
Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

NovaYesyca Naipospos
Politeknik LP3I Medan
novayesyca@gmail.com

Fitri Ani
AMIK ITMI
fitri.chaniago91@gmail.com

Silva Ardiyanti
AMIK ITMI
silvaardiyanti9419@gmail.com

Indra Surya
Politeknik Ganesha Medan
indrasurya@polgan.ac.id

Prima Yanti Siregar
AMIK ITMI
primayantiregar@gmail.com

Rahmadani Lubis
AMIK ITMI
husnarachma25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman kerja, iklim kerja, budaya kerja dan budaya organisasi dan Kerjasama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. Masalah penelitian ini adalah apakah pengalaman kerja, iklim kerja, budaya kerja dan budaya organisasi dan Kerjasama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan metode survei. Sampel penelitian adalah sebanyak 99 pegawai, dan data yang dikumpulkan adalah primer serta sekunder. Model analisis menggunakan regresi linier berganda, korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan student t-test. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja, iklim kerja, budaya kerja dan budaya organisasi dan Kerjasama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu..

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Kerjasama Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan, peranan SDM bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Peningkatan kualitas SDM dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang bisa ditempuh melalui pengembangan karir Pegawai. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Persoalan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu disebabkan oleh masalah yang beraneka ragam, misalnya Pengalaman Kerja yang tidak sesuai dengan keinginan dan kurangnya Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Persoalan ini masih menjadi PR sampai sekarang. Meskipun demikian, saat ini kinerja aparatur pemerintah terus mengalami pembenahan Khusus nya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

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

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

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

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

II. STUDI LITERATUR

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers &Haditono, 2014).

Purnamasari (2014) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya seperti mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari sebab munculnya permasalahan.

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

Ada beberapa hal untuk menentukan dan mengetahui pegawai berpengalaman atau tidak dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut: 1) Lama waktu atau jam kerja ukuran tentang lamanya waktu atau jam kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. 2) Tingkat intelektualitas dan keterampilan Intelektualitas merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan atau informasi lain yang telah dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu intelektualitas juga meliputi kemampuan untuk bisa memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan juga merujuk kepada kemampuan fisik yang telah dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. 3) Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan kegiatan dan aspek-aspek peralatan dan teknik pekerjaan.

Iklm Kerja

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

Berdasarkan penjelasan di atas, suatu iklim kerja dapat terbentuk dengan baik apabila memenuhi beberapa faktor. Menurut Agustini (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut: 1). Fleksibilitas, 2). Tanggung Jawab, 3). Standart 4). Upah Kerja, 5). Kejelasan, 6). Komitmen, 7). Struktur, 8). Dukungan

Budaya Organisasi

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

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

Unsur- Unsur Budaya Organisasi Menurut (Ganyang, 2018) secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut: 1) Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada di dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut. 2) Sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi di dalam organisasi. 3) Perilaku perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada. 4) Identitas Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi. 5) Perbedaan Nilai-nilai, sikap, perilaku dan identitas yang dimiliki oleh suatu

organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas padabidang yang sama atau yang beda.

Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono,2013). Handoko (2017) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu : 1) Faktor pendidikan Pendidikan yang diperoleh secara teratur,sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas. 2) Faktor pelatihan Materi pelatihan,kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 3) Faktor pengalaman kerja Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

Indikator kemampuan kerja menurut Amrullah (2014) adalah: 1) Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh, 2) Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain), 3) Pengalaman kerja yang dimiliki, 4) Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2015) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. menurut Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja pegawai dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Penilaian Kinerja Pegawai di instansi pemerintahan dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja individu pegawainya yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi.

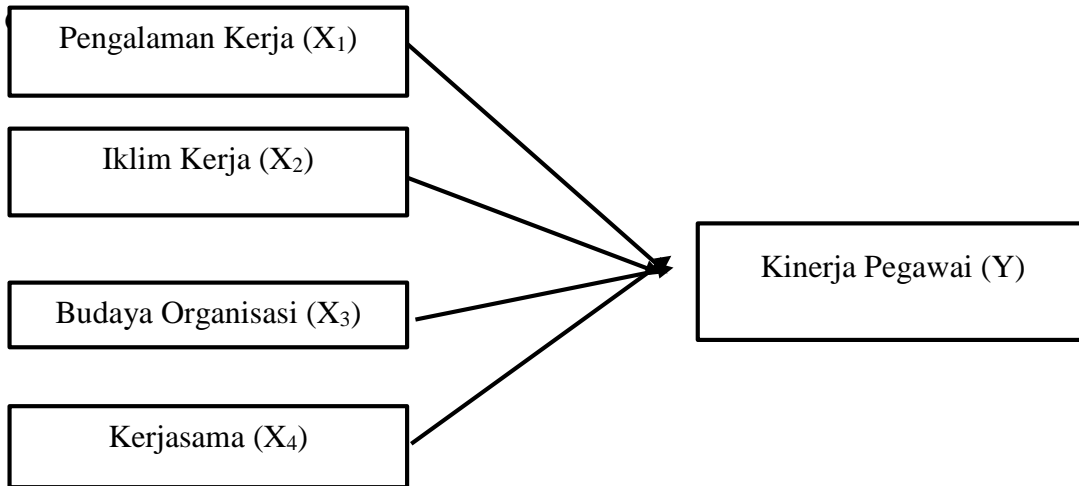
Berdasarkan penjelasan dari Robbins (2016), ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut: 1) Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan.Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan. 2) Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan.Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah. 3) Ketepatan Waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan. 4) Efektivitas Penggunaan Sumber Daya apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. 5) Mandiri salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik. 6) Berkomitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

III. RESEARCH QUESTIONS

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif dan hipotesis simultan (uji F). Hipotesis deskriptif menurut Sugiyono (2017:176) merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel dalam satu sampel walaupun di dalamnya bisa terdapat beberapa kategori, maka peneliti mengajukan Hipotesis Deskriptif sebagai berikut:

- H1 : Seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
- H2 : Berapa besar pengaruh Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
- H3 : Berapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan kerjasama terhadap kinerja pegawai Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.
- H4 : Berapa besar pengaruh Kemampuan kerja, terhadap kinerja pegawai Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu



Gambar 2
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan bukan merupakan jawaban yang empirik. 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu

IV. METODE

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berjumlah 99 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada

pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan total sampling yang artinya seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berjumlah 99 orang.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	=	Variabel kinerja pegawai
X_1	=	Variabel Pengalaman Kerja
X_2	=	Variabel Iklim Kerja
X_3	=	Variabel Budaya Organisasi
X_4	=	Variabel Kemampuan Kerja
a	=	Konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4	=	Koefisien regresi variabel independen
e	=	Standart error

Uji Parsial (Uji t)

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

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yakni Pengalaman Kerja (X_1), Iklim Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kerja Sama (X_4) terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

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

V. DISCUSSION

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- Apabila r hitung $> r$ tabel, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $< r$ tabel, kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variable	Test Validity	Test Reliability	Result	
Pengalaman Kerja (X_1)				
Masa Kerja	0,803	0,795	Valid	Reliable
Pngetahuan / Ketrampilan	0,861		Valid	
Penguasaan Pekerjaan	0,812		Valid	
Iklim Kerja (X_2)				
Menaruh Kepercayaan	0,852		Valid	

Memberi dukungan Jujur dan menghargai	0,812	0,723	Valid	Reliable
Budaya Organisasi (X ₃)			Valid	
Inovatif Berorientasi Hasi	0,766	0,743	Valid	Reliable
Berorientasi semua karyawan	0,803		Valid	
Kemampuan Kerja (X ₄)			Valid	
Pendidikan formal	0,616		Valid	
Pendidikan non formal	0,791	0,743	Valid	Reliable
Pengalaman Kerja	0,803		Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	0,616		Valid	
Kemampuan kerja	0,816		Valid	
Minat	0,735	0,743	Valid	Reliable
Kesempatan untuk maju	0,616		Valid	

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

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta						
(Constant)	6.076	1.821			3.176	0.005		6.076	1.821
1	Pengalaman Kerja	0.53	0.234	0.615	2.934	0.042		0.53	0.234
	Iklim Kerja	0.291	0.176	0.389	2.968	0.012		0.291	0.176
	Budaya Organisasi	0.437	0.201	0.479	2.061	0.007		0.437	0.201
	kerjasama	0.348	0.143	0.436	2.427	0.022		0.348	0.143

a. Dependent Variable:
Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.10 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = 6,076 + 0,530X_1 + 0,291X_2 + 0,437X_3 + 0,348X_4$$

Koefisien Regresi Pengalaman Kerja menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,530. Berarti setiap peningkatan Pengalaman Kerja sebesar 0,530 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,530.

Koefisien Regresi Iklim Kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,291. Berarti setiap Peningkatan Iklim Kerja sebesar 0,291 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,291.

Koefisien Regresi Budaya Organisasi menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,473. Berarti setiap Peningkatan Budaya Organisasi sebesar 0,473 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,473.

Koefisien Regresi Kerjasama menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,348. Berarti setiap Peningkatan Kerjasama sebesar 0,348 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,348.

Nilai Konstanta sebesar 6,076 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sebesar 6,076 dengan adanya pengaruh dari Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan kerjasama

Uji T

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Diketahui T_{tabel} pada distribusi $\alpha : 0,05$ maka t_{tabel} (0,05 : 34) adalah 1,697. Uji T ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Hasil Uji T dapat dilihat 2 diatas. Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagai berikut :

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

Uji F

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

Tabel 3 Uji Simultan F

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivsi, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, kerjasama

Nilai α : 5% = 0,05 nilai F_{tabel} df_1 : 4, df_2 = (34 - 4 - 1) =29 adalah 2,70. Maka berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai F_{hitung} 14,241 > 2,70 dan nilai signifikan 0,046 < 0,05 ini menunjukkan bahwa sekumpulan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan (R^2) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan Variabel Independent dalam mempengaruhi Variabel Dependen. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4 Koefisien Determinasi (R^2)

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

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

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

Pembahasan

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

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

$$Y = 6,076 + 0,530X_1 + 0,291X_2 + 0,437X_3 + 0,040X_4$$

Koefisien Regresi Pengalaman Kerja menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,530. Berarti setiap peningkatan Variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,530 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,530.

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Pengalaman Kerja adalah t_{hitung} 2,934 > t_{tabel} 1,697, dengan nilai signifikan 0,042 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengalaman Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

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

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

$$Y = 6,076 + 0,530X_1 + 0,291X_2 + 0,437X_3 + 0,040X_4$$

Koefisien Regresi Iklim Kerja menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,291. Berarti setiap peningkatan Variabel Iklim Kerja sebesar 0,291 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,291.

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Iklim Kerja adalah t_{hitung} 2,968 > t_{tabel} 1,697, dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Iklim Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

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

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

$$Y = 6,076+0,530+0,291+0,437+0,040$$

Koefisien Regresi Budaya Organisasi menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,437. Berarti setiap peningkatan Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,437 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,437.

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Budaya Organisasi adalah $t_{hitung} 2,061 > t_{tabel} 1,697$, dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Budaya Organisasi berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

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

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

$$Y = 6,076+0,530+0,291+0,437+0,040$$

Koefisien Regresi Budaya Organisasi menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,040. Berarti setiap peningkatan Variabel Kerjasama sebesar 0,040 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,040.

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Kerjasama adalah $t_{hitung} 2,299 > t_{tabel} 1,697$, dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kerjasama berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

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

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

Nilai Konstanta sebesar 6,076 menunjukkan bahwa Keputusan Penggunaan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu sebesar 6,076 dengan adanya pengaruh dari Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan kerjasama.

Nilai F_{tabel} pada distribusi 4 : 29 adalah 2,70, maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} 14,241 > 2,70$, dan Nilai Signifikan $0,046 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa secara Simultan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent.

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

V. CONCLUSIONS

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut : 1) Secara Parsial Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dilihat dari Nilai t_{hitung} untuk Pengalaman Kerja adalah $t_{hitung} 2,934 > t_{tabel} 1,697$, dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. 2) Secara Parsial Iklim Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari Nilai t_{hitung} untuk Iklim Kerja adalah $t_{hitung} 2,968 > t_{tabel} 1,697$, dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. 3) Secara Parsial Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari Nilai t_{hitung} untuk Budaya Organisasi adalah t_{hitung}

2,061 > t_{tabel} 1,697, dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. 4) Secara Parsial Kerjasama berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari Nilai t_{hitung} untuk Kerjasama adalah t_{hitung} 2,299 > t_{tabel} 1,697, dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. 5) Nilai F_{tabel} pada distribusi 4 : 29 adalah 2,70, maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai F_{hitung} 14,241 > 2,70, dan Nilai Signifikan $0,046 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa secara Simultan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent. 6) Hasil Output SPSS model summary besarnya R Square adalah 0,888. Hal ini berarti 88,80% Variabel Independent memberikan Pengaruh terhadap Variabel Dependent dan sisanya sebesar 11,20% di Pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

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