



## **Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara**

**Hasyim<sup>1</sup>, Fajar Pasaribu\*<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 20371, Indonesia.

\*Email korespondensi: [fajarpasaribu@umsu.ac.id](mailto:fajarpasaribu@umsu.ac.id)

Diterima 22 Februari 2021; Disetujui 26 Maret 2021; Dipublikasi 6 April 2021

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of organizational climate, competence, work discipline on employee performance at the Samsat Labura Office, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach because it uses numbers, starting from data collection, interpretation of the data, and the appearance of the results. The population of this study were all employees at the SAMSAT Office of North Labuhanbatu Regency, amounting to 36 people. In this study, due to the small population, the sample in this study used the entire population, namely 36 employees at the SAMSAT Office in North Labuhanbatu Regency using saturated sampling. According to Sugiyono (2016) saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The data collection technique used was a list of questionnaire questions given to research respondents, namely employees at the SAMSAT Office, Labuhanbatu Utara Regency. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis*

**Keywords:** *Organizational Climate, Competence, Work Discipline, Performance*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Labura, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 36 orang. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi yang sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 36 orang Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian yaitu pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.*

**Kata kunci :** *Iklim Organisasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja*

Pegawai merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi suatu organisasi.

Penilaian kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi

secara berkala, karena dengan penilaian kinerja, sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa besar seorang pegawai berkontribusi bagi organisasinya. Sehingga suatu instansi yang berprestasi dapat bersaing dengan instansi lain yaitu dengan mempunyai pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Pentingnya pengelolaan kepegawaian dengan baik sangat perlu diperhatikan, hal tersebut merupakan salah satu cara sebuah instansi pemerintahan menghadapi persaingan yang sangat ketat antar instansi pemerintahan yang sekarang ini dituntut kinerjanya.

Kinerja organisasi sering menjadi tidak maksimal karena beberapa sebab yaitu, kurangnya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, mempromosikan jabatan yang tidak tepat, tidak melihat pada tingkat atau level pendidikan pegawai, pengalaman kerja, agar para pegawai itu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. kerja, kekwatiran dan cenderung untuk meninggalkan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap professional dalam bekerja sangat mungkin dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan serta semakin tinggi kompetensi maka kinerja kerja pegawai akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara terungkap bahwa mereka bekerja pada instansi ini belum memiliki sebuah langkah yang baik dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan program di

lapangan sering mendapat halangan dalam pelaksanaannya, sehingga dapat menciptakan iklim organisasi yang tidak kondusif bagi para pegawainya. Sebuah instansi pemerintahan yang baik harus memiliki iklim organisasi yang baik sehingga para pegawainya betah dalam bekerja, karena iklim organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Putra & Satrya, 2019) yang menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila hal ini tidak segera diantisipasi oleh pimpinan, maka akan terjadi sebaliknya yaitu iklim organisasi tersebut dapat menjadi pengaruh yang negatif, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jesus & Supartha, 2019) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perdagangan Industri Dan Lingkungan Hidup Di Timor Leste (Studi Pada Kementerian Perdagangan Industri Dan Lingkungan hidup di Timor Leste)” yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang diakibatkan buruknya pelaksanaan iklim organisasi yang diterapkan kepada para pegawai.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Namun pada pelaksanaannya, tidak berjalan sesuai yang diharapkan, tidak semua pegawai menganggap kompetensi perlu untuk meningkatkan kualitas kerjanya, hal tersebut membuat adanya beberapa

fenomena yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ada pegawai menganggap pengetahuan yang dimilikinya sudah memadai, sehingga tidak perlu mempersiapkan diri untuk menghadapi kompetensi baik secara formal maupun informal. Padahal skill yang dimiliki oleh pegawai tersebut harus terus meningkat agar mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Elizar & Tanjung, 2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka, akan tetapi bila terjadi kompetensi yang negatif justru akan menimbulkan efek negatif karena antar pegawai akan saling menjatuhkan satu sama lain, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rokhilah & Darmanto, 2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabuapten Pematang”, hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi akan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai bila terjadi kompetensi yang sengit dan negatif.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Bila sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar pegawai, maka

kedisiplinan telah dapat ditegakkan akan tetapi para pegawai kurang disiplin dalam bekerja, terlihat dari jam pulangannya selalu tidak teratur sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) dengan judul penelitian “*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi bila tidak dijalankan dengan baik maka yang akan terjadi justru sebaliknya yaitu tingkat kedisiplinan pegawai menjadi rendah, seperti menurut (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang buruk dapat menjadi pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Menurut pantauan peneliti Hubungan pemimpin dalam organisasi dari pimpinan tertinggi sampai kepada pegawai biasa tidak berjalan dengan baik sesuai yang di harapkan, keuangan masih sentralisasi di nasional, penilaian terhadap para pegawai setiap periode di berikan oleh direktor nasional, keputusan pimpinan tidak di tanggapi dengan serius oleh oknum-oknum tertentu. Pegawai ditingkat kabupaten bekerja se mau mereka, tidak disiplin pada hari kerja, maupun jam kerja, karena direktor nasional tidak memberikan wewenang kepada direktor regional, job decription para pegawai tidak jelas, permasalahan-permasalahan tersebut di atas merupakan tantangan besar, dan di harapkan kedepan perlu di benahi beberapa kondisi yang di paparkan di atas baik dalam melaksanakan pekerjaan, disiplin kerja, disiplin waktu, disiplin melaksanakan keputusan pimpinan, penetapan Job bagi pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang bisa dipergunakan untuk pembandingan penugasan dan tanggungan. Kinerja adalah kegunaan atau daya mampu penyelesaian penugasan. Orang diharuskan mempunyai hal yang diinginkan dengan tingkatan yang menjadi penentunya (Robbins, 2013). (Sulaksono, 2015) menjelaskan kinerja ialah hasil kerja dengan mutu dan kuantitas, dengan pencapaian pegawai pada pelaksanaan tugas yang selaras dengan yang menjadi tanggungannya. Kasmir, (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara, (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rivai, 2004) suatu perusahaan melakukan penilaian kerja didasarkan pada alasan pokok yang objektif untuk evaluasi terhadap kinerja pegawai dan merencanakan, mengembangkan serta memperbaiki kinerja untuk pengembangan karir dan memperkuat hubungan antar pimpinan dan bawahan. Penilaian kinerja dapat juga digunakan untuk mengetahui pengembangan, pengambilan keputusan administratif, keperluan perusahaan dan dokumentasi.

### **Efek kinerja**

Menurut (Umam, 2012), beberapa efek dari adanya kinerja adalah: Pencapaian target, loyalitas

pegawai, pelatihan dan pengembangan, promosi, berperilaku positif dan peningkatan organisasi. Didalam organisasi akan ada faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan Menurut (Imron, 2018) hal-hal yang berdampak pada hasil kerja yaitu: 1) Faktor internal individu. Faktor ini meliputi : Fisik mental, latar belakang keluarga, tingkat pengalaman sosial, demografi, usia dan asal, keterampilan dan kemampuan, 2). Faktor organisasi. Faktor ini meliputi: Sumber daya, kepemimpinan, pendapatan, struktur, pekerjaan, fasilitas bantuan, dan 3) faktor psikologis. Faktor ini meliputi: spiritualitas, persepsi, perilaku, kepribadian perilaku (perilaku kewarganegaraan perusahaan, modal psikologis, motivasi, dan dedikasi pada kecerdasan emosional).

### **Iklm Organisasi**

Menurut (Wirawan, 2009)) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain (Diawati & Sugesti, 2015). Iklim organisasi merupakan keadaan didalam organisasi dimana setiap anggota saling berinteraksi, membatasi dan mengenali satu sama lain serta menentukan kualitas kerja sama, pengembangan anggota organisasi dan

efisiensi yang akan mengubah tujuan menjadi hasil (Satria, 2005). Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan didalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri, atau sifat organisasinya (Wasposito & Minadaniati, 2012). Faktor lain yang dapat mengetahui iklim yaitu perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, dan lingkungan kerja faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi ke efektifan dan kemampuan individu, faktor-faktor tersebut yaitu perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, lingkungan kerja (Sunyoto, 2015), tanggung jawab, tingkat risiko, tingkat kejelasan komunikasi, pengawasan, identifikasi tiap anggota, penghargaan, tingkat toleransi, tingkat keterbatasan komunikasi (Idrus, 2006), moral, ketulusan hati, penarikan diri, kedekatan dengan supervisor (Alavi & Jahandari, 2005). Putra, (2013) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu : 1) Penempatan Personalia, 2) pembinaan hubungan komunikasi, 3) Pendinasan dan Penyelesaian Konflik, 4) Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi, 5) Kondisi Lingkungan. Dimensi dan indikator iklim organisasi menurut Kusnan dalam (Darodjat, 2015) yaitu sebagai berikut: Tanggung Jawab, Identitas Individu dalam Organisasi, Kehangatan antar karyawan, dukungan, dan konflik.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik-karakteristi dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang

meningkat dari individu atau tim (Mathis & Jackson, 2018). Costa, Roe, & Taillieu (2001) dalam (Siswadi, et al., 2020), kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Sedangkan, (Palan, 2008), mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku ditempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang di klasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif. Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Hutapea & Thoah, 2008) yaitu : Pengendalian Diri (*self Control*), Kepercayaan Diri (*self Confidence*), Fleksibilitas (*Flexibility*) dan Membangun Hubungan (*Relationship Building*). Sedangkan indikator kompetensi menurut (Wibowo, 2019),

diantaranya adalah : 1) Keyakinan dan Nilai-nilai, 2) Keterampilan, 3) Pengalaman, 4) Karakteristik Kepribadian, 5) Motivasi, 6) Kemampuan intelektual, 7) Budaya Organisasi. Rais dan Soembodo (2001) menjelaskan standar kompetensi merupakan acuan awal dari segala unit kompetensi yang harus dipatuhi oleh karyawan perusahaan. Standar kompetensi dilaksanakan agar perusahaan : 1) memiliki organisasi kerja dan rancangan tugas, 2) meninjau kembali tingkat klasifikasi pegawai yang ada, dan 3) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mengklasifikasikan tugas dan pekerjaan baru.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016). Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan (Fahmi, 2017, hal 75). Sementara menurut (Saydam, 2005), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma yang berlaku di sekitarnya. kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara

sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut (Simamora, 2007), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku pegawai yang salah, bukan pada diri pegawai sebagai pribadi. Sedangkan menurut (Siswanto, 2015) adalah, suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin berarti menunjukkan suatu kondisi. Berdasarkan disiplin kerja pegawai, ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu (Hamali, 2016): 1) besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Adapun indikator disiplin kerja pegawai, yaitu (Afandi, 2016): 1) masuk kerja tepat waktu, 2) penggunaan waktu secara efektif, 3) tidak pernah mangkir/tidak kerja, 4) Mematuhi semua peraturan

organisasi atau perusahaan. Ada beberapa indikator disiplin menurut (Agustini, 2011) yaitu sebagai berikut : 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam kantor yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai. 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik. 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian asosiatif, menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini akan mengumpulkan data sampel penelitian, sampel penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian angket. Sehingga dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Labuhanbatu Utara. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 36 orang. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada

penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 36 orang Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2016) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian yaitu pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda data adalah analisis regresi linier berganda.

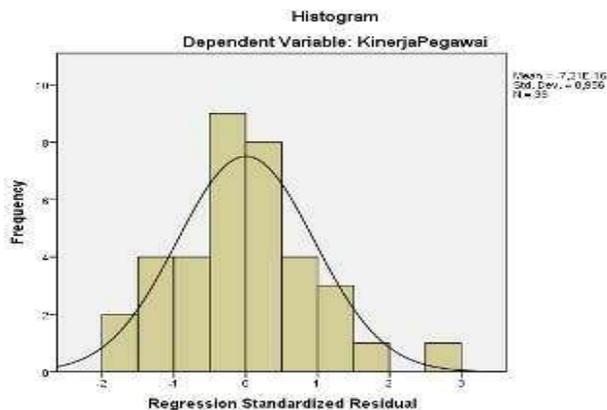
#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Penelitian**

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja, maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 19.0 maka dapat diketahui uji normalitas menggunakan metode grafik Histogram sebagai berikut:



**Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot**

Sumber: Data Diolah (2020)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi melenceng kekanan yang artinya adalah

**Tabel 1. Hasil Uji Multikonearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Iklim Organisasi	,753	1,328
Kompetensi	,717	1,395
Disiplin Kerja	,851	1,175

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah (2020)

Jika dilihat pada tabel diatas diketahui bahwa hasil perhitungan *tolarance* menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) memiliki nilai 0,753, kompetensi (X2) memiliki nilai 0,717 dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai 0,851. Ketiga nilai ini lebih besar dari >0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *varian inflation factor* (VIF) menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) memiliki nilai 1,328, kompetensi (X2) memiliki nilai 1,395 dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai 1,175. Ketiga nilai variabel tersebut <10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

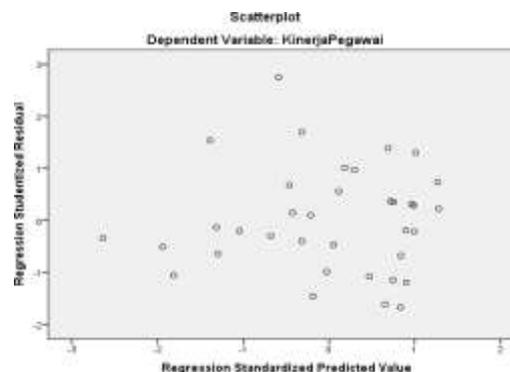
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk

data berdistribusi normal.

### Uji Multikolenaritas

Uji multikolenaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Diolah (2020)

Uji ini akan menyatakan terbetas dari heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada

gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dijawab angka 0 pada sumbu Y.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat

hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang dilakukan, amaka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	44,767	6,457	,747	,461
Iklim Organisasi	,246	,150	3,310	0.002
Kompetensi	,358	,082	2,703	0.017
Disiplin Kerja	,279	,097	2,818	0.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 44,767 + 0,246 X_1 + 0,358 X_2 + 0,279 X_3$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- Nilai konstanta sebesar 44,767 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) = nol, maka kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 44,767.
- Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,246$  menunjukkan apabila iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkat kinerja pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 24,6%, kontribusi yang diberikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas.
- Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,358$  menunjukkan apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara, sebesar 35,8% kontribusi

yang diberikan kompetensi terhadap kinerja pegawai dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas.

- Nilai koefisien regresi  $X_3 = 0,279$  menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara, sebesar 27,9% kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

**Tabel 3. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	44,767	6,457	,747	,461
Iklim Organisasi	,246	,150	3,310	0.002
Kompetensi	,358	,082	2,703	0.017
Disiplin Kerja	,279	,097	2,818	0.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  perlu diketahui taraf signifikansinya berdasarkan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan rumus  $n-k$  atau  $36-3 = 33$ , dari hasil  $t_{tabel}$  dapat diketahui nilai  $t_{tabel}$  2,030.

### Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel  $X_1$  yaitu iklim organisasi memiliki signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,556 > t_{tabel}$  2,030. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel  $X_2$  yaitu kompetensi memiliki signifikan sebesar 0,68 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,888 > t_{tabel}$  2,030. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh

positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel  $X_3$  disiplin kerja memiliki signifikan sebesar  $0,00 > \alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,297 > t_{tabel}$ . Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	9,096	3	3,032	5,715	,015 <sup>a</sup>
Residual	135,654	32	4,239		
Total	144,750	35			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,015 nilai

signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $5,715 > 2,90$  sehingga di simpulkan bahwa iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Untuk mengetahui besarnya determinasi iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5. Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

R	Kriteria	<i>Adjusted R Square</i>	Keputusan
0,811 <sup>a</sup>	0,80 - 1,000	0,785	Sangat kuat

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,811, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen sangat kuat karena karena R berada diantara 0,80 - 1,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,785 yang artinya 78,5% dari variabel iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara, sedangkan sisanya ( $100\% - 78,5\% = 21,5\%$ ) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  yaitu  $3,310 > 2,030$ , artinya itu berada di luar daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  diterima, hal ini dinyatakan bahwa iklim organisasi secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Iklim organisasi merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau cerminan dari budaya yang terbentuk. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi

tersebut. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung. Iklim organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2016), (Jesus & Supartha, 2019), (Pratama & Pasaribu, 2020) dan (Hasibuan, 2014) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Karundeng, 2013), juga menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 82,05 % terhadap kinerja pegawai pada PT Taspem Cabang Manado. Hal ini bahwa iklim kerja organisasi merupakan faktor dominan penentu kinerja pegawai, atau dengan kata lain kinerja pegawai sangat ditentukan oleh iklim organisasi.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  yaitu  $2,703 > 2,030$ , artinya itu berada di luar daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  diterima, hal ini dinyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kompetensi merupakan bagian dari

karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu atau tim. Memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan kriteria pekerjaan yang dibutuhkan akan mampu memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar kerja. Pada dasarnya seseorang yang bekerja dengan kompetensi atau pengetahuan yang tinggi tentunya akan menghasilkan kerja yang baik pula, sebagaimana jika seseorang bekerja tanpa dilandasi pengetahuan dan pengalaman tentu akan berdampak tidak efektifnya hasil kerja yang dihasilkan, maka dalam hal ini kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Hermawan, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Elizar & Tanjung, 2018), (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019), (Syahputra & Tanjung, 2020), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Jesus & Supartha, 2019) yang berkesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Mengenai pengaruh variabel di atas pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  yaitu  $2,818 > 2,030$ , artinya itu berada di luar daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  diterima, hal ini dinyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong

gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat, oleh karena itu setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. kedisiplinan merupakan operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya kedisiplinan pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi maupun instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian kedisiplinan yang baik sangat diharapkan oleh instansi, agar kinerja pegawai dapat sesuai dengan apa yang diharapkan instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Farisi, Imawati, & Fahmi, 2020), (Arda, 2017), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018) dan (Hasibuan & Silvy, 2019) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara yang

menyatakan  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  yaitu  $5,715 > 2,900$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,015 < 0,05$ , artinya itu berada di luar daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  diterima, hal ini dinyatakan bahwa iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara, harus memberikan perhatian lebih guna meningkatkan sosialisasi kepada setiap anggota baik itu para pegawai maupun pimpinan Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam penjabaran tujuan dari visi, misi, dan strategi pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara. Untuk meningkatkan hubungan baik antara pihak pimpinan Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan para pegawainya, perlu dibangun komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan. Untuk mendekati tingkat kesempurnaan bagi masing-masing individu para pegawai perlu untuk memupuk rasa tanggungjawab atas pekerjaan

dan melakukan evaluasi diri atas pekerjaan yang dilakukan agar terus lebih baik lagi. Untuk menambah rasa cinta pegawai terhadap pekerjaannya, pimpinan harus bisa menciptakan iklim kerja yang baik dikantor agar para pegawai merasa aman dan betah dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alavi, H. R., & Jahandari, R. (2005). The organizational climate of Kerman Shahid Bahonar University: Its comparison with the desired organizational climate from the viewpoints of the personnel (Staff) of the University. *Public Personnel Management*, 34(3), 247–261.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Diawati, M. K. P., & Sugesti, H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon). *PRO MARK: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 28–51.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

- Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, J. S. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 94–106.
- Imron, I. (2018). *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*. Magelang: UNNIMA Press.
- Jesus, L. de, & Supartha, W. G. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perdagangan Industri Dan Lingkungan Hidup Di Timor Leste (Studi Pada Kementerian Perdagangan Industri Dan Lingkungan hidup di Timor Leste). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(1), 61–78.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3), 1–15.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Palan, R. (2008). *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Putra, I. K. A. D., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 8(5), : 2918-2943.
- Putra, W. (2013). *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen SDM untuk perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rokhilah, R., & Darmanto, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabuapten Pematang. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 68–82.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Satria, R. Y. (2005). Hubungan Nataru Komitemen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *BENEFIT: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 120–128.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi

Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.

*Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Siswanto, H. . (2015). *Pengantar Manajeemen* (Cetakan Ke.). Jakarta: Bumi Aksara.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–16.

Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers.

Wirawan, W. (2009). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal*