

PEMBERIAN INSENTIF, DISIPLIN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA

Lukman Afrianto

Program Magister Ilmu Administrasi
FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya
Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Incentives, Work Discipline, Organizational Climate and Employee Performance.

The research objective is to investigate and analyze the influence of incentives, work discipline and organizational climate on employee performance. The study was conducted at the Department of Transportation Employees Kota Dumai. Quantitative descriptive research type with the number of respondents amounted to 78 people sampled in the study. Data were collected through questionnaires. Analysis of data using multiple linear regression method. The results showed that simultaneously providing incentives, labor discipline and organization Climate significant effect on employee performance. Partially each variable significant effect on employee performance. Variable work discipline is the most dominant factor affect the employee's performance means more work discipline variables play a role in determining the performance of employees. Results of regression test hypotheses of the study showed that the value of determination coefficient of 0.686. It shows that 68.6% variable incentives, work discipline and organizational climate can explain its influence on employee performance variables at the Department perhu, while the rest is the influence of other variables that are not described in this study.

Keywords: incentives, work discipline, organizational climate, employee performance.

Abstrak: Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja dan Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai. Jenis penelitian diskriptif kuantitatif dengan jumlah responden berjumlah 78 orang dijadikan sampel dalam penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak pemberian insentif, disiplin kerja dan Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya variabel disiplin kerja lebih berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Hasil uji regresi hipotesis penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,686. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,6% variabel pemberian insentif, disiplin kerja dan Iklim organisasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhu, sedangkan sisanya merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: pemberian insentif, disiplin kerja, iklim organisasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) senantiasa menarik untuk diteliti dari mulai permasalahan pelayanan yang dilakukannya, kompetensi yang seharusnya melekat pada pekerjaannya, masalah perilaku, masalah kesejahteraan yang menyangkut faktor gaji dan tunjangan bagi PNS sampai kepada masalah keorganisasian PNS. Efektivitas organisasi mempunyai peranan yang cukup penting sebagai penunjang dalam mereal-

isasikan beberapa tujuan yang telah ditetapkan (Etzioni, 2005). Penjelasan beberapa tokoh di atas agar mudah dipahami tentu ada beberapa kriteria yang dimiliki suatu organisasi. Kriteria yang dapat dipakai untuk memahami keefektifan organisasi yaitu melayani pelanggan mendapatkan keuntungan, mampu bersaing, dan luasnya pangsa pasar.

Menurut teori Graham (2005) cara terbaik untuk membangun kinerja pegawai di dalam bekerja salah satunya dengan mem-

berikan tambahan penghasilan kepada karyawan secara bersaing. Tambahan penghasilan ini berfungsi menjadi rangsangan yang akan mendorong para pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian, setiap organisasi perlu memperhatikan tambahan penghasilan para pegawai dalam hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.

Permasalahannya saat ini adalah bagaimana dengan kinerja kerja PNS? Kritik terhadap mutu pelayanan PNS seakan tidak pernah berhenti. Bahkan sejak rezim orde baru telah banyak kritik yang dilontarkan. Terlebih ketika reformasi bergulir dan otonomi daerah telah terwujud maka kritik menjadi lebih gencar dari era sebelumnya. Sejalan dengan perkembangan teknologi informasi, kritik yang dilontarkan tidak hanya terbatas pada saluran media massa, tetapi kritik telah disampaikan secara bebas dan lebih terbuka, baik melalui situs resmi pemerintah maupun melalui situs interaktif yang umumnya menyatakan bahwa hingga saat ini kualitas PNS tidak kompeten. (Handoko, 2001).

