



PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEMAMPUAN MANAJERIAL, KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN

Dwidya Poernareksa¹, Sutrisno²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin ^{1,2}
purnareksa@gmail.com¹, sutrisno_jose@yahoo.co.id²

Info Artikel :

Diterima : 18 November 2019

Disetujui : 2 Desember 2019

Dipublikasikan : 31 Januari 2020

ABSTRAK

Kata Kunci :

Kinerja Pegawai, Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan, Kompetensi

Peran pegawai sangat diperlukan dalam memajukan instansi. Variabel yang terdapat pada penelitian ini berpusat pada Iklim Organisasi (X1), Kemampuan Manajerial (X2), Kedisiplinan (X3), Kompetensi (X4), dan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dan signifikansinya variabel tersebut dengan kinerja pegawai yang ada, secara bersama-sama maupun secara parsial, dan mengetahui variabel mana yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Dari 98 data yang diuji dengan melalui kuisioner, Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan Uji t untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel dengan kinerja pegawai secara parsial ataupun secara menyeluruh. Perhitungan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa F hitung menunjukkan angka 82,581, lebih besar dari F tabel yang menunjukkan angka 2,460. Pada Uji T Parsial yang dilakukan, variabel kompetensi mempunyai pengaruh paling dominan dalam kinerja pegawai, didapat Coeficient beta standardized pada angka 0.451 pada uji dominan, yang pengaruhnya paling tinggi daripada variabel lainnya.

ABSTRACT

Keywords :

Performance, Organizational Climate, Managerial Ability, Dicipline, Competance

The role of employees is very necessary in advancing the agency. The variables contained in this study are centered on Organizational Climate (X1), Managerial Ability (X2), Discipline (X3), Competence (X4), and Employee Performance (Y). This research was conducted to see and prove the influence and significance of these variables with the performance of existing employees, jointly and partially, and which variables dominantly affect employee performance using Multiple Linear Regression analysis. Of the 98 data tested by means of a questionnaire, hypothesis testing using the F test and T test to find out any of these variables either individually or as a whole. The calculation using the F test shows that the F count shows the number 82.581, greater than the F table which shows the number 2.460. In the partial T test, competency variables have the most dominant influence on employee performance, the coefficient beta standardization is 0.451 in the dominant test, highest for between other variables.

PENDAHULUAN

Berakhirnya Orde Baru dan berganti menjadi era reformasi, merubah sistem pemerintahan yang sentralistik menjadi desentralistik, hal tersebut diperkuat dengan keluarnya undang-undang yang mengatur pemerintahan daerah yaitu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian undang-undang tersebut beberapa kali disempurnakan dan yang terakhir menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

(Nuradhawati, 2019). Undang-undang tersebut digunakan sebagai landasan hukum pelaksanaan otonomi daerah dalam penyelenggaraan atau pelaksanaan pemerintahan daerah sehingga pemerintah daerah bisa mengembangkan, memperbaiki dan mengelola sumberdaya yang dimilikinya termasuk dalam hal ini menyelenggarakan pelayanan publik dengan memperhatikan kebutuhan serta tuntutan Masyarakat (Solikhin, 2017).

Otonomi daerah telah memberikan ruang kepada tiap daerah untuk dapat mengembangkan manajemen pelayanan publik yang lebih responsif dan lebih bertanggung jawab dengan lebih memperhatikan aspirasi masyarakatnya, karena kualitas pelayanan publik dapat menjadi salah satu indikator atau tolak ukur baik buruknya kinerja pemerintah daerah (Bilyastuti, 2019). Sehingga peningkatan kualitas pelayanan publik perlu dilakukan sebagai upaya untuk menjamin tersedianya layanan publik yang dibutuhkan serta memberikan perlindungan pada warga masyarakat terhadap oknum atau lembaga penyelenggara pelayanan publik yang menyalahgunakan wewenang. Sebagai payung hukum dalam penyelenggaraan ranah pelayanan publik pemerintah mengeluarkan Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Undang- Undang tersebut dibuat untuk memberi kejelasan dan pengaturan mengenai pelayanan publik, mulai dari pengertian, asas, tujuan, batasan dan ruang lingkup, standar pelayanan, biaya, sistem informasi, sarana dan prasarana, hak dan kewajiban, peran serta masyarakat, masalah pengaduan dan penyelesaiannya serta aturan sanksi yang terkait dalam proses penyelenggaraan atau pelayanan publik (Rahmatia, 2023).

Dengan berpedoman pada UU No. 25 Tahun 2009 yang mengatur mengenai pelayanan publik, beberapa pemerintah provinsi dan kabupaten/kota melakukan usaha untuk memperbaiki buruknya kinerja pelayanan serta berupaya menepis anggapan negatif yang selama ini menerpa kinerja pelayanan aparatur pemerintah, seperti mekanisme pelayanan yang dianggap bertele-tele/prosedurnya berbelit-belit dalam mengurus suatu perizinan tertentu, sulit diakses, ketidakpastian biaya, adanya pungutan liar serta ditambah lagi dengan petugas pemberi layanan publik yang tidak profesional (Akhmaddhian, 2014).

Peran pegawai dalam paradigma baru instansi pemerintah lebih banyak mengfokuskan pada peran pegawai yang dianggap sangat strategis, artinya pegawai memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui kemampuan manajerial, kedisiplinan, iklim organisasi dan kompetensi diri masing-masing individu (Sutrisno & Ernawati, 2015) pegawai yang aktif berdinam dalam organisasi Kementerian Agama yang berkantor di Banjarmasin. Bukan hanya terbatas pada adanya perhatian pada variabel tersebut, tetapi merancang adanya program peningkatan kedisiplinan, meningkatkan kemampuan manajerial pada setiap level, serta meningkatkan kompetensi diri para pegawai dalam organisasi dalam hubungannya dengan kinerja para pegawai terutama jasa pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan jasa legalitas secara hukum yang menjadi landasan hidup masyarakat untuk kehidupannya jangka panjang. Pimpinan organisasi dituntut untuk mampu melihat berbagai permasalahan dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang berorientasi pada peran pegawai Tuntutan tersebut diharapkan akan memacu organisasi untuk meninjau kembali internal organisasi terutama kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tupoksinya guna lebih mengoptimalkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kementerian Agama Kota Banjarmasin harus seringkali mempertimbangkan dan meninjau kembali posisi pegawai yang pada dasarnya merupakan transformasi peran pegawai yang menuntut inovasi, cara kerja, cara pikir dan peran baru pegawai. Perubahan perilaku sangat berkaitan dengan kedisiplinan yang menimbulkan inisiatif ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku, memiliki etos kerja yang tinggi serta iklim organisasi yang mendukung perilaku pegawai.

Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang berfungsi sebagai perwakilan Kantor Kementerian Agama pusat harus bertanggung jawab terhadap kelangsungan pelayanan kepada

masyarakat di wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya yang meliputi wilayah kerja Banjarmasin. Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Agama. Wilayah kerja yang luas dan volume kegiatan yang cukup tinggi, karena regulasi pemerintah dalam bidang pelayanan keagamaan dan terbatasnya kemampuan manajerial serta kemampuan kerja pegawai tidak seimbang dengan besarnya tanggung jawab di wilayah kerja, maka kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Banjarmasin belum nampak secara maksimal. Oleh karena itu dalam mencapai kinerja yang tinggi bagi pegawai Kementerian Agama Kota Banjarmasin diperlukan iklim organisasi yang kondusif bagi pegawai agar pegawai dapat bekerja lebih konsentrasi terhadap tugas pekerjaannya. Disisi lain unsur kedisiplinan kerja yang diterapkan dalam organisasi belum dilaksanakan dengan benar dan konsisten sepanjang waktu tanpa melihat pada bagian atau departemen mana kedisiplinan itu diterapkan. Untuk memastikan dan meningkatkan kedisiplinan kerja diperlukan ketegasan dari pimpinan organisasi agar setiap pegawai dapat memenuhi peraturan dan norma kerja serta standar kerja yang harus dicapai oleh pegawai. Faktor lain yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai masih diperlukan adanya kompetensi diri pegawai. Apakah pegawai cukup menguasai dan mampu untuk melaksanakan pekerjaannya atau tidak, karena terdapat pegawai yang mampu tetapi tidak bersedia, terdapat juga pegawai yang bersedia tetapi tidak mampu. Disinilah kemampuan manajerial pimpinan organisasi diuji untuk mengambil sikap dan keputusan yang terbaik bagi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan memenuhi terlebih dahulu uji asumsi klasik serta instrumen penelitian yang telah memenuhi uji validita dan reliabilitas. Data diolah dengan bantuan program computer spss. Selain sebagai landasan untuk mengembangkan konsepsi dan instrumen penelitian, manfaat definisi operasional dapat memperjelas keseragaman persepsi dalam memahami masalah yang diteliti dan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

Jenis data dari penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang bisa dideskripsikan dengan menggunakan angka, untuk mendapatkan hasil penelitian. Data dari kuisisioner akan dihitung dan diteliti menggunakan analisis dan proses tertentu. Untuk sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuisisioner kepada para pegawai Kementerian Agama di Kota Banjarmasin.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama yang aktif bertugas di Kota Banjarmasin yang menjadi obyek penelitian, pegawai berjumlah 98 pegawai dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuisisioner kepada para responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan dari hasil perhitungan statistik (lampiran print out SPSS) diperoleh nilai r hitung dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* variabel Iklim Organisasi (X1), Kemampuan Manajerial (X2), Kedisiplinan (X3), Kompetensi (X4) dan Kinerja (Y) lebih besar dari r tabel sebesar 0,197 ($df = n-k-1 = 98-4-1 = 93$ dalam tabel $r = 0,197$) sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item instrumen untuk variabel tersebut valid (Ghozali, 2004:137). Artinya apabila instrumen yang digunakan dalam mencari data adalah valid maka data yang diperoleh untuk penelitian juga valid.

Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil pengujian uji reliabilitas dari variabel Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan dan Kompetensi serta Kinerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

variabel	<i>alpha Cronbach</i>
Iklim Organisasi (X1)	0.780
Kemampuan Manajerial (X2)	0.778
Kedisiplinan (X3)	0.774
Kompetensi (X4)	0.781
Kinerja pegawai (Y)	0,788

Sumber : Lampiran spss

Pada Tabel 1, nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 dengan demikian item-item instrumen penelitian variabel Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan dan Kompetensi serta Kinerja pegawai sudah dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas, tidak terjadi Heteroskedastisitas dan tidak terjadi multikolinieritas (Lampiran print out SPSS) telah terpenuhi.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi menggambarkan pengaruh perubahan pada variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikatnya.

Tabel 2. Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,199	,222		,863	,372
	x1	,195	,077	,196	2,520	,013
	x2	,330	,065	,339	5,058	,000
	x3	,122	,057	,128	2,117	,037
	x4	,450	,057	,451	7,957	,000

Sumber : Lampiran, diolah

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,199 + 0,195 X_1 + 0,330X_2 + 0,122X_3 + 0,450X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan nilai β_0 (konstanta) sebesar 0,199 dan mempunyai nilai positif, apabila semua variabel bebas Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan. Kompetensi konstan atau nol, maka Kinerja pegawai mempunyai nilai 0,199 satu satuan.
2. Nilai β_1 sebesar 0,195 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja pegawai, yang berarti bahwa jika Iklim Organisasi meningkat maka

Kinerja pegawai akan meningkat dan jika menurun maka Kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,195 satu satuan.

3. Nilai β_2 sebesar 0,330 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja pegawai, yang berarti bahwa jika Kemampuan Manajerial meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat dan jika Kemampuan Manajerial menurun maka Kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,330 satu satuan.
4. Nilai β_3 sebesar 0,122 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai, yang berarti bahwa jika Kedisiplinan meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat dan jika Kedisiplinan menurun maka Kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,122 satu satuan
5. Nilai β_4 sebesar 0,450 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai, yang berarti bahwa jika Kompetensi meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat dan jika Kompetensi menurun maka Kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,450 satu satuan

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 3 didapat nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) yaitu sebesar 0,780 menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan dan Kompetensi mampu menjelaskan Kinerja pegawai sekitar 78,00%, sedangkan sisanya sebesar 22,00% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,882 ^a	,780	,768	,428	1,861

a. Predictors: (Constant), x4, x3, x2, x1

b. Dependent variabel: y

Uji Kesesuaian Model (Uji F) / Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4 didapatkan angka F hitung 81.404 lebih besar dari F tabel sebesar 2,460 dengan Signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan dan Kompetensi memiliki pengaruh simultan signifikan dan terhadap Kinerja pegawai sehingga model layak juga memenuhi *goodness of fit*.

Tabel 4. Uji F Hitung ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.630	4	14.907	81.404	.000 ^b
	Residual	17.031	93	.183		
	Total	76.661	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh signifikansi dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan analisis uji t.

- a. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Banjarmasin
 Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui t hitung $2,520 > t$ tabel $= 1,6614$ dengan nilai signifikan $0,013$ (lebih kecil dari $0,05$), maka hipotesis diterima berarti variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.
- b. Pengaruh Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Banjarmasin
 Berdasarkan Tabel 2 diketahui t hitung $5,058 > t$ tabel $= 1,6614$ dengan nilai signifikan $0,000$ (lebih kecil dari $0,05$), maka hipotesis diterima berarti variabel Kemampuan Manajerial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai
- c. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Banjarmasin
 Berdasarkan Tabel 2 diketahui t hitung $2,117 > t$ tabel $1,6614$ dengan nilai signifikan $0,037$ (lebih kecil dari $0,05$), maka hipotesis diterima berarti variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.
- d. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Banjarmasin
 Berdasarkan Tabel 2 diketahui t hitung $7,957 > t$ tabel $1,6614$ dengan nilai signifikan $0,000$ (lebih kecil dari $0,05$), maka hipotesis diterima berarti variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

Uji Beta / Dominan

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel (*independent*) atau individu terhadap variabel terikat (*dependent*). Kaidah pengujiannya, jika nilai didapat *coeficient beta standardized* paling tinggi, maka variabel (*independent*) tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (*dependent*).

Tabel 6. Coeficient beta standardized

Variabel	Coeficient beta standardized	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0.196	3
Kemampuan Manajerial (X2)	0.339	2
Kedisiplinan (X3)	0.128	4
Kompetensi (X4)	0.451	1

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *Coeficient beta standardized* tertinggi adalah pada variabel Kompetensi dengan nilai *Coeficient beta standardized* sebesar $0,451$ sehingga dapat diartikan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Pembahasan

Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan, Kompetensi Berpengaruh Secara Stimulan Terhadap Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja

pegawai di Kementerian Agama Kota Banjarmasin, hal ini dibuktikan dengan Uji F, dimana F hitung lebih besar dari F tabel, artinya Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan dan Kompetensi memiliki pengaruh simultan signifikan dan terhadap Kinerja pegawai. Dari koefisien determinasi R^2 (*R Square*) yang didapat menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan dan Kompetensi mampu menjelaskan Kinerja pegawai sekitar 78,00%, sedangkan sisanya sebesar 22,00% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel lain itu seperti struktur organisasi, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dll.

Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan, Kompetensi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Banjarmasin

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Banjarmasin, Ini ditunjukkan pada perhitungan regresi linier berganda dengan Uji T Parsial, dimana T hitung yang didapat pada Uji T parsial untuk seluruh variabel bebas, lebih besar dari T tabel yang yang ditentukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sambas (2008) tentang pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Staf di Unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H.Adam Malik Medan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial dan iklim organisasi terhadap kinerja staf dengan objek penelitian staf yang bertugas di Unit Penunjang Medik RSUP H. Adam Malik Medan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, membuktikan bahwa seluruh variabel kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Untuk penelitian lainnya, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan Jasman (2014) tentang pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kemampuan manajerial dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif untuk Kinerja Karyawan, Begitu pula dalam variabel kompetensi. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Fitriyadi (2001) tentang pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Operator PD. Bangun Banua Propinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian membuktikan bahwa Variabel Kompetensi *Skill*, Teknis, kompetensi *skill* non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai, pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara, parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap, peningkatan kinerja karyawan adalah variabel kompetensi *knowledge*. Dengan demikian terbukti bahwa secara parsial maupun secara simultan, kompetensi, ketrampilan teknis, pengetahuan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Agama Kota Banjarmasin.

Temuan peneltian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Coeficient beta standardized* tertinggi adalah pada variabel Kompetensi, sehingga dapat diartikan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Kompetensi mempunyai peran penting terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai memberikan kompetensi yang baik dalam menjalankan tugasnya, seperti berhati hati dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Kesimpulan

Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi (X1), Kemampuan Manajerial (X2), Kedisiplinan (X3) dan Kompetensi (X4) yang diukur oleh Kinerja pegawai memiliki kontribusi positif dan signifikan dengan F hitung $>$ F tabel dan dengan R square sebesar 78,00% terhadap Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Banjarmasin, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan: Kepemimpinan (X1), Kemampuan Manajerial (X2), Kedisiplinan (X3) dan Kompetensi (X4) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dapat diterima.
2. Iklim Organisasi (X1), Kemampuan Manajerial (X2), Kedisiplinan (X3) dan Kompetensi (X4) yang diukur oleh Kinerja pegawai (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Kinerja pegawai secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan pada Uji T parsial, dimana T hitung yang didapatkan pada setiap variabel bebas ini lebih besar dari pada T tabel yang didapatkan. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan: Kepemimpinan (X1), Kemampuan Manajerial (X2), Kedisiplinan (X3) dan Kompetensi (X4) berpengaruh parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dapat diterima.
3. Kompetensi (X4) yang diukur oleh Kinerja pegawai (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terbesar terhadap tinggi rendahnya Kinerja pegawai. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Kompetensi. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan, Iklim Organisasi berpengaruh dominan signifikan terhadap Kinerja pegawai, tidak dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmaddhian, S. (2014). Reformasi Birokrasi Bidang Perizinan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik (Studi di Kabupaten Bogor). *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1).
- Anthony, Robert, N. & Govindarajan, V. (1993). *Management Control, Control System*. 8th Ed Boston: Irwin.
- As'ad, M. (1982). *Psikologi Industri* Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Bilyastuti, M. P. (2019). Pelayanan Publik Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstp) Kabupaten Ponorogo Dengan Sijitu (Sistem Informasi Perizinan Terpadu). *Reformasi*, 9(1), 82-89.
- Cascio, W. F. (1982). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work, Life and Profit*. 4th New York: Edisi Mc. Graw Hill Inc.
- Darma, A. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja. Pedoman Praktis Bagi Para Penyelian untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Dessler, G. (1995). *Manajemen Personalial*, Terjemahan oleh Agus Dharma". Jakarta: Penerbit Erlangga
- Flippo, E. B. (1989). *Manajemen Personalial*, Sixth Editor. New York: Mc. Grow Hill, Inc.
- Gibson, J. L., Inancevich, J. M., & Donnelly, J H. Jr. (1989). *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ke-empatbelas. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, H. M. S. P. (1994). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyo & Sukanto, (1997). *Manajemen Produksi* Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFPE.

- Irianto, J. (2001). *Tema – tema Pokok MSDM*. Surabaya: Percetakan SIC Group.
- Kerlinger, F. N. (1987). *Korelasi dan Analisa Regresi*. Yogyakarta: Nur Cahaya
- Madura, J. (2001). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat Raya.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuradhawati, R. (2019). Dinamika sentralisasi dan desentralisasi di Indonesia. *Academia Praja: Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, dan Administrasi Publik*, 2(01), 152-170. *Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmatia, R. N. (2023). Tinjauan Yuridis Terhadap Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pada Instansi Daerah Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. *LEX ADMINISTRATUM*, 12(1).
- Robbin, S. P. (2001). *Organizational Behavior. Nine Edition*. New Jersey
- Salladien. (2002). *Pendidikan Berorientasi Dunia Kerja Sebagai Upaya Menghadapi SDM Berkompetensi di Era Otonomi Daerah* Malang: Makalah Seminar.
- Santosa, S. (2004). *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komptindo.
- Schein, E. H. (1983). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: California Jossey Bass Inc. Publishers 350 Sansome Street.
- Siswanto, B. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Siswanto, J. (2003). *MSDM Berbasis Kompetensi*, Makalah Seminar. Gresik: ITB.
- Soegiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Solikhin, A. (2017). Menimbang Pentingnya Desentralisasi Partai Politik di Indonesia. *Journal of Governance*, 2(1).
- Spencer, L. M., & Signe, M. (1993). *Competence of Work Communitie of The American Bar Association and Communicate of Published*. Printed in The United States of America.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, J. F., & Ernawati. (2015). Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik di Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(1), 114-130.
- Swasta, B. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Bayu Media.
- Timpe, A. D. (1999). *Memotivasi Pegawai*. Cetakan keempat. Jakarta: Gramedia Asri Medi.