PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT IDANOTAE KABUPATEN NIAS SELATAN

Anuarman Lase
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Eekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(anuarmanlase77@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan dengan jumlah sampel 31 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Saran yang diajukan peneliti adalah 1) Pimpinan kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan perlu memiliki kemampuan dalam memanajemenkan personalia dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan baik, dan 2) Pegawai kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan hendaknya meningkatkan kompetensi di setiap bidangnya masing-masing guna memperoleh peluang untuk ditempat pada posisi yang lebih tinggi

Kata Kunci: *Komunikasi; Kinerja; Pegawai.*

Abstract

The problem of this research is that the level of individual contribution or performance that is expressed in completing the tasks for which they are responsible is still low. This studuy aims to determine the efeect of organizational climate and career development on employee performance at the idanotae sub-district office, south Nias district. This type of research is quantitative. The population in this study were all employees opf the idanotae sub-district office, South Nias district, with total sample of 31 people. Data analysis method used in research is multiple regression. The results of this study indicate dhat the influence of orgsnizatinal climate and career development on employee performance at the idanotae sub-discrict. The suggestions put forward by researchers are 1) the head of the idanotae sub-district, needs to have the ability to manage employee performance properly, and 2) employees of the idanotae sub-discrict office, south Nias discrict, sould improve competence in each of their respective fields in order to get opportunities to be placed in a higher position.

Key Word: *Communication; Performance; Employee***.**

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan sebuah wadah perkumpulan beberapa orang untuk melakukan sesuatu aktivitas berdasarkan tujuan dari organsiasi itu sendiri. Dalam menjalankan roda

E-ISSN : 2828-0946
P-ISSN: 2614-381X

aktivitasnya, tentu membutuhkan peranan sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan setiap apa yang menjadi tugas dalam organisasi tersebut demi mencapai tujuan di waktu yang akan datang sesuai dengan ketentuan kerja yang telah ditetapkan. Dilain sisi itu juga, tentu dibutuhkan peran seorang manajer sumber daya manusia dalam mengelola setiap pergerakkan sumber daya didalamnya demi mencapai tujuan organsiasi. Pekerjaan yang maksimal dari pegawai tentu memberikan kontribusi bagi organisasi dalam mencapai prestasi selama periode tertentu. Pencapaian prestasi yang dimaksud adalah sebuah keberhasilan organisasi tersebut dalam memperlihat atau menunjukkan kepada publik atas kinerja-kinerja organisasi selama periode tersebut diselesaikan dengan baik, melihat dengan kompetisi-kompetisi yang ada dikalangan pemerintah lainnya.

Setiap sumber daya manusia didalam organisasi tentu memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tuntutan kerja bagi setiap sumber daya manusia diharapkan dapat mampu menyesuikan diri dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa sasaran akhir yang diharapkan dapat dicapai oleh adanya kegiatan-kegiatan atau program-program bagian kepegawaian dari suatu organisasi adalah terciptanya suatu kondisi dimana pegawai dapat mencapai kinerja yang tinggi. Pendapat ini menekankan bahwa keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan program-program selama periode tertentu adanya perhatian terhadap kondisi-kondisi pekerjaan. Hal ini seperti perhatian terhadap lingkungan kerja yaitu melengkapi komputer, kursi, meja, penerangan, tempat parkir dan perlengkapan lainnya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis, terkesan bahwa tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama terhadap rekan kerja. Hal ini ditandai dengan pegawai yang mampu mengoperasikan komputer tidak merata, dimana seharusnya seorang sumber daya manusia yang berada dalam organisasi dapat mengoperasikan komputer karena hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja organisasi selama periode tersebut. Selain hal tersebut pegawai masih membutuhkan adanya kesempatan untuk ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi untuk meningkatkan pengetahuan dalam organisasi. Hal ini ditandai dengan pegawai yang memiliki karir itu-itu saja tanpa adanya dorongan dalam diri untuk meningkatkan prestasi kerja melalui pengembangan karir. Kemudian, tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya masih rendah. Dimana seharusnya pegawai memaksimalkan pekerjaannya sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya selama periode tertentu.

Contoh pekerjaan yang diwajibkan untuk diselesaikan hari ini semestinya tidak perlu di tunda lagi untuk diselesaikan karena besok akan ada pekerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian, yang berjudul mengenai pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara terus relatif terus berlangsung dan dirasakan oleh anggota organisasi didalmnya yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Davis dan Newstrom Zamzam (2016) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lain yang mengarahkan persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisai. Sedabgkan Menurut Gilmer dalam Pasaribu (2018) menyatakan iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik yang menetap yang menggambarkan suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi-organisasi lain, mempengaruhi perilaku orang-orang.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang dapat mempengaruhi setiap pegawai dalam organisasi ketika melaksanakan tugas.

Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan ditempat pegawai. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Samsudin (2006:137) menyatakan dalam perencanaan karir perlu dipertimbangkan beberapa hal, terutama yang menyangkut masa jabatan atau pemindahan jabatan seseorang yang berpengaruh pada jenjang karirnya. Pertimbangan tersebut antara lain masa jabatan yang singkat, masa jabatan yang terlalu lama, dan keinginan dipindahkan dari jabatan tertentu.

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai di dalam organisasi tersebut dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Menurut Afandi (2018:87) menyatakan bahwa "Tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya". Dalam menentukan kinerja yang baik, dapat ditinjau dari segi kualitas, kuantitas, kemandirian, efektifitas, tanggung jawab dan komitmen kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kualitas kerja terlihat dari seberapa bagusnya hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dan memanimimalisir kesalahan-kesalahan kerja. kuantitas terlihat dari seberapa banyak pegawai menyelsaikan tugas selama periode tertentu. Efektifitas dapat

E-ISSN : 2828-0946
P-ISSN: 2614-381X

dilihat dari ketepatan pada pelaksanaan pekerjaan tanpa adanya kesalahan-kesalahan arah pekerjaan. Tangggung jawab adalah seberapa besar tanggungan pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut yang dimandatkan pimpinan kerja. Komitmen kerja adalah tindakan yang diambil pegawai untuk memutuskan bahwa pekerjaan yang diembankan kepadanya akan diselesaikan dengan tepat waktu.

Suatu iklim yang sangat kondusif bagi pegawai yang merasakannya tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Menurut Handoko dalam Pasaribu (2018) menyatakan bahwa semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat pula produktivitas kinerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dalam organisasi sangat menentukan peningkatan pada kinerja pegawai itu sendiri selama periode tertentu.

Pengembangan karir tentu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam organisasi sesuai dengan posisi jabatannya dalam organisasi. Menurut Kinggundu dalam Sulistiyani (2011:275) menyatakan bahwa pengembangan karir dilakukan agar pegawai sebagai sumber daya manusia dipandang sebagai penggerak aktivitas organisasidalam mencapai tujuannya. Pendapat ini jelas mengaitkan bahwa pengembangan karir bagi peawai sangat dominan dalam mempengaruhinya untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi seama periode tertentu.

Berdasarkan pendapat ini disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap penimgkatan kinerja pegawai dalam organisasi selama periode tertentu.

B. Metode Penelitian

Menurut Sujarweni (2014:39) bahwa "Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)".

Menurut Sugiyono (2012:115) "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. Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan dengan jumlah populasi 31.

Menurut Sugiyono (2012:116) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah populasi yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Idanotae dengan jumlah populasi 31 pegawai sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan total sampling, yaitu populasi penelitian seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan peneliti karena populasi yang tidak terlalu banyak, hasil dapat berlaku kepada seluruh sampel penelitian dan hasil dapat yang diperoleh semakin akurat. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengambil sampel berjumlah 31 orang.

Menurut Sugiyono (2012:308) mengemukakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling

utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

a. Teknik wawancara
b. Teknik angket

Maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menyebarkan angket(koesioner).

Menurut Sugiyono (2012:187) Pengujian validitas digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk penelitian ini dilakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikan 0.05 (signifikan 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang digunakan dalam penelitian). Dalam penelitian ini pengujian yang digunakan Korelasi *Bivariate Pearson* (*Product Moment Pearson*). Sebelum melakukan penelitian terhadap pegawai Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan, peneliti melakukan uji coba intrumen kepada responden sebanyak 15 pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hasilnya dapat di olah dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2017:317):

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum Y^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkorelasikan pada tabel nilai kritis r *Product Moment*, dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari r *Product Moment*, maka item tersebut disebut valid. Untuk menghitung uji validitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS 16.0 for Windows Evaluation Version.*

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 dengan rumus *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2012:186), sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \frac{M(k-M)}{k\, s_i^2}\right\}$$

Nilai r_{hitung} dapat dikonsultasikan pada harga tabel r_{tabel} *Product Moment* dengan taraf signifikan 5%.Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan reliabel. Untuk menguji reliabilitas ini, digunakan alat bantu *SPSS Vers. 16.0 for wondows.*

Menurut Umar (2010:77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji kenormalan data dapat dilakukan dengan tidak berdasarkan grafik, dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka dataresidual terdistribusi tidak normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS* 16.0 *for windows.*

Suliyanto (2011:93) Heteroskedastisitas berarti ada dua varian variabel pada model regresi memiliki nilai

yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scater plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu *vertical* menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scater plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scater plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas ini, digunakan alat bantu *SPSS Vers. 16.0 for windows.*

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus di atasi, Umar, (2010:80). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi maka dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan bersama *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua nilai tersebut dapat dihitung dengan menggunakan rumus Setiawan dan Kusrini, (2010:93) sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{TOL} \quad \text{dan} \quad TOL = (1 - R^2)$$

Menurut Suliyanto (2011:90) menyebutkan kriteria pengujian multikolinearitas adalah "Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai TOL tidak kurang dari 0,1 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas". Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 *for windows.*

Menurut Suliyanto (2011:45) uji t digunakan untuk menguji apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t_{hitung} variabel tersebut lebih besar dibanding dengan nilai t_{tabel}. Untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} digunakan rumus berikut (Suliyanto, 2011:45):

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji secara parsial (Uji t) menggunakan alat bantu pengolah data yaitu: *SPPS 16.0 for Windows*.

Uji F digunakan untuk menguji seberapa besar keseluruhan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Uji F ini sering disebut sebagai uji simultan. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai F_{hitung} adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:45):

$$F_{hitung} = \frac{R2 - k}{(1 - R2)(n - k - 1)}$$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel

bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji secara simultan (Uji F) menggunakan alat bantu pengolah data yaitu: *SPPS 16.0 for Windows*.

Uji koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presetanse nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai X sebagai variabel bebas. Formula untuk menghitung besarnya koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:42):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y-\hat{Y})^2}{\sum(Y-\bar{Y})^2}$$

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi berganda adalah model regresi dengan lebih dari satu variabel penjelas. Disebut berganda karena banyaknya faktor yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas. Hubungan fungsional antara variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas (X_1, X_2) secara umum dapat ditulis sebagai berikut (Suliyanto, 2011:53):

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau persamaan regresi liniernya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Untuk mengestimasi koefisien regresi persamaan di atas diregres menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS), sehingga menghasilkan persamaan berikut, (Hasan, 2012:270):

$$\hat{Y} = \hat{a} + \hat{b}_1\bar{X}_1 + \hat{b}_2\bar{X}_2 + e$$

$$\hat{b}_1 = \frac{(\Sigma x_2^2)(\Sigma y\, x_1) - (\Sigma y\, x_2)(\Sigma x_1\, x_2)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1\, x_2)^2}$$

$$\hat{b}_2 = \frac{(\Sigma x_1^2)(\Sigma y\, x_2) - (\Sigma y\, x_1)(\Sigma x_1 x_2)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1\, x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1\sum X_1 - b_2\sum X_2}{n}$$

Dalam menganalisis regresi berganda ini, penulis menggunakan alat bantu pengolah data yaitu *SPSS* (*Statistical Product and Service Solutions*) *16.0 for Windows*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

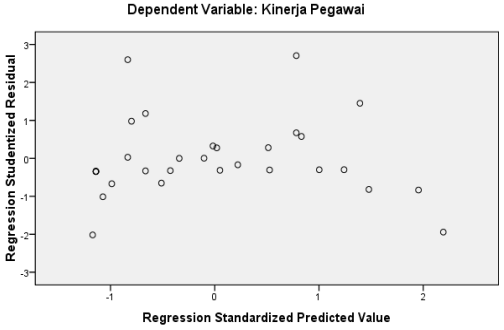
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Organisasi	Pengembangan Karir	Kinerja Pegawai	Standardized Residual
N		31	31	31	31
Normal Parameters[a]	Mean	64.42	65.45	65.42	.0000000
	Std. Deviation	4.319	4.668	4.603	.96609178
Most Extreme Differences	Absolute	.177	.137	.106	.166
	Positive	.177	.137	.106	.166
	Negative	-.121	-.125	-.098	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.986	.761	.592	.925
Asymp. Sig. (2-tailed)		.285	.609	.875	.359

Hasil uji normalitas data disimpulkan sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* pada taraf signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,986 > 0,005, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas, karena gambar diatas tidak membentuk pola tertentu atau terartur dari titik yang ada. Hal ini dapat disimpulakan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi klasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Murlitikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics Tol	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.226	5.747			
	Iklim Organisasi	.635	.136	.596	.403	2.479
	Pengembangan Karir	.355	.125	.360	.403	2.479

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai baik variabel iklim organisasi dan pengembangan karir, pada nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan untuk variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (uji-t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.226	5.747		.213	.833
	Iklim Organisasi	.635	.136	.596	4.688	.000
	Pengembangan Karir	.355	.125	.360	2.834	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) dapat dijelaskan pengaruh secara parsial iklim organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai diketahui nilai t_{htung}, sebesar 4,688 lebih besar dari nilai t_{tabel} = 1.701 (n-k-1 = 31-2-1 = 28 = 1.701) dapat lihat pada lampiran 7, karena nilai t_{hitung} (4,688) > t_{tabel} (1.701) maka iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 ≤ tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung ≤ 0,05 maka iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji simultan (uji-f)

Tabel 4. Hasil Uji Murlitikolinieritas

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	519.440	62.632	.000[a]
	Residual	116.109		
	Total	635.548		

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji f menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 62,632 > nilai F_{tabel} sebesar 3,340 (n-k-1 = 31-2-1 = 28 = 3.340) dapat lihat pada lampiran 8, karena nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka secara bersama-sama iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 ≤

E-ISSN : 2828-0946
P-ISSN: 2614-381X

tingkat alpha 0,05 karena taraf signifikansi 0,000 ≤ 0,05 maka secara bersama-sama iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904[a]	.817	.804	2.036

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarka hasil uji koefesien determinasi (r^2) diperoleh koefesien determinasi (R^2) sebesar 0,817 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 81,7% keragaman variabel terikat (kinerja mpegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (iklim organisasi dan pengembangan karir) sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$\hat{Y} = 1{,}226 + 0{,}635X_1 + 0{,}355X_2$$

Nilai konstanta sebesar 1,226 adalah nilai variabel terikat (kinerja pegawai) saat variabel kinerja pegawai sama sekali tidak dipengaruhi variabel bebas manapun. Koefisien dari variabel iklim organisasi (b_1) sebesar 0,635 artinya jika iklim organisasi meningkat 1 satu-satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,635 satuan. Selanjutnya koefisien regresi untuk pengembangan karir (b_2) sebesar 0,355 artinya jika pengembangan karir meningkat 1 satu-satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,355 satuan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan, juga sebelumnya telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Fakhry Zamzam (2016) mengenai pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di kantor Sekretariat Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

D. Penutup

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Pimpinan kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan perlu memiliki kemampuan dalam memanajemenkan personalia dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.
2. Pegawai kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan hendaknya meningkatkan kompetensi di setiap bidangnya masing-masing guna memperoleh peluