

PENGARUH DISPLIN KERJA, PENGAWASAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN KABUPATEN BATU BARA

¹Kamaruddin, ²Putra Nanda, ³Zulkarnain Lubis, ⁴Heramairanisya, ⁵Rubianto, ⁶Aslamiah
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹kamaruddin@gmail.com, ²putra.nanda@gmail.com, ³zulkarnain.lubis@gmail.com, ⁴heramairanisya@gmail.com,
⁵rubinto.mm@gmail.com, ⁶Aslamiah.mm@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether work discipline, supervision, and organizational climate simultaneously have a positive and significant effect on the performance employees of the Department of Housing and Settlement Kabupaten Batu Bara. This study aims to determine the effect of work discipline, supervision and organizational climate on the performance of the employees of the Department of Housing and Settlement in Batu Bara Regency. The sample in this study were all employees of the Department of Housing and Settlement Kabupaten Batu Bara, amounting to 65 people. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate; Work discipline partially has a positive but not significant effect on employee performance; Supervision partially has a positive and significant effect on employee performance; Organizational climate partially positive and significant effect on employee performance; Work discipline, supervision and organizational climate simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Work Discipline; Supervision; Organizational Climate; Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah disiplin kerja, pengawasan, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 65 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan; Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Disiplin kerja, pengawasan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Kata Kunci : *Disiplin Kerja; Pengawasan; Iklim Organisasi; Kinerja*

1. Pendahuluan

Kinerja menurut Mangkunegara (2015: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian

tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa

disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Selain disiplin yang berkaitan dengan kinerja pegawai, pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk menjamin atau menjaga agar program dapat diwujudkan dengan efektif. Masing-masing organisasi mempunyai program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk menjaga agar organisasi itu dapat mencapai tujuannya mutlak harus diperlukan pengawasan. Pengawasan berfungsi menjaga agar seluruh jajaran berjalan diatas rel yang benar.

Pengawasan pada dasarnya merupakan strategi yang memfokuskan pada perbaikan proses dengan kualitas kinerja pegawai dalam tugas-tugasnya. Suatu Instansi apabila ingin maju dan sukses maka seorang pemimpin dalam menjalankan setiap tugasnya harus berusaha agar langkah-langkah yang diambil dapat dijalankan. Pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin atau instansi melihat apakah yang telah dilakukan sudah sesuai harapan. Jika tidak maka harus diadakan suatu perbaikan atau penyesuaian.

Rendahnya pengawasan dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya pada pengawasan dan kemampuan akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang pengawasan sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika pengawasan tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang- sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan kemampuan yang teratur dan terjaga, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan pengawasan yang rendah.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai

iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Fenomena yang terjadi di Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Permasalahan yang dihadapi dalam organisasi berdasarkan pengamatan awal peneliti adalah disiplin kerja pegawai yang rendah dalam melaksanakan kegiatan kerja sehingga target yang telah ditentukan tidak tercapai dengan baik, pengawasan yang dilakukan dalam proses kerja pegawai kurang proposional, ketat pada suatu bagian dan longgar dibahagian yang lain. Hal ini menimbulkan kesenjangan terhadap sesama pegawai. Iklim organisasi juga kurang harmonis karena kesan saling kerjasama dalam pekerjaan tergolong rendah.

1.1. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini akan mengkaji kinerja pegawai namun dalam penelitian ini hanya membahas pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

1.2. Rumusan Masalah

Setiap lembaga atau instansi pasti mempunyai masalah yang berbeda-beda dengan lembaga lainnya. Adanya perubahan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi baik yang berada diluar maupun didalam organisasi tersebut dapat menjadi hambatan demi pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.
- 2) Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

- 3) Apakah iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.
- 4) Apakah disiplin kerja, pengawasan, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara baik secara simultan maupun parsial, serta mencari hubungan atau pengaruh setiap variabel seperti:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara
- 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek ini disebut dengan satuan analisis. Satuan analisis ini memiliki kesamaan perilaku atau karakteristik yang ingin diteliti. Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 67 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.
Kerangka
Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Pembina	1
2	Penata	18
3	Pengatur	3
4	Honorer	45
		67

Sumber: Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara -2021

2.2 Sampel

Sampel merupakan contoh atau himpunan bagian (subset) dari suatu populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasi apa pun yang dihasilkan oleh sampel ini bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel adalah berbagai cara yang ditempuh untuk pengambilan sampel agar mendapatkan sampel yang benar-benar sesuai dengan seluruh subjek penelitian tersebut (Nursalam, 2013: 113).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Non Probability Sampel* atau pengambilan sampel tidak *Random* mengingat keterbatasan jumlah populasi pada objek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013: 76). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2013: 77) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Berkaitan dengan judul penelitian yang diambil, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan

Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 65 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Sampel

No	Jabatan	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Pembina	1	-	1 Orang Merupakan Pimpinan
2	Penata	18	17	1 Orang Merupakan Peneliti
3	Pengatur	3	3	-
4	Honororer	45	45	-
Total		67	65	

Sumber: Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara -2021

3. Hasil Dan Pembahasan Hasil Penelitian

3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Bila instrumen tersebut mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka disebut sebagai valid, dan sebaliknya apabila tidak mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka akan disebut tidak valid.

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari

correlation coefficient dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r_{table} untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) sehingga didapat r_{table} . Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) > (r_{table}) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 65 orang, maka nilai r_{tabel} dapat ditentukan dari: $dk = n-2 = 65-2 = 63$. Nilai r tabel dengan $dk = 63$ adalah 0,244. Jadi, jika $r_{hitung} > 0,244$ maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel (X1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,494	0,244	Valid
2	0,644	0,244	Valid
3	0,929	0,244	Valid
4	0,929	0,244	Valid
5	0,605	0,244	Valid
6	0,494	0,244	Valid
7	0,645	0,244	Valid
8	0,929	0,244	Valid
9	0,404	0,244	Valid
10	0,383	0,244	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel (X2)

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,405	0,244	Valid
2	0,378	0,244	Valid

3	0,867	0,244	Valid
4	0,867	0,244	Valid
5	0,670	0,244	Valid
6	0,405	0,244	Valid
7	0,510	0,244	Valid
8	0,867	0,244	Valid
9	0,360	0,244	Valid
10	0,378	0,244	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel (X₃)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,427	0,244	Valid
2	0,676	0,244	Valid
3	0,709	0,244	Valid
4	0,709	0,244	Valid
5	0,548	0,244	Valid
6	0,586	0,244	Valid
7	0,544	0,244	Valid
8	0,709	0,244	Valid
9	0,559	0,244	Valid
10	0,676	0,244	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,736	0,244	Valid
2	0,614	0,244	Valid
3	0,464	0,244	Valid
4	0,736	0,244	Valid
5	0,382	0,244	Valid
6	0,614	0,244	Valid
7	0,614	0,244	Valid
8	0,622	0,244	Valid
9	0,622	0,244	Valid
10	0,622	0,244	Valid

Sumber: Data Diolah-2021

Berdasarkan tabel 3 hingga 6 seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *corrected item correlation* (rhitung) lebih besar dari rtabel.

3.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat

ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*).

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Andal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan, data yang mendekati angka 1 (satu)

dapat dikatakan memiliki keandalan tinggi. Nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai koefisien *cronbachalpha* minimum adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20.0.

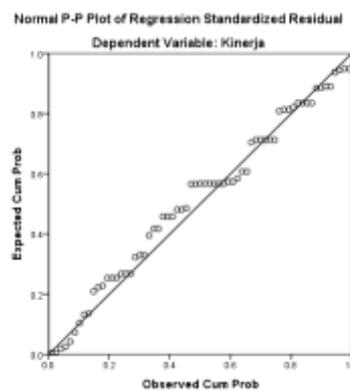
Table 7. Hasil Uji Reabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reabilitas Status
X1	0,858	10	Reliabel
X2	0,781	10	Reliabel
X3	0,821	10	Reliabel
Y	0,797	10	Reliabel

Sumber: Data Diolah-2021

Berdasarkan tabel 7 di atas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat dikategorikan sangat reliabel.

sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Resegion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal

3.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Sugiyono (2013: 354), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada ouput SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini

menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
†	Displin Kerja	.676	1.479
	Pengawasan	.509	1.964
▪	Iklim Orgnisasi	.613	1.630

a. Dependent Variable: Kinerja

3.3.3: Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol

Tabel 9. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	19.810	3.577		5.538	.000	
1	Disiplin.Kerja	.079	.072	.121	1.097	.277
	Pengawasan	.274	.089	.392	3.085	.003
	Iklim.Organisasi	.260	.097	.310	2.678	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

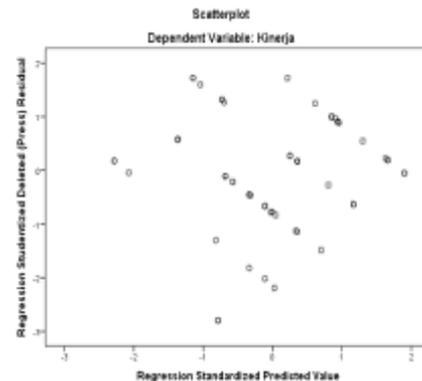
Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,810 + 0,079X_1 + 0,274X_2 + 0,260X_3 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X₁ (disiplin kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.079, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh

pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

4. Evaluasi Data

4.1. Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari niali-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.26.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

positif terhadap kinerja pegawai. Jika disiplin kerja yang selalu diperhatikan terhadap pegawai maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X₂ (pengawasan) juga memiliki nilai positif yaitu 0,274. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X3 (iklim organisasi) juga memiliki nilai positif yaitu 0,260. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti jika seorang pemimpin didalam organisasinya memperhatikan bagaimana disiplin kerja pegawainya,

pengawasan yang diberikan serta iklim organisasi dalam pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

4.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.700	3	12.233	20.223	.000 ^b
	Residual	36.900	61	.605		
	Total	73.600	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim.Organisasi, Disiplin.Kerja, Pengawasan

Pada tabel 5.14 diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 20,223 dan nilai signifikansi 0,000b. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,760. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel ($20,223 > 2,760$) maka Ho ditolak

dan menerima Ha hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa disiplin kerja, pengawasan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

4.3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

a. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 11. Hasil Uji Parsial Variabel X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Disiplin kerja	.079	.072	.121	1.097	.277

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara partial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 11 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 1,097 dan nilai signifikansi 0,277. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung <

ttabel ($1,097 < 2,000$) maka Ho ditolak dan menerima Ha hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 12. Hasil Uji Parsial Variabel X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pengawasan	.274	.089	.392	3.085	.003

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara partial pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.16 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,085 dan nilai signifikansi 0,003. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} >$

t_{tabel} (3,085 > 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

c. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 13. Hasil Uji Parsial Variabel X_3 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Iklim organisasi	.260	.097	.310	2.678	.010

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara partial pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.17 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,678 dan nilai signifikansi 0,010. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,678 > 2,000) maka H_0 diterima dan menolak H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

4.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R^2 atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 14. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.474	.778

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Nilai R^2 pada tabel diatas adalah 0,499. Hal ini menunjukkan bahwa 49,9% variabel kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, pengawasan dan iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar 50,1% tidak dilakukan penelitian.

5. Kesimpulan

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.
3. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.

4. Disiplin kerja, pengawasan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara.
5. Nilai R^2 pada hasil penelitian ini adalah 0,499. Hal ini menunjukkan bahwa 49,9% variabel kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, pengawasan dan iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar 50,1% tidak dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Akmal Khairi (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan Pada Swalayan Ranggon Jaya Mart Di Bangkinang*. Thesis Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Arikunto, S (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmono, Oktavia Farida (2015). *Kinerja Karyawan Bagian Produksi Ditinjau Dari Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015*. Thesis Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dede Marlina (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*. Thesis Medan: USU.
- Dwiningsih, Nur Agni (2018). *Studi Fenomenologi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen Di Prodi Gizi Universitas Muhammadiyah Semarang*. Thesis Semarang: Universitas Muhammadiyah.
- Fahmi, I (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitri Hardila Sari (2014). *Analisis Fungsi Pengawasan Dinas Perhubungan Dalam Penertiban Angkutan Umum Di Kota Pekanbaru*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit.
- Hartatik, indah Puji (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jufrizen (2016). *Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada pt. socfin indonesia medan*. jurnal ilmiah manajemen dan bisnis. vol. 17, no. 02 : <http://jurnal.umsu.ac.id/>.
- M. Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Muizzuddin, Azam (2014). *Hubungan Knowledge Sharing Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Citra Utama Niaga Nusantara*. Thesis Surabaya: UIN Sunan Ampel .
- Nursalam (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Penellitian*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 5, Nomor 12, 2016
- Purba, Mutiara Adeliyah (2018). *Pengalihan fungsi pengawasan perbankan dari bank indonesia kepada otoritas jasa keuangan pada bank bri syariah ke pematangsiantar*. Thesis Medan: UINSU.
- Subawa, I Kadek Adi dan Surya, I Bagus Ketut (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar*. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 6, Nomor 4, 2017
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi (2013). *Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Tampubolon, L. R. R. U (2014). *Manajemen Kerja Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi.