

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MOROWALI UTARA

**Muhammad Reza¹, Muhammad Yasin², Abd Rahman³ Mohamad Gulom⁴,
Faegah A Badjamal⁵, Hasan⁶, Busman⁷**
(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

Gita Astari
(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara. Metode yang digunakan Peneliti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 44 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara sebesar 0,747 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat. R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara sebesar 0,559 atau 55,9% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran instansi atau organisasi. Dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara dituntut adanya kemampuan dan kemahiran manajerial yang dapat mengarahkan seluruh sumberdaya kepada pencapaian tugas pokok dan sasaran kerja yang telah ditetapkan guna mendukung pelaksanaan pelayanan prima. Disamping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan instansi sesuai dengan yang

diharapkan oleh sebab itu kompetensi, meningkatkan disiplin kerja serta menciptakan iklim kerja organisasi yang kondusif bagi setiap pegawai menjadi hal penting guna mendukung terjadinya peningkatan kinerja pegawai.

Kompetensi adalah suatu hal yang penting dimiliki oleh sumberdaya manusia di dalam dunia kerja. Ketika orang-orang yang berkerja dalam suatu instansi memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya terdiri dari tiga variabel penting yaitu kompetensi, komitmen dan budaya. hal ini

adalah konsep yang berorientasi pada sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi. Pengembangan sumber daya manusia dapat diterapkan baik di tingkat organisasi maupun di tingkat nasional, yang dapat didefinisikan sebagai proses berkelanjutan untuk memastikan efektivitas pengembangan yang kompetensi, dinamika, dan motivasi karyawan secara sistematis dan terencana. Ini diperlukan untuk membuat fungsi organisasi dengan baik. Tanpa sumber daya yang berkompetensi, kinerja sebuah organisasi mungkin tidak bisa berkembang secara efektif atau efisien.

Disiplin kerja pegawai merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap para pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya

Iklim organisasi memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi tempat dimana pegawai bekerja. Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan merupakan produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Implikasi dari iklim organisasi seperti itu akan terwujud bilamana pegawai memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial. Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting

dalam usaha peningkatan kinerja pegawai di suatu instansi pemerintahan maupun swasta (Robbins, 2015: 355).

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara telah melakukan berbagai upaya peningkatan sumber daya manusia dengan melakukan berbagai pelatihan-pelatihan sesuai kebutuhan bidang kerja pegawai, serta pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensinya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi guna untuk meningkatkan kualitas kompetensi kerja pegawai serta menjamin terciptanya profesionalisme kerja pegawai. Dengan terjadinya peningkatan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan dan dapat pula terjadi peningkatan pengalaman kerja guna mendukung tercapainya tujuan tujuan program kerja secara efektif dan efisien.

Selain peningkatan kompetensi tentunya pegawai harus pula meningkatkan disiplin kerjanya dengan datang dan pulang kerja sesuai waktu kerja yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu kerja pelayanan yang ditentukan, memberikan pelayanan yang ramah dan sopan kepada masyarakat maka pelayanan yang diberikan akan terlaksana dengan baik dan masyarakat akan merasa senang dengan pelayanan yang dilakukan oleh pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan melatih pegawai lebih bertanggungjawab atas tugas yang diberikan pimpinan serta dapat mendukung tercapainya peningkatan kinerja pegawai. Hal penting juga yang harus diperhatikan tentunya iklim organisasi dimana pegawai harus menciptakan nuansa kerja yang baik dimana setiap pegawai harus memiliki ikatan emosional yang kuat agar terjalin hubungan kerja yang baik, saling mendukung antara sesama pegawai serta memberikan bantuan bagi pegawai yang belum memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan sehingga tugas kerja akan bisa dikerjakan secara bersama-sama, nuansa tempat kerja nyaman dan aman bagi pekerja dan pastinya setiap tugas kerja yang diberikan pimpinan akan

diselesaikan dengan efektif serta terjadi peningkatan pelayanan kerja bagi masyarakat sesuai tujuan kerja yang direncanakan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi, disiplin dan iklim organisasi berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara?

Landasan Teori

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo, 2007; 323). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Dessler (2000; 56) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Menurut (Wibowo, 2007; 325), kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Terdapat lima indikator kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri sendiri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetuhan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetuhan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Prijodarminto (2002; 105-106) mengemukakan disiplin yakni ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara

eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Selanjutnya Prijodarminto (2002; 105-106), membagi disiplin menjadi 3 (tiga) indikator yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu yaitu unsur waktu yang telah ditetapkan meliputi jam kerja, jam istirahat, jam memulai dan menutup rapat atau seminar, jam pulang kantor dan lain-lain.

2. Disiplin administrasi

Disiplin administrasi adalah disiplin untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan seperti yang tertulis dalam aturan atau kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Disiplin moral

Disiplin moral adalah disiplin yang keluar dari hati untuk berusaha dan menepati atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Lussier (2005; 486) adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2006; 81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau indikator iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam indikator yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur.

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

2. Standar - Standar.

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.

3. Tanggung jawab.

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengakuan.

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. Dukungan.

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompokkan kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

6. Komitmen.

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi

Mathis dan Jackson (2002; 378) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Dessler (2000; 514-516) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2009; 169).

Pada konteks penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel independen kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara.

Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010; 115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010; 116). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara yaitu ASN berjumlah 28 orang dan Honorer berjumlah 21 orang jadi jumlah keseluruhan pegawai yaitu berjumlah 49 orang pegawai.

Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2010; 46). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008; 78) maka diperoleh sampel pada penelitian ini berjumlah 44 responden.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi:

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji

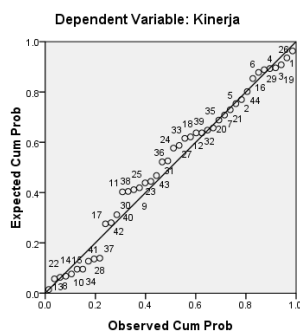
apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis gambar dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik. Adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



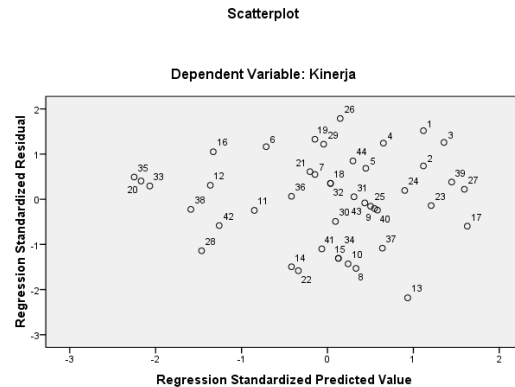
Gambar 1: Pengujian normalitas P-P Plot

Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2010).

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar. Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola

tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2: Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja berdasarkan masukkan variabel independennya (Sugiyono, 2010)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kinerja (Y)				
Variabel	(Beta)	Std. Error	t-hit	Sig.t
(Constant)	-.050	.616	-.081	.936
Kompetensi	.316	.166	2.292	.027
Disiplin Kerja	.308	.146	2.272	.029
Iklim Organisasi	.273	.148	2.135	.039
n = 44				
Konstanta = -0.050				
Koefisien Korelasi (R) = 0.747				
Koefisien Determinasi (R ²) = 0.559				
F-Statistik = 16.869				
Sig.F = 0,000				

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara yaitu:

$$Y = -0,050 + 0,316 X_1 + 0,308 X_2 + 0,273 X_3$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta -0,050 yang berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara sebelum adanya variabel independen adalah sebesar -0,050.

Selanjutnya koefisien regresi variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,316 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai artinya jika kompetensi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) dengan koefisien regresi sebesar 0,308 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai artinya memberikan arti jika pegawai bekerja secara disiplin maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X₃) dengan koefisien regresi sebesar 0,273 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai artinya jika iklim organisasi di kantor berjalan

dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara sebesar 0,747 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat.

R Square atau koefisien determinasi (R²) adalah melihat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara sebesar 0,559 atau 55,9% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kompetensi, disiplin dan iklim organisasi berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara. memberikan pembuktian bahwa ketiga variabel independen yaitu kompetensi, disiplin dan iklim organisasi berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh kompetensi, disiplin dan iklim organisasi berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara **dapat diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi, disiplin dan iklim organisasi berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara.

2. Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara.
3. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara.
4. Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Morowali Utara.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pegawai harus terus meningkatkan kemampuan kerjanya dengan mengikuti berbagai pelatihan peningkatan kompetensinya sehingga dapat menghadapi setiap tantangan perubahan kinerja pegawai.
2. Pegawai harus mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar terus meningkatkan pelayanan prima guna memberikan kepuasan pada masyarakat atas pelayanan yang diberikan.
3. Pegawai harus terus bekerja dengan baik serta mempertahankan iklim organisasinya dengan bekerja datang tepat waktu dan menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu kerja yang telah ditentukan pimpinan.
4. Pegawai harus memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja di kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G., 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Lussier N Robert, 2005. Human Relations In Organization Applications And Skill Building. Mc Graw Hill. New York.
- Mathis and Jackson, 2006. *Human and Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM. Yogyakarta
- Prijodarminto, Soengeng, 2002. Disiplin Kiat Menuju Sukses. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Simamora, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3), STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabet
- , 2010, Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Bandung, Alfabet
- Supranto J. 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.