

Pengaruh Pengalaman Kerja Iklim Kerja Budaya Organisasi dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Bambang Hariswanda^{1*}, Hayanuddin Harahap², Raja Saul³

Universitas Labuhanbatu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai dengan sampel berjumlah 149 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner atau data primer. Hasil penelitian menunjukkan Secara Parsial Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Nilai thitung untuk Pengalaman Kerja adalah thitung 2,934 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,042 < 0,05, Iklim Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, nilai thitung untuk Iklim Kerja adalah thitung 2,968 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05, Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, nilai thitung untuk Budaya Organisasi adalah thitung 2,061 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05, Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari Nilai thitung untuk Kerjasama adalah thitung 2,299 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05, Nilai F tabel pada distribusi 4 : 29 adalah 2,70, maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai F hitung 14,241 > 2,70, dan Nilai Signifikan 0,046 < 0,05, ini menunjukkan bahwa secara Simultan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependen, R Square adalah 0,888. Hal ini berarti 88,80% Variabel Independent memberikan Pengaruh terhadap Variabel Dependent dan sisanya sebesar 11,20% di Pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Kerja sama Kinerja Pegawai

Abstrack

Knowledge Discovery In Database (KDD) is another name for *Data Mining*, although in fact the two terms have different concepts, but are related to one another, and are one of the process stages that are the core of the *Knowledge Discovery In Database (KDD)* process. This research uses a quantitative method conducted at Lega Cafe and Resto which has sales transaction data where the data is only stored as archives or bookkeeping where the benefits of this data are not known. Therefore in this final project Implementation of *Data Mining* uses the *FP-Growth* algorithm method to determine purchasing patterns at Lega Cafes and Restoes which will help to overcome stock problems at Lega Cafes and Restoes. Based on the *Rule* research produced using the *FP-Growth* Algorithm method on Lega Cafe and Resto sales data with a minimum *support* of 20% and a minimum *confidence* of 65%, there are 6 *Rules*.

Keywords :

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan, peranan SDM bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Peningkatan kualitas SDM dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektivitas dan efisiensi

* Corresponding author.

E-mail address: bambanghariswanda@gmail.com (First Author)

perusahaan yang bisa ditempuh melalui pengembangan karir Pegawai. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Persoalan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Rantau Prapat disebabkan oleh masalah yang beraneka ragam, misalnya Pengalaman Kerja yang tidak sesuai dengan keinginan dan kurangnya Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Persoalan ini masih menjadi PR sampai sekarang. Meskipun demikian, saat ini kinerja aparatur pemerintah terus mengalami pembenahan Khusus nya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

Selain Pengalaman Kerja, Iklim kerja juga mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu, Karena Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu Intansi Pemerintahan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerjaseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi. Tinggi rendahnya semangat kerja Pegawai juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Kondisi iklim kerja yang kurang sesuai, seperti suhu lingkungan kerja yang terlalu panas atau dingin, dapat menimbulkan masalah kesehatan pekerja. Iklim kerja panas umumnya lebih banyak menimbulkan masalah dibanding iklim kerja dingin, terlebih bagi negara tropis seperti Indonesia di mana suhu dan kelembaban udara sehari-hari relatif tinggi. Iklim kerja panas apabila dihubungkan dengan panas metabolisme tubuh maka terjadilah tekanan panas. Apabila tekanan panas ini dibiarkan, maka akan menyebabkan stres bagi pekerja dan sistem thermoregulator di otak (*hypothalamus*) sebagai mekanisme kontrol suhu tubuh, tidak lagi bekerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan *heat stress*.

Faktor lain yang juga mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu adalah Budaya Organisasi fakta yang penulis temui, masih ada pegawai yang tidak nyaman dengan cara pemimpin mereka membuat sistem di lingkungan kerja, termasuk bagaimana cara si pemimpin memperlakukan mereka. Hal inilah yang kemudian membuat lingkungan kerja menjadi sangat toxic sehingga para pekerja kehilangan motivasi kerja (*disengaged*). Oleh sebab itu, pemimpin perlu lebih jeli tidak hanya dalam hal memetakan strategi organisasi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang membuat para pekerja merasa berkembang ketika menjadi bagian didalamnya.

Budaya organisasi bisa didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Disisi lain, Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu adalah kemampuan Kerja, karena masih ada sebagian pegawai yang diberikan pekerjaan yang diluar dari kemampuan yang dia miliki. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan *reality* (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (*bisa, sanggup*) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Landasan Teori

a. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang ke pada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2014). Purnamasari (2014) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya seperti mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari sebab munculnya permasalahan.

Menurut Manulang (2011) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Ada beberapa hal untuk menentukan dan mengetahui pegawai berpengalaman atau tidak dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu atau jam kerja Ukuran tentang lamanya waktu atau jam kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat intelektualitas dan keterampilan Intelektualitas merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan atau informasi lain yang telah dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu intelektualitas juga meliputi kemampuan untuk bisa memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan juga merujuk kepada kemampuan fisik yang telah dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan kegiatan dan aspek-aspek peralatan dan teknik pekerjaan.

b. Iklim Kerja

Menurut Agustini (2014) menyatakan bahwa “ Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Menurut Sugiono dalam buku Agustini (2014) menyatakan bahwa “Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan”. Dari definisi di atas iklim kerja merupakan suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.

Berdasarkan penjelasan di atas, suatu iklim kerja dapat terbentuk dengan baik apabila memenuhi beberapa faktor. Menurut Agustini (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut:

1. Fleksibilitas, Fleksibilitas merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
2. Tanggung Jawab, Tanggung jawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
3. Standar, Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. Umpan Balik, umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepadannya diterima oleh karyawan.
5. Kejelasan, Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.
6. Komitmen, Komitmen merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.
7. Struktur, Struktur merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

8. Dukungan, Dukungan merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja.
9. Kepemimpinan, Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya

Menurut Sugiono (2016), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Menaruh kepercayaan dan terbuka. Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia di perusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh karyawan serta menerima pendapat antar karyawan yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.
2. Simpatik dan memberikan dukungan. Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberidukungan dengan cara mengharagai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.
3. Jujur dan menghargai. Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan di dalam perusahaan.
4. Kejelasan Tujuan. Suasana di dalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan-pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.
5. Pekerjaan yang beresiko. Dalam melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan bagi pekerjaan yang tidak beresiko bahkan beresiko tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.
6. Pertumbuhan Kepribadian. Tanggungjawab yang besar dalam melakukan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap pertumbuhan kepribadian yang dapat memajukan perusahaan dan juga kedewasaan dan pola pikir karyawan.
7. Otonomi dan Fleksibilitas Otonomi dan fleksibilitas yaitu melibatkan sedikit campur tangan dari sentral atau pusat yang berarti leluasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahan oleh atasan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

c. Budaya Organisasi

Menurut (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan. Menurut Phithi Sithi Ammuai dalam (Syahyuni, 2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi”.

Menurut Peter F Drucker dalam (Tika, 2014) mendefinisikan bahwa Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang terkait diatas.

Menurut (Ganyang, 2018) secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut:

1. Nilai-nilai. Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada di dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.
2. Sikap. Sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi di dalam organisasi.
3. Perilaku. Perilaku yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.
4. Identitas. Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.

5. Perbedaan nilai-nilai, sikap, perilaku dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau yang berbeda.

Menurut (Tika, 2014) unsur-unsur dalam budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Asumsi dasar Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
2. Keyakinan yang dianut Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/ perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi. Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
4. Pedoman mengatasi masalah Dalam organisasi/ perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5. Berbagi nilai (sharing of value). Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
6. Pewarisan (learning process) Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi perusahaan tersebut.
7. Penyesuaian (Adaptasi) Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Sulaksono Hari (2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko
2. Berorientasi pada hasil
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
4. Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2013). Handoko (2017) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor pendidikan Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
2. Faktor pelatihan Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Faktor pengalaman kerja Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

Indikator kemampuan kerja menurut Amrullah (2014) adalah:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain)
3. Pengalaman kerja yang dimiliki
4. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2015) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Anwar Prabu Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja pegawai dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Penilaian Kinerja Pegawai di instansi pemerintahan dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja individu pegawainya yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi.

Adapun unsur yang dinilai dalam kinerja pegawai meliputi :

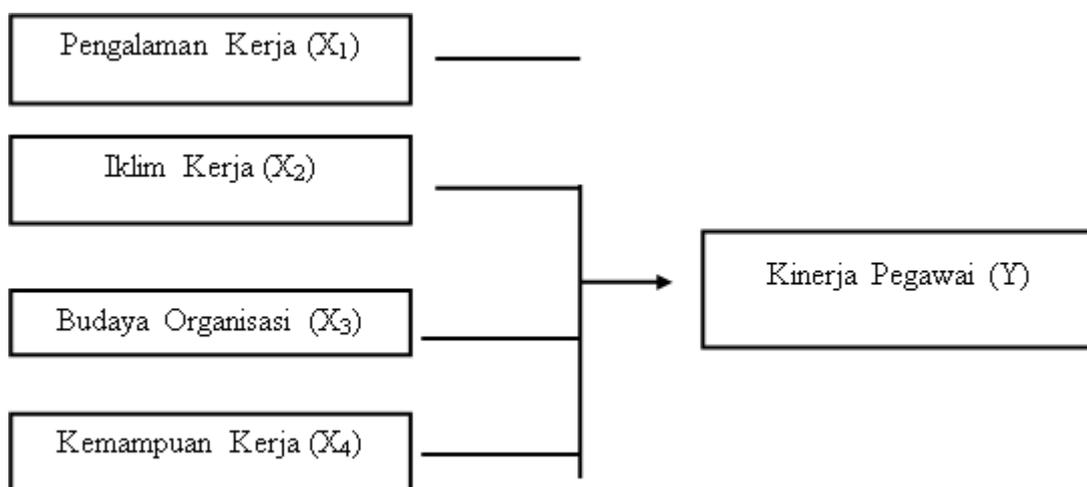
1. Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
2. Integritas merupakan kemampuan seorang pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
4. Disiplin merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
5. Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
6. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari Robbins (2016), ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut:

1. Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.
2. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.
3. Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.
4. Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

e. Kerangka Konseptual

Indikator kinerja yang selanjutnya adalah komitmen. Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

f. *Hipotesis Penelitian*

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian., dimana rumus masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan bukan merupakan jawaban yang empirik.

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

3. Metode Penelitian

a. *Lokasi dan Waktu Penelitian*

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu yang beralamat di Jl. Padang Matingi, Kec. Rantau Utara, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara, Kode Pos: 21411. Adapun pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada Bulan Oktober 2022 sampai bulan February 2023.

b. *Populasi dan Sampel*

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berjumlah 99 orang. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan total sampling yang artinya seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berjumlah 99 orang.

c. *Jenis dan Sumber Data*

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dan data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka seperti pengenalan singkat organisasi dan struktur organisasi. Sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung berupa tanggapan terhadap kompensasi, kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu dalam bentuk kuesioner dan wawancara.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media cetak dan keterangan lain yang berhubungan dengan pokok penelitian.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan langsung ke lapangan dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

e. Uji Validitas dan reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variable	Test Validity	Test Reliability	Result	
Pengalaman Kerja (X₁)				
Masa Kerja	0,803		Valid	
Pngetahuan / Ketrampilan	0,861		Valid	
Penguasaan Pekerjaan	0,812	0,795	Valid	Reliable
Iklim Kerja (X₂)				
Menaruh Kepercayaan	0,852		Valid	
Memberi dukungan	0,812	0,723	Valid	Reliable
Jujur dan menghargai	0,458		Valid	
Budaya Organisasi (X₃)				
Inovatif	0,766		Valid	
Berorientasi Hasi	0,803		Valid	
Berorientasi semua karyawan	0,616	0,743	Valid	Reliable
Kemampuan Kerja (X₄)				
Pendidikan formal	0,791	0,743	Valid	
Pendidikan non formal	0,803		Valid	
Pengalaman Kerja	0,616		Valid	
Kinerja Pegawai (Y)				
Kemampuan kerja	0,816		Valid	
Minat	0,735		Valid	
Kesempatan untuk maju	0,616	0,743	Valid	Reliable

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0.05) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid serta Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.60 (a > 0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1, X2, X3, X4 dan Y adalah reliable.

f. Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel kinerja pegawai
- X1 = Variabel Pengalaman Kerja
- X2 = Variabel Iklim Kerja
- X3 = Variabel Budaya Organisasi
- X4 = Variabel Kemampuan Kerja
- a = Konstanta
- b1,b2,b3,b4 = Koefisien regresi variabel independen
- e = Standart error

Uji Parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji Signifikan Simultan (Uji F). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yakni Pengalaman Kerja (X1), Iklim Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kerja Sama (X4) terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²). Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antar nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	6.076	1.821		3.176	.005	6.076	1.821
	Pengalaman Kerja	.530	.234	.615	2.934	.042	.530	.234
	Iklim Kerja	.291	.176	.389	2.968	.012	.291	.176
	Budaya Organisasi	.437	.201	.479	2.061	.007	.437	.201
	Gaya Kepemimpinan	.348	.143	.436	2.427	.022	.348	.143

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = 6,076 + 0,530X_1 + 0,291X_2 + 0,437X_3 + 0,348X_4 + e \dots\dots\dots(1)$$

1. Koefisien Regresi Pengalaman Kerja menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,530. Berarti setiap peningkatan Pengalaman Kerja sebesar 0,530 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,530.
2. Koefisien Regresi Iklim Kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,291. Berarti setiap Peningkatan Iklim Kerja sebesar 0,291 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,291.

3. Koefisien Regresi Budaya Organisasi menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,473. Berarti setiap Peningkatan Budaya Organisasi sebesar 0,473 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,473.
4. Koefisien Regresi Kerjasama menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,348. Berarti setiap Peningkatan Kerjasama sebesar 0,348 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,348.
5. Nilai Konstanta sebesar 6,076 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sebesar 6,076 dengan adanya pengaruh dari Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan.

b. Uji t

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara t tabel dengan thitung. Diketahui T tabel pada distribusi $\alpha : 0,05$ maka ttabel (0,05 : 34) adalah 1,697. Uji T ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Hasil Uji T dapat dilihat Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Uji parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Stand	T	g.	Si
	B	Error Std.					
(Constant)	6.07	1.821			3.1	5	.00
Pengalaman Kerja	.530	.234	.615	76	2.9	2	.04
	.291	.176	.389	34	2.9	2	.01
Budaya Organisasi	.437	.201	.479	68	2.0	7	.00
	.348	.143	.436	61	2.4	2	.02

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai thitung > ttabel maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagai berikut :

1. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Pengalaman Kerja adalah thitung sebesar 2,934 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,042 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Iklim Kerja adalah thitung sebesar 2,968 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Iklim Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Budaya Organisasi adalah thitung sebesar 2,061 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Kerjasama adalah thitung sebesar 2,299 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Berdasarkan Hasil di atas diketahui jika nilai thitung > ttabel variabel Pengalaman Kerja (2,934 > 1,697), variabel Iklim Kerja (2,968 > 1,697), variabel Budaya Organisasi (2,061 > 1,697) dan variabel Kerjasama (2,299 > 1,697). Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji secara simultan (secara bersama-sama) apakah Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

Tabel 4. Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.290	4	51.276	14.241	.046 ^b
	Residual	210.198	58	4.162		
	Total	362.197	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Nilai α : 5% = 0,05 nilai Ftabel df1 : 4, df2 = (34 – 4 – 1) =29 adalah 2,70. Maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Fhitung 14,241 > 2,70 dan nilai signifikan 0,046 < 0,05 ini menunjukkan bahwa sekumpulan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent. Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

d. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan (R²) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan Variabel Independent dalam mempengaruhi Variabel Dependent. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.112	.481

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,888, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama secara simultan terhadap Variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 88,80%.

e. Pembahasan

Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Dependent. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda.

$$Y = 6,076 + 0,530X_1 + 0,291X_2 + 0,437X_3 + 0,040X_4 \dots\dots\dots(2)$$

Koefisien Regresi Pengalaman Kerja menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,530. Berarti setiap peningkatan Variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,530 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,530. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Pengalaman Kerja adalah thitung 2,934 > ttable 1,697, dengan nilai signifikan 0,042 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Pengalaman Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Iklm Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda

$$Y = 6,076+0,530+0,291+0,437+0,040.....(3)$$

Koefisien Regresi Iklm Kerja menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,291. Berarti setiap peningkatan Variabel Iklm Kerja sebesar 0,291 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,291. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Iklm Kerja adalah thitung 2,968 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Iklm Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Dependent. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda:

$$Y = 6,076+0,530+0,291+0,437+0,040.....(4)$$

Koefisien Regresi Budaya Organisasi menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,437. Berarti setiap peningkatan Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,437 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,437. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Budaya Organisasi adalah thitung 2,061 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Budaya Organisasi berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda

$$Y = 6,076+0,530+0,291+0,437+0,040.....(5)$$

Koefisien Regresi Budaya Organisasi menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,040. Berarti setiap peningkatan Variabel Kerjasama sebesar 0,040 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,040. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Kerjasama adalah thitung 2,299 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Kerjasama berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklm Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Dari Hasil Analisis Uji Data diatas diperoleh bahwa hubungan antara Pengalaman Kerja, Iklm Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai adalah berkorelasi Positif dan Signifikan, berarti bahwa Pengalaman Kerja, Iklm Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama dipersepsi baik maka Kinerja Pegawai juga akan tinggi.

Nilai Konstanta sebesar 6,076 menunjukkan bahwa Keputusan Penggunaan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu sebesar 6,076 dengan adanya pengaruh dari Pengalaman Kerja, Iklm Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan. Nilai Ftabel pada distribusi 4 : 29 adalah 2,70, maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Fhitung 14,241 > 2,70, dan Nilai Signifikan 0,046 < 0,05, ini menunjukkan bahwa secara

Simultan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent. Hasil Output SPSS model summary besarnya R Square adalah 0,888. Hal ini berarti 88,80% Variabel Independent memberikan Pengaruh terhadap Variabel Dependent dan sisanya sebesar 11,20% di Pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

6. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai , hal ini dilihat dari Nilai thitung untuk Pengalaman Kerja adalah thitung 2,934 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,042 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Secara Parsial Iklim Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai , hal ini terlihat dari Nilai thitung untuk Iklim Kerja adalah thitung 2,968 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Secara Parsial Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai , hal ini terlihat dari Nilai thitung untuk Budaya Organisasi adalah thitung 2,061 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
4. Secara Parsial Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai , hal ini terlihat dari Nilai thitung untuk Kerjasama adalah thitung 2,299 > ttabel 1,697, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
5. Nilai Ftabel pada distribusi 4 : 29 adalah 2,70, maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Fhitung 14,241 > 2,70, dan Nilai Signifikan 0,046 < 0,05, ini menunjukkan bahwa secara Simultan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent.
6. Hasil Output SPSS model summary besarnya R Square adalah 0,888. Hal ini berarti 88,80% Variabel Independent memberikan Pengaruh terhadap Variabel Dependent dan sisanya sebesar 11,20% di Pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka

- Ni Komang, Entayani 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan". E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 12, 2020 : 3641-3660.
- Yusaini, Indra Utama. 2020. "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh". Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 04 No. 01 (2020) : 107-118.
- Chaterina, Intan. 2016. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sido Muncul Karawang". Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126"
- N.K. Nuariningsih. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri ". Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020 P-ISSN: 2476-8782.
- Andi, Risfan. 2019. "Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi". <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko> "Vol 2, No 2 (2019): January-Juny".
- Fattah, Hussein. 2017. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai". Yogyakarta: Elmatara.
- Afandi, P. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Pekanbaru: Zanafa Publishing.