Bukti empiris masih rendahnya kinerja PNS telah banyak dilaporkan oleh banyak penelitian. Kajian yang berusaha untuk memberikan penjelasan terhadap faktor penyebab rendahnya kinerja PNS di Indonesia telah banyak dilakukan yang memberikan berbagai rekomendasi yang terkait dengan beberapa persoalan utama, antara lain menyangkut masih rendahnya pendidikan formal, sistem rekrutmen, belum memenuhi standar kebutuhan. Fenomena awal terkait rendahnya kinerja pegawai yang dilihat dari 3 (tiga) faktor-faktor yang mempengaruhinya berupa faktor pemberian insentif, faktor disiplin kerja dan faktor iklim organisasi yang dikaitkan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Dumai. Dimana terkait permasalahan pemberian insentif yang berlaku pada Dinas Perhubungan Kota Dumai dengan munculnya beberapa asumsi bahwa rendahnya kinerja PNS disebabkan pemberian insentif

yang tidak sesuai dimana gaji yang diterima setiap bulannya tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari pegawai sementara itu pemberian insentif dalam hal ini terkait Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai juga dipandang tidak memenuhi rasa keadilan dimana pegawai yang memiliki beban pekerjaan yang berat dan tanggung jawab yang besar mendapatkan besaran insentif yang sama dengan pegawai yang tanggungjawabnya lebih ringan dan cenderung santai didalam bekerja.

Gambaran kenaikan terhadap TPP pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Dumai dalam pelaksanaannya pemberian TPP ini tidak ada perbedaan dalam proses penentuan besarnya tanpa melihat beban kerja dan tanggung jawab pegawai didalam bekerja sehingga hal ini menimbulkan kecemburuan diantara sesama pegawai didalam bekerja sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai. Kemudian terkait dengan faktor iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Dumai dapat dilihat dari suasana kerja karyawan yang kurang kondusif dimana terjadi pengkelompokan pegawai sehingga mengakibatkan kurangnya kebersamaan didalam bekerja, tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antar karyawan belum optimal yang berdampak kesalahpahaman antara pegawai, kebijakan dan peraturan yang diterapkan oleh Dinas Perhubungan Kota Dumai terlalu memihak orang-orang yang dekat dengan pimpinan sehingga menimbulkan kecemburuan sosial didalam organisasi sehingga hal ini membuat tidak semua pegawai menerapkan aturan dan menerima kebijakan Dinas Perhubungan Kota Dumai.

Dengan permasalahan-permasalahan yang muncul terkait dengan pemberian insentif kepada pegawai, disiplin kerja pegawai dan iklim organisasi pegawai yang terjadi pada pelaksanaan kinerja Dinas Perhubungan Kota Dumai membuat pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Dumai tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kinerja adalah hasil

kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing Triguno (2004).

Menurut Sedarmayanti (2007) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian insentif, disiplin dan iklim organisasi. Insentif adalah untuk memberikan dorongan pada karyawan, agar mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi disiplin merupakan kepatuhan pegawai dalam mentaati setiap tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan memunculkan persepsi-persepsi yang masuk akal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Dumai.

METODE

Desain penelitian adalah penelitian sosial bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kota Dumai yang berjumlah 78 orang. Semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan setiap pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban dari sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja dan iklim organisasi pada kinerja pegawai digunakan regresi linear berganda

HASIL

Pemberian Insentif

Analisis diskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan rata-rata 43 orang (55,68%), responden yang menjawab sangat setuju dengan rata-rata 17 orang (22,25%) dari 78 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai telah memperoleh insentif yang layak dari hasil pekerjaan yang dilaksanakannya selama ini. Respon-

den yang menjawab kurang setuju rata-rata 11 orang (13,70%) dan pada pernyataan ke-9 terdapat 35 orang (44,87%) yang kurang setuju bila Pendapatan yang diterima pegawai dari organisasi telah mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, hal tersebut menunjukkan bahwa bekerja menjadi pegawai belum merefleksikan kenyamanan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dimana saat menjadi pegawai, karena sampai saat ini masih banyak pegawai yang meminjam ke Bank untuk kebutuhan sehari-hari. Responden yang menjawab tidak setuju rata-rata 6 orang (7,23 %) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju rata-rata 1 orang (1,1%), hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai merasa termotivasi dalam bekerja sebab pendapatan yang diterima pegawai belum bisa memenuhi kebutuhan pegawai dimasa yang akan datang sehingga pegawai belum merasakan perasaan yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Analisis diskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan rata-rata 49 orang (62,91%), responden yang menjawab sangat setuju dengan rata-rata 18 orang (23,44%), dari 78 orang responden, hal ini menunjukkan responden memiliki sikap disiplin kerja yang baik artinya pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Dumai telah menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu organisasi, pegawai selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diperintahkan pimpinan dengan hasil yang baik dan pegawai selalu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat pegawai bekerja. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju dengan rata-rata 6 orang (8,20%) dan responden yang menjawab tidak setuju rata-rata 3 orang (4,40%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju rata-rata 1 orang (1,1%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai tidak memiliki gairah dalam bekerja dan tidak bekerja dengan maksimal sehingga memperlambat kerja.

Iklim Organisasi

Analisis diskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan rata-rata 37 orang (47,53%), responden yang menjawab sangat setuju dengan rata-rata 33 orang (42,67%), dari 78 orang responden, hal ini menunjukkan iklim organisasi yang ada di Dinas Perhubungan Kota Dumai sudah berjalan dengan baik. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju dengan rata-rata 6 orang (7,91%) dan responden yang menjawab tidak setuju rata-rata 1 orang (1,47%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju rata-rata 1 orang (1,47%).

Kinerja Pegawai

Analisis diskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan rata-rata 46 orang (59,40%), responden yang menjawab sangat setuju dengan rata-rata 20 orang (25,96%), dari 78 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang dipaparkan diatas memiliki kinerja yang baik, artinya pagawai Dinas Perhubungan Kota Dumai telah berupaya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu berusaha untuk tidak melanggar peraturan yang ada dan pegawai bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang telah diberikan pimpinan. Responden yang menyatakan kurang setuju dengan rata-rata 8 orang (10,30%), hal tersebut terlihat pada pernyataan ke-2 pada penjelasan responden atas variabel kinerja pegawai dimana terdapat 12 orang (15.38%) responden yang kurang setuju bahwa pegawai tidak menunda waktu dalam pelaksanaan pekerjaan, hal tersebut memperlihatkan masih ada pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai yang suka menunda waktu dalam pelaksanaan pekerjaan. Responden atas variable kinerja pegawai menyatakan tidak setuju 3 orang (3,42%), yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (0,96%). Berarti pada keadaan mendesak tidak semua pegawai

selalu berusaha melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran kerja dan tidak semua berupaya melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan tanpa melakukan kesalahan sedikitpun.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R2 dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R2)

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828a	.686	.674

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Penelitian, 2015 Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1 Nilai Koefisien Determinasi (R2) yang diperoleh adalah sebesar 0,686 atau 68,6% menunjukkan bahwa variabel insentif (X1), disiplin kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Dumai, sedangkan sisanya sebesar 31,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Kepemimpinan, motivasi kerja.

Pengaruh Insentif, Disiplin dan Iklim Organisasi pada Kinerja

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipótesis Secara Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	1638.583	3	546.194	53.948
	Residual	749.211	74	10.124	
	Total	2387.795	77		

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif , Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 53,948$ dan $F_{tabel} = 3,119$, dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0,00 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas: insentif (X1), disiplin kerja (X2) dan iklim organisasi (X3), mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat: kinerja (Y). Dalam hal ini

variabel insentif, disiplin kerja, dan iklim organisasi, secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Dumai, atau dapat dikatakan bahwa variabel insentif, disiplin kerja, dan iklim organisasi mampu menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Dumai.

Pengaruh Secara Parsial Masing-masing Variabel

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Vaeiabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-3.797	5.005		-.759	.450
Insentif (X1)	.177	.084	.161	2.098	.039
Disiplin Kerja (X2)	.630	.070	.682	8.997	.000
Iklim Organisasi (X3)	.294	.070	.281	4.205	.000

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui sebagai berikut:

1. Nilai thitung untuk variabel Insentif (2,098) lebih besar dibandingkan dengan ttabel (1,992) atau nilai signifikansi sebesar 0,039. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel motivasi, dengan demikian maka secara parsial variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (8,997) lebih besar dibandingkan dengan ttabel (1,992) atau nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai thitung untuk variabel iklim organisasi (4,205) lebih besar dibandingkan dengan ttabel (1,992) atau nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk vari-

abel kepuasan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa secara parsial variabel pemberian insentif, disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan dalam menentukan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Dumai.

PEMBAHASAN

Nilai R^2 yang besar dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (independent variable) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependent variable) tidak terbatas. Menurut Ghozali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (cross section) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.686 (68.6%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (insentif, disiplin kerja dan iklim organisasi) mampu menjelaskan

sebesar 68.6% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.828 (82.8%). Menurut Mathis dan Jackson (2002), bahwa sistem kinerja pegawai berusaha mengidentifikasi kan, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan Dengan demikian sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang lebih baik.

Kinerja pegawai memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: pegawai suka menunda pekerjaannya dengan demikian pegawai dianggap tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga secara kuantitas sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai memiliki kinerja yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini mampu menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap insentif, disiplin kerja dan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Deskriptif penjelasan variabel kinerja pegawai yang dipaparkan dengan nilai rata-rata oleh 46 orang (59,40%) responden bahwasanya pegawai berupaya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu berusaha untuk tidak melanggar peraturan yang ada dan pegawai bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan. Berkaitan dengan hasil deskriptif penjelasan responden terhadap variabel diatas akan menjadi masukan bagi pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Dumai untuk memperhatikan dan mengacu pada indikator yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Pemberian insentif (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,177 sebab pemberian insentif

adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Dinas Perhubungan Kota Dumai sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika pemberian insentif mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,177 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Variabel pemberian insentif yang dipaparkan oleh 43 orang (55,68%) responden hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai telah memperoleh insentif yang layak dari hasil pekerjaan yang dilaksanakannya selama ini. Berkaitan dengan hasil deskriptif penjelasan responden terhadap variabel pemberian insentif maka akan menjadi masukan bagi pimpinan untuk memperhatikan dan mengacu pada indikator insentif yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ 2,098 > nilai ttabel 1,992 dan tingkat signifikansi 0,039. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel pemberian insentif, maka secara parsial variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,630 menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Kota Dumai mampu mengarahkan pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang telah menjadi ketentuan dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,630 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hal ini didukung oleh hasil deskriptif penjelasan variabel disiplin kerja yang dipaparkan oleh 49 orang (62,91%) responden menunjukkan pegawai selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diperintahkan pimpinan dengan hasil yang baik, pegawai selalu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat pegawai bekerja dan pegawai memiliki gairah kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan pimpinan pada suatu organisasi. Berkaitan dengan hasil dis-

kriptif penjelasan responden terhadap variabel disiplin kerja maka akan menjadi masukan bagi pimpinan untuk memperhatikan dan mengacu pada indikator variabel disiplin kerja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2009), bahwa disiplin kerja merupakan merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pendapat ini juga didukung oleh Handoko (2001), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Disiplin kerja pegawai memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: kurangnya gairah kerja sehingga antara perencanaan pada kegiatan dengan realisasi tidak berjalan seperti yang diharapkan, rasa kepedulian pegawai yang rendah sehingga sebagian peralatan kantor kurang dijaga dan dirawat dengan baik dan kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya seperti: pegawai masih suka tidak masuk kerja dan suka terlambat mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 07.45 Wib. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai memiliki disiplin kerja yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian diatas maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai hitung $8,997 >$ nilai t-tabel 1,992 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifi-

kan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Dumai perlu memperbaiki disiplin kerja pegawai agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Variabel iklim organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,294, dengan adanya iklim organisasi yang baik Dinas Perhubungan Kota Dumai telah memberikan bagian suasana yang menyenangkan kepada setiap pegawainya untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,294 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Deskriptif penjelasan variabel iklim organisasi yang dipaparkan oleh 37 orang (47,53%) responden bahwasannya pegawai merasa senang dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan, hubungan yang menyenangkan dengan sesama rekan kerja. Berkaitan dengan hasil diskriptif penjelasan responden terhadap variabel iklim organisasi maka akan menjadi masukan bagi pimpinan untuk memperhatikan dan mengacu pada indikator variabel iklim organisasi yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Secara serempak seluruh variabel bebas: pemberian insentif (X1), disiplin kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: : pemberian insentif (X1), disiplin kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pada hasil penelitian ini dapat dilihat faktor yang memiliki nilai signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai adalah faktor Disiplin Kerja dengan nilai thitung (8,997). Untuk itu dalam rangka meningkatkan

kualitas kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai perlu adanya peningkatan kualitas pada beberapa cara yaitu pada penempatan pegawai, dimana pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai harus memenuhi kapasitas dan kemampuan pegawai sesuai bidang ilmu yang dimilikinya. Selanjutnya peningkatan kemampuan daya saing pegawai dimana dalam hal ini pegawai perlu diberi pelatihan-pelatihan sehingga akan meningkatkan sumber daya manusia pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugasnya, dan yang terakhir peningkatan disiplin pegawai di Dinas Perhubungan Kota Dumai dimana pegawai dituntut untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku termasuk jam masuk, istirahat dan pulang kantor serta menjalankan tugas-tugas rutin maupun yang diberikan oleh atasan

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan penulis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan faktor pemberian insentif, disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Dumai. Secara parsial masing-masing variabel bebas: pemberian insentif (X1), disiplin kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Adapun saran yang dapat diberikan terkait kinerja pegawai harus menjadi perhatian pimpinan Dinas Perhubungan Kota Dumai dengan cara memberikan masukan kepada pegawai agar tidak selalu menunda pekerjaan dan berhati-hati dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Secara parsial faktor disiplin kerja adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Dumai. Hal ini ditunjukkan dari kemampuan dan kesanggupan pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang telah menjadi ketentuan dalam organisasi Dinas Perhubungan Kota Dumai, yang di buktikan dengan nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (8,997) lebih besar dibandingkan dengan tabel (1,992) atau nilai signifikansi

sebesar 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun saran yang dapat diberikan terkait faktor disiplin kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Dumai, namun hal ini tetap saja perlu mendapatkan perhatian khusus dan segera diatasi oleh pimpinan dengan memberi arahan kepada pegawai berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai agar kinerja pegawai dapat berubah menjadi lebih baik dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Dumai diketahui sejauh ini belum maksimal, dimana kurang semangatnya pegawai dalam menjalankan tugas karena beranggapan pendapatan yang diterima pegawai dari organisasi belum mampu memberikan jaminan kebutuhan hidup sehari-hari yang ditunjukkan melalui hasil penelitian atas variabel pemberian insentif, dan masih ada pegawai yang merasa pekerjaan belum menimbulkan keterikatan dalam dirinya pada yang dapat diketahui dari variabel iklim organisasi

DAFTAR RUJUKAN

- Ezzioni, Amitao. 2005. Organisasi-organisasi Modern, Terjemahan Suryatin, UI Pres, Jakarta.
- Graham, Gerald. 2005. Welch's Philosophy : Leadership defined by Quality of employees. Wichita Business Journal.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta.
- Mathis R.L dan Jackson J.H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS), PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Triguno. 2004. Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja, Ed. PT. Golden Trayon Press, Jakarta.