istirahat jam 12.00-13.00 WIB. Untuk hari Jumat : jam 07.30-16.30 dan waktu istirahat jam 11.30-13.00 WIB. Namun masih terdapat juga Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat yang melanggar kedisiplinan kerja salah satunya seringkali pegawai terlambat masuk kerja atau malah tidak masuk kerja. Sehingga pekerjaan yang menjadi tugas pegawai tidak selesai tepat waktu dimana pekerjaan bisa diselesaikan pada hari itu terpaksa tertunda menunggu pegawai tersebut masuk kerja pada hari berikutnya.

Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai, diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi pegawai.

Para pegawai merasa bahwa iklim yang menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka seringkali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mengenai permasalahan iklim organisasi dari survai awal dari hasil tanggapan 15 orang sampel yakni pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat, berikut ini rekapitulasi jawaban responden :

Tabel 1 : Hasil Pra survey mengenai tanggapan responden Mengenai iklim kerja di lingkungan Sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat

No.	Pernyataan	Frekuensi (Orang)		Persentase (%)	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1.	Pegawai diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya	5	10	33,33	66,66
2.	Pegawai diberi kebebasan untuk lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	6	9	40	60
3.	Adanya dorongan untuk maju dari pimpinan terhadap bawahan	6	9	40	60
4.	Pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi dan bangga berada di dalamnya	4	11	26,67	73,33
5.	Kejelasan tujuan organisasi, tanggungjawab pegawai dan nilai-nilai organisasi	12	3	80	20

Sumber : Hasil prasurvey

Dari hasil tanggapan responden mengenai pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi dan bangga berada di dalamnya, sebanyak 73,33 %responden tidak setuju karena dalam prakteknya karena masih ditemui pegawai yang bekerja setengah hati yakni adanya pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam dinas berlangsung dan adanya pegawai yang terlambat masuk kerja.

Hampir 80 % responden menyatakan setuju mengenai perlunya kejelasan tujuan organisasi, tanggungjawab pegawai dan nilai-nilai organisasi namun kenyataannya dalam pelaksanaan tanggungjawab pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

Propinsi Sumatera Barat karena ada pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya tepat waktu.

Selanjutnya Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pada para Kasubag khususnya di lingkungan Sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat dalam peningkatan sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada dasarnya belum memperlihatkan hasil yang menggembirakan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil Pra survey mengenai kegiatan pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat tahun 201

No.	Kegiatan	Rencana Penyelesaian	Realisasi
1.	Penyaluran Dana Bos	Bulan Agustus	Desember
2.	Perbaikan ruang kelas tingkat SD	2.900	1.506
3.	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Bulan Mei	Bulan Juni
4.	Pengadaan Peralatan Komputer	Bulan Mei	Bulan Agustus
5.	Pengadaan Buku - buku dan alat tulis	Bulan Agustus	November
6.	Pengadaan alat praktik dan peraga siswa	Bulan Agustus	November

Sumber : Sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat

Dari tabel diatas dapat dilihat target penyelesaian kegiatan pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat tahun 2010 tidak tercapai secara keseluruhan. Hal ini disebabkan salah satunya ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja yakni pegawai sering terlambat masuk kerja atau malah tidak masuk kerja sehingga pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya tidak selesai tepat waktu.

Untuk itu penulis merasa perlu untuk meneliti mengenai disiplin kerja, iklim organisasi dan kinerja pegawai dengan judul :**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA PROPINSI SUMATERA BARAT.”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat yang berjumlah 102 orang. Dari jumlah tersebut penulis mengambil sampel dengan metode *simple random sampling*. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin (Husein Umar, 2004), yaitu : 50 orang

Analisis Data

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis menggunakan analisa sebagai berikut :

1. Metode deskriptif, yaitu : menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan .
2. Metode kuantitatif, yaitu : menganalisa dengan menggunakan statistik untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat selanjutnya dikalkulasikan hasil dari penelitian ini, penulis menyajikan dengan menggunakan rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja pegawai
- a : Konstanta
- X₁ : Disiplin kerja
- X₂ : Iklim organisasi
- b₁b₂ : Koefisien Regresi

a. Analisa Korelasi Ganda

Analisa korelasi dapat dilakukan secara partial dan secara bersama (analisa korelasi partial). Digunakan untuk mencari pengaruh antara masing-masing variabel bebas (X₁ dan X₂) dengan variabel tak bebas (Y), digunakan rumus:

$$R_{y;x_1,x_2} = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

- R = koefisien korelasi ganda
- b₁...b₃= koefisien regresi masing-masing variabel
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Iklim Organisasi
- Y = Kinerja Pegawai

Dengan ketentuan :

- Bila R mendekati 1 atau $r = 1$, maka hubungan x terhadap y menyatakan hubungan linear sempurna langsung (positif)
- Bila $R = 0$, maka tidak ada hubungan linear antara variabel x dengan variabel y.
- Bila $R = -1$, maka hubungan x dan y menyatakan linear tidak langsung (negatif).
- Bila R^2 (square) untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variable independent terhadap variable terikat.

b.Uji F-test

Uji ini dilakukan untuk menentukan signifikansinya pengaruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya. Apabila nilai signifikansi f hitung kecil atau sama $\alpha = 5\%$, berarti variabel bebas secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel tidak bebas.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana : R^2 adalah koefisien determinasi
 n adalah jumlah sampel / observasi
 k adalah jumlah variabel bebas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5.1 : Identitas Responden Berdasarkan Umur pegawai Kantor Sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

No	Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Dibawah 31 Tahun	8	16
2.	31 – 40	25	50
3.	41 – 50	12	24
4.	Diatas 50 Tahun	5	10
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Penelitian, 2009

Pada table 5.1 dapat dilihat bahwa paling banyak 25 orang atau 50 % berumur antara 31-40 tahun dan paling sedikit berumur diatas 50 tahun. Jadi dari data tersebut diketahui jumlah responden berdasarkan umur terbanyak berada di antara 31-40 tahun yang merupakan umur produktif.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2 : Identitas Responden Berdasarkan jenis kelamin pegawai Kantor Sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

No	Jenis kelamin	Frekwensi	Persentase %
1.	Laki-laki	32	64
2.	Perempuan	18	36
	Jumlah	50	100

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel di atas diketahui paling banyak 32 orang atau 64 % dari responden didominasi oleh pria, sedangkan 18 orang atau 36% responden dalam penelitian ini adalah wanita.

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pegawai Kantor Sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

No	Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Persentase %
1.	Pasca Sarjana	3	6
2.	Sarjana	27	54
3.	Akademi	11	22
4.	SMA	9	18
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Penelitian, 2009

Pada tabel 5.3 dapat dilihat bahwa paling banyak responden memiliki tingkat pendidikan sarjana yakni 27 orang atau 54 % responden sedangkan paling sedikit 3 orang atau 6 % memiliki tingkat pendidikan pasca sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir adalah sarjana. Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa responden yang digunakan berpendidikan cukup tinggi sehingga cukup kompeten digunakan untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat.

Analisis pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat.

1. Persamaan Regresi

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat maka penulis menggunakan formula regresi berganda (multiple regression) sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana : Y = Variabel Dependent (kinerja pegawai)

a = Bilangan konstan yang merupakan titik potong dengan sumbu vertikal

β = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin kerja (Variabel Independent)

X_2 = Iklim organisasi (Variabel Independent)

ε = Error/tingkat kesalahan

Hipotesis Operasional :

Ho = Tidak ada pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

Hi = Adanya pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 18.00 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.20 : Nilai-nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.149	.983		3.203	.002
	Disiplin_kerja	.496	.038	.630	13.155	.000
	Iklim_Org	.503	.037	.642	13.412	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 18.0

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 3,149 + 0,630 X_1 + 0,642X_2 + \varepsilon$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai $\beta_0 = 3,149$ menunjukkan bahwa apabila nilai dimensi disiplin kerja dan iklim organisasi konstan (0) maka tingkat kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat adalah sebesar 3,149 satuan.
2. Nilai $\beta_1 = 0,630$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja (X_1) naik 1 % maka variabel tingkat kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat akan mengalami kenaikan sebesar 0,630 satuan dengan asumsi variabel X_2 tetap atau konstan.
3. Nilai $\beta_2 = 0,642$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel iklim organisasi(X_2) naik 1 % maka variabel tingkat kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat akan mengalami kenaikan sebesar 0,642 satuan dengan asumsi variabel X_1 tetap atau konstan.

2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan R² merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Nilai R atau R² dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.21 : Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.894	.889	.39686	2.092

a. Predictors: (Constant), Iklim_Org, Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Sumber : Hasil penghitungan dengan Program SPSS for Windows versi 18.00

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja dan iklim organisasi mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu tingkat kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat (Y) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,945.

Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut (disiplin kerja dan iklim organisasi) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat sebesar $= 0,849 \times 100 \% = 84,90 \%$. Sisanya sebesar $11,60 \%$ ($100 \% - 84,90 \%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor lain ini bisa saja karakteristik dan sifat karyawan serta lain-lain.

3. Uji-F (Anova)

Uji-F atau Anova digunakan untuk menguji apakah dimensi insentif (disiplin kerja dan iklim organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat. Sebelum melakukan pengujian, perlu dirumuskan formulasi hipotesis sebagai berikut :

Ho = Tidak ada pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

Hi = Adanya pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

Ho dapat diterima apabila F-hitung kecil atau sama dengan F-tabel dan Hi diterima apabila F-hitung lebih besar daripada F-tabel. Melalui bantuan Program SPSS for Windows versi 18.00 diperoleh hasil uji F sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.22 : Nilai F-Hitung (ANOVA)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.117	2	31.059	197.196	.000 ^a
	Residual	7.403	47	.158		
	Total	69.520	49			

a. Predictors: (Constant), Iklim_Org, Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Sumber : Hasil penghitungan dengan Program SPSS for Windows versi 18.00

Dapat dilihat bahwa F-hitung yaitu sebesar 197,196 sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5 % dengan derajat bebas pembilang

$$\begin{aligned}
 &= (k-1) : (n-k) \\
 &= (3-1) : (50-3) \\
 &= 2 : 47
 \end{aligned}$$

Dari F-tabel dapat dilihat hasilnya adalah 7,64. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel dengan signifikansi sebesar 0,000 (0 %) lebih kecil daripada nilai α sebesar 5 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat.

4. Uji-t (korelasi parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan. Dalam uji-t ini digunakan kembali tabel berikut :

Tabel 5.23 : Nilai-nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda^a

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.149	.983		3.203	.002
	Disiplin_kerja	.496	.038	.630	13.155	.000
	Iklim_Org	.503	.037	.642	13.412	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 18.0

Diperoleh penghitungan t-tabel adalah dengan formula sebagai berikut :

$$= \alpha/2 \quad : \quad n-2$$

$$= 0,05/2 \quad : \quad 50-2$$

$$= 0,025 \quad : \quad 48$$

Diperoleh nilai t-tabel adalah 2,01 maka untuk menganalisa masing-masing variabel bebas tersebut, perlu dibuat formulasi hipotesis sebagai berikut :

a. X_1 (disiplin kerja)

Ho = Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

Hi = Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

Pada variabel disiplin kerja (X_1), nilai t-hitung yaitu 13,155 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,01. Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan Hi diterima sehingga variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat dan pengaruhnya adalah pengaruh positif.

b. X_2 (iklim organisasi)

Ho = Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

Hi = Adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat

Pada variabel iklim organisasi (X_2), nilai t-hitung yaitu 13,412 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,01. Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan Hi diterima sehingga variabel iklim organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat dan pengaruhnya adalah pengaruh positif.

Dengan demikian secara parsial disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel yang paling berpengaruh terhadap

variabel terikat yaitu iklim organisasi karena memiliki nilai t-hitung terbesar yaitu sebesar 13,412 dengan taraf signifikansi 0,000.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat ditarik menjadi beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut (disiplin kerja dan iklim organisasi) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat sebesar $= 0,849 \times 100 \% = 84,90 \%$. Sisanya sebesar 15,10 % ($100 \% - 84,90 \%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor lain ini bisa saja karakteristik dan sifat karyawan serta lain-lain.
2. Dapat dilihat bahwa F-hitung yaitu sebesar 197,196 sedangkan F-tabel adalah 7,64. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel dengan signifikansi sebesar 0,000 (0 %) lebih kecil daripada nilai α sebesar 5 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Propinsi Sumatera Barat.
3. Secara parsial disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu iklim organisasi karena memiliki nilai t-hitung terbesar yaitu sebesar 13,412 dengan taraf signifikansi 0,000.

B. Saran

1. Sebaiknya pemimpin instansi terkait lebih memperhatikan kedisiplinan kerja dalam hal pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, seperti melakukan pengawasan yang lebih memperhatikan waktu masuk dan pegawai, perlu menyadari bahwa kedisiplinan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebaiknya pemimpin dan pegawai menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif agar pegawai dapat bekerja dengan baik serta merasakan suasana iklim yang lebih tenang, dan lebih diutamakan pada pegawai diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya. Ini dapat dilakukan dengan cara tidak terlalu memberatkan para pegawai dalam bekerja dan juga memberikan kepercayaan yang lebih besar bahwa pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik serta memperoleh hasil maksimal.
3. Para pegawai dinas harus bisa meningkatkan kreatifitas kerja seperti memberikan motivasi pada diri sendiri maupun dorongan dari lingkungan dan para pemimpin serta pegawai juga bisa saling berbagi pengetahuan terbaru sehingga sesuatu hal baru dapat dilakukan untuk memberikan sebuah perubahan yang lebih agar diperoleh hasil kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif**, Cetakan Pertama, Penerbit UGM, Yogyakarta

Ayudiarini, Natassia, 2010, **Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**, Universitas Indonesia, 2010.

- Bernardin, Luis dan R. Russel, David, 2003, **Management Applied Orientation**, Prentice Hall, New Jersey.
- Daft, James, 2002, **Manajemen**, Penerbit Yayasan Kerja.
- Davis, Keith dan Newstorm, 2001, **Perilaku Dalam Organisasi**, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Dharma, Agus, 2001, **Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen**, Ghalia, Jakarta Indonesia
- Flippo, Edwin B. 2004, **Manajemen Personalia**, Jilid 1, Edisi Ke – 6, Terjemahan Moh. Masud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donnelly, James Jr. 1996. **Organization**. Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA). Jakarta: Erlangga.
- Gie, The Liang, 2001, **Pengantar Ekonomi SDM**, Lembaga, FE, UI, Jakarta
- Hadari, Nawawi, H. 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**, Penerbit Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Hamid, Farid, 2003, **Manajemen Unsur Manusia dan Kecelakaan Kerja**, Penerbit Yayasan Kerja.
- Handoko, T. Hani, 2003, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, BPF
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2002. **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**, Cetakan keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- J. Ravianto., 2005., **Produktivitas dan Manajemen**. Yogyakarta : UGM Press
- Mangkunegara A.A, Prabu Anwar. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Ketujuh. Penerbit Sinar Bandung
- Mangkuprawira, Sjafriz, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mutmainnah, Sri, 2008, **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Medan**, Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Vol. III No: 1 Maret 2008, Universitas Negeri Medan.
- Nasri, Eva, 2010, **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Solok**.
- Nawawi, Hadari, 2003, **Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif**, Cetakan Keempat, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta

- Newman, Dale dan Hodgetts, Robert, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Terjemahan P. Sirait, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2002, **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang **Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil**
- Rivai, Veithzal. 2004. **Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi**. Edisi Kedua, Cetakan Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2006, **Perilaku Organisasi, Konsep dan Kontroversi**, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta
- Rosita, Tita, 2008, **Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Restoran Ichi Bento Cabang Jalan Dr Setiabudhi Bandung**, Universitas Widyatama.
- Sarwoto, 2001, **Dasar-Dasar Organization & Manajemen**. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2005, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Penerbit Persada Grafika, Bandung.
- Siagian, Sondang, P., 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edis Ke-2, cetakan Ke-2. STIE YKPN : Yogyakarta.
- Sinungan, M. 1997. **Produktivitas Apa Dan Bagaimana**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Terry, George R, 2003, **Asas-asas Manajemen**, (terjemahan Winardi), Alumni, Bandung
- Toulson, James. H & Andrew T. Smith, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerjemah Kunto Sudirjo, Penerbit Raja Grafindo, Jakarta
- Wursanto, Ig., 2002, **Manajemen Kepegawaian 1**, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Zesbendri dan Anik Ariyanti, 2010, **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor**.