

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL VI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM MAKASSAR

Herawati¹, Mahfudhurnajamuddin²

Email :

¹herawati@gmail.com

²mahfud.nurnajamuddin@umi.ac.id

¹ Universitas Ihsan Gorontalo

² Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkup pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar, dan (2) mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang pegawai. Untuk menguji hipotesis, maka dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas (*independent variable*), yaitu yang terdiri dari kompetensi (X1), disiplin (X2), dan iklim organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar.

Keywords : Kompetensi, Disiplin, Iklim Organisasi, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan.

Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja yang diperlukan, akan tetapi sudah pada pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen kolektif (*coordination*).

Pada umumnya, setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah berusaha membenahi diri untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kinerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani. Peningkatan kompetensi pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun formal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan. Apabila unsur-unsur ini dapat diterapkan atau dimiliki oleh suatu institusi, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Peningkatan kompetensi pegawai bertujuan untuk menjadikan pegawai dalam suatu organisasi sebagai pegawai yang handal, mandiri dan profesional.

Pegawai yang ada di lingkup Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar dalam melaksakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan persaingan. Kinerja yang ditunjukkan dari masing-masing pegawai harus mencerminkan usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Pengembangan kompetensi dan kedisiplinan pegawai harus terus dilakukan agar pegawai dapat menjadi sumber daya manusia yang handal untuk menghadapi persaingan global dan gerak dinamika kemajuan manajemen sumber daya manusia di lingkup Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar. Pengembangan kompetensi pegawai akan mendorong pegawai tersebut untuk melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang bermanfaat terhadap dirinya dan organisasi. Pekerjaan itu dilakukan karena ada rangsangan dari luar dirinya. Rangsangan ini dapat berupa penghargaan dan pengakuan dari pihak lain. Pihak lain ini diantaranya adalah pimpinan dalam unit organisasi, teman sejawat, bawahan dan atau masyarakat luas. Pada dasarnya penghargaan dan atau pengakuan itu pasti menyenangkan bagi setiap orang. Penghargaan dan pengakuan itu menyenangkan karena pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut selain sukses melaksanakannya dan juga memperoleh pengakuan dan terpenuhi kebutuhan hidupnya.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Jadi, kompetensi individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Menurut (Zainun, 2000) bahwa kompetensi adalah cara melaksanakan pekerjaan yang dapat dikategorikan efektif, efisien, produktif dan berkualitas karena memiliki kemampuan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang harus dikerjakan. Sedangkan menurut (Widya, 2004) bahwa

kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap yang harus dikuasai oleh seorang pekerja melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja atau jabatannya". Dengan demikian, kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pengertian kompetensi tersebut menggambarkan kemampuan yang dimiliki pegawai berisi seperangkat pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran.

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementrian Pekerjaan Umum Makassar.

Menurut (Nawawi, 2002) kompetensi merupakan kemampuan kerja yang memiliki 3 (tiga) kriteria yang terdiri dari: (1) Kemampuan intelektual mengenai pekerjaan/jabatan sebagai tugas pokok; (2) Kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan/ jabatan dan menilai hasilnya dengan menggunakan alat melalui kegiatan kerjasama; dan (3) Kemampuan mengukur dan menilai kemajuan dalam bekerja dengan berorientasi pada efisiensi, efektifitas, dan produktivitas.

Menurut (Martoyo, 2007) bahwa disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan pada tata tertib. Dalam hal ini, disiplin mengandung pengertian keteraturan dan ketaatan. Sementara Mathis dan (Jackson, 2002) menyebutkan bahwa penerapan disiplin dipandang sebagai suatu modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya. Disiplin waktu artinya bagaimana ia memahami waktu untuk digunakan pada pekerjaan yang dimaksud.

Menurut (Nitisemito, 2002) bahwa disiplin pegawai adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Hasibuan, 2004) bahwa kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah wawasan seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu wawasan. Tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

H2 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementrian Pekerjaan Umum Makassar.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan

perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Menurut (Davis & Newstrom, 2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Kemudian dikemukakan oleh (Simamora, 2001) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi.

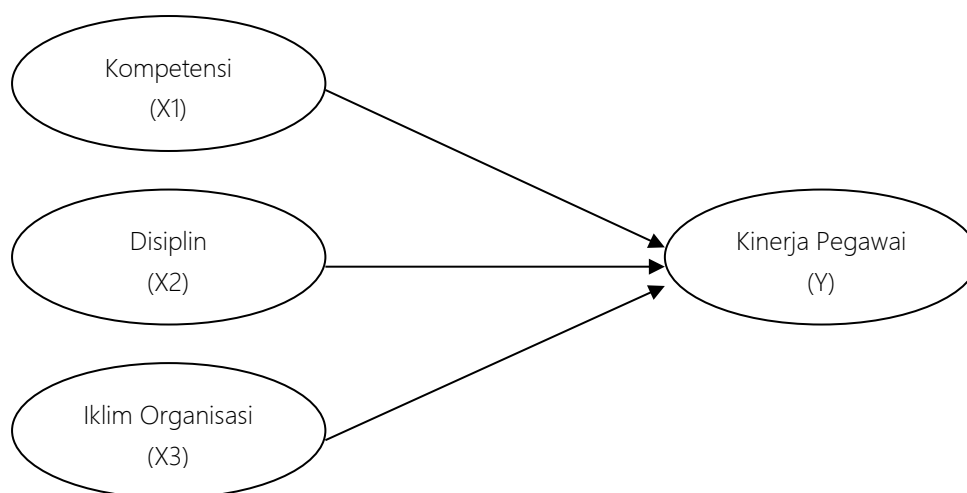
H3 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar.

Arti *performance* atau kinerja adalah sebagai berikut : "*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika" (Wahid, 2004). Kemudian mengenai kinerja (*performance*) diartikan pula oleh (Simamora, 2001) yaitu merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. (Soetjipto, 2002) menyebutkan istilah kinerja dan prestasi kerja yaitu: hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran.

Kinerja menurut (Ivancevich, 2003) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan menunjuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

H4 : Kompetensi, Disiplin, dan Iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar.

Berdasarkan uraian singkat diatas serta penjelasan pada teori dan konsep sebelumnya, maka kerangka pemikiran penelitian tersaji pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Peningkatan kinerja pegawai didasari adanya kebutuhan organisasi dan kemajuan serta penguasaan teknologi yang semakin penting. Upaya peningkatan kinerja pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar, selain dilakukan melalui peningkatan kompetensi, juga dilakukan melalui peningkatan disiplin setiap pegawai, dan perbaikan iklim organisasi, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Oleh karena itu, faktor-faktor kompetensi yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja Pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar antara lain adalah pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional. Jika hal tersebut dikelola dengan baik, maka diharapkan kinerja Pegawai akan meningkat secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua Pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan Pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (*independend variables*) terhadap variabel dependen (*dependend variables*). Variabel indepdnen (*independend variables*) dalam penelitian ini terdiri dari variabel kompetensi (X1), disiplin (X2) dan iklim organisasi (X3). Sedangkan variabel dependen (*dependend Variable*) adalah kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar yang berjumlah 144 orang pada tahun 2018. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam (Riduwan, 2005), Menunjuk pada pendapat di atas, maka penentuan jumlah sampel dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{144}{144 \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{144}{(144) \cdot (0,01) + 1} = \frac{144}{2,44} = 59,02 \approx 59 \text{ responden}$$

Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 59 orang pegawai yang ada pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar. Memperhatikan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, maka akan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Jawaban responden yang telah dikuantitatif, diolah dengan menggunakan analisis statistik program SPSS versi 21.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah kompetensi (X1), disiplin (X2) dan iklim organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar, maka digunakan model analisis statistik yaitu regresi linear berganda. Untuk lebih jelasnya hasil olahan regresi pada lampiran 5, maka dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Olah Data Model Regresi

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Uji-T Statistik	Sig Parsial
Constant	0,757	1,776	0,081
X1	0,243	2,878	0,006
X2	0,049	0,585	0,046
X3	0,734	9,711	0,000
Koefisien Korelasi (R)		0,839	
Koefisien Determinasi (R ²)		0,704	
F- Value		43,704	
Sig. Simultan		0,000	

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas (*independent variable*), yaitu yang terdiri dari kompetensi (X1), disiplin (X2), dan iklim organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar yang dapat ditunjukkan melalui nilai $F_{hitung} = 43,704$ dan Probability (sig) = 0,000 < 0,050. Demikian pula kontribusi atau sumbangan pengaruh ketiga variabel independen yang terdiri dari kompetensi (X1), disiplin (X2) dan iklim organisasi (X3) adalah sangat besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan melalui besarnya indeks determinasi (R²) = 0,839 atau 83,90%. Sedangkan sebesar 0,161 atau 16,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Selanjutnya berdasarkan uji t statistik dapat dijelaskan secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari kompetensi (X1), disiplin (X2) dan iklim organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar. Hasil pengujian t statistik menunjukkan bahwa kompetensi (X1), disiplin (X2) dan iklim

organisasi (X3) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar.

Hasil koefisien regresi dan uji t statistik menunjukkan pula bahwa iklim organisasi (X3) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar, dibanding dengan variabel lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, dapat diketahui besarnya koefisien regresi dan taraf signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel yang dianalisis, sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis yang telah diajukan sebelumnya didukung dengan fakta (diterima) atau ditolak yang disertai dengan penjelasan sesuai dengan fakta yang sesungguhnya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian seperti pada Tabel 11 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar, yaitu dibuktikan oleh nilai koefisien regresi yang positif (0,243) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Ini berimplikasi bahwa semakin berkompetensi para pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh para pegawai yang ada dalam lingkup Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar. Hal ini disebabkan karena di Dinas Pekerjaan Umum Kota Cimahi para pegawainya pada umumnya telah (a) memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas pokoknya, (b) memiliki keterampilan yang dapat mendukung pekerjaan rutinnnya, (c) memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan (d) memiliki sikap profesional dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Danial, 2010) dan (Helmiyah Yakub, 2010), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dengan indikator pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional secara parsial maupun secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan pada dasarnya tidak hanya dalam bentuk ketaatan pegawai terhadap jam kerja, ketaatan terhadap aturan memakai atribut kepegawaian, dan kondisi perasaan jika terlambat masuk kantor, akan tetapi disiplin harus diartikan sebagai ketaatan dan keteraturan. Merujuk pendapat (Suryadi, 2000) bahwa disiplin yang terbaik adalah disiplin diri, artinya seorang pegawai harus memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya sementara disiplin waktu harus diarahkan pada penggunaan waktu untuk pekerjaan yang ditugaskan.

Hasil pengujian menunjukkan kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar walaupun menempati urutan ketiga atau terakhir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel kedisiplinan juga merupakan faktor

penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar. Oleh karena itu, kedisiplinan dianggap sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa selama ini pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar sudah menunjukkan ketaatan pada aturan kantor, telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, tidak melalaikan tugas yang diamanatkan kepadanya, dan telah melaksanakan tugas dengan tepat waktu. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan sangat ditentukan oleh keempat indikator dari kedisiplinan tersebut, dimana keempat indikator tersebut perlu terus diberdayakan secara efektif agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Rakmatiah, 2010) dan (Sukirman, 2010) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar telah memperlihatkan tingginya kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, hal ini dapat diperlihatkan karena setiap pegawai memiliki hubungan personalitas yang sudah terjalin kuat secara kolektif, sehingga kalau terjadi pergeseran baik mutasi maupun promosi jabatan, baik pimpinan maupun bawahan tidak mengalami kendala dalam melakukan komunikasi, karena semua pegawai telah mengenal iklim dan lingkungan kerja dan personalianya. Kemampuan menyesuaikan diri terhadap iklim organisasi dapat ditunjukkan adanya sikap kerja yang memperlihatkan kinerja yang tinggi. Adanya kemampuan menyesuaikan diri pegawai ditunjukkan oleh adanya keyakinan akan upaya pemerintah yang senantiasa melakukan perbaikan kesejahteraan sesuai dengan kemampuan organisasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar, yaitu dibuktikan oleh nilai koefisien regresi yang positif (0,734) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik pula kinerja para pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa iklim organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar dibanding dengan kompetensi dan kedisiplinan. Hal ini disebabkan karena di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar pada umumnya telah menunjukkan bahwa (a) setiap pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, (b) setiap pegawai merasa memiliki terhadap tugas atau pekerjaannya, (c) iklim organisasi telah mencerminkan suasana kerja yang kondusif, dan (d) adanya dukungan pimpinan dan rekan kerja dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Muhammad Ilham, 2004), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan pembahasan secara spesifik sesuai dengan hipotesis melalui hasil penelitian baik secara deskriptif maupun analisis melalui statistik, maka ada beberapa hal yang ditemukan dari hasil penelitian ini, yaitu seperti berikut ini. (1) Semua variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari kompetensi (X1), disiplin (X2), dan iklim organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar, (2) Semua variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari kompetensi (X1), disiplin (X2), dan iklim organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar dan (3) Variabel iklim organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar dibanding dengan variabel kompetensi dan disiplin.

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut ini diberikan beberapa saran : (1) Dengan memperhatikan variabel kompetensi, maka disarankan kepada pihak pengambil kebijakan di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kementerian Pekerjaan Umum Makassar untuk mempertahankan atau lebih meningkatkan kemampuan berpikir pegawai, meningkatkan ide-ide inovatif dan wawasan yang, baik melalui kegiatan pendidikan maupun kegiatan pelatihan. Demikian pula keterampilan masih perlu mendapat perhatian khusus, demi menunjang peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang, (2) Disiplin merupakan bagian penting dan sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu disarankan agar setiap pegawai secara sadar patuh dan taat atas segala aturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku baik yang tersurat maupun yang tersirat. Dengan kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab kerja akan berimplikasi terhadap hasil kerja. Disiplin menjalankan tugas merupakan cerminan dari suatu perilaku orang yang sadar akan eksistensinya bahwa tugas yang diberikan adalah amanah yang harus dipertanggung jawabkan tidak hanya terhadap pemberi amanah (pimpinan), tetapi terhadap pencipta alam semesta beserta segala isinya dan (3) Diharapkan agar dapat menciptakan dan mempertahankan iklim kantor yang kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman untuk bekerja lebih baik serta membuka peluang promosi jabatan secara adil dan terbuka.

REFERENSI

- Danial (2010), *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciriajasa Rancangbangun Mandiri*. Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (2001). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P, Malayu, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, Donnelly and Gibson, J.L. (2003). *Management, Principles and Functions*. Fourth Edition, Richard D. Irwin Inc, U SA.
- Martoyo Susilo, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Muhammad Ilham, (2004). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero)*. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.

- Nawawi, Hadari, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitiseminoto, A.S., (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi revisi. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rahmatiah., (2010). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sinjai*. Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Simamora, Henry, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soetjipto, Budi W., (2002), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta.
- Wahid, Subondo, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bina Ilmu, Solo.
- Widya, Puspita, (2004). *Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Zainun, Buchori, (2000). *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi, Balai Aksara, Jakarta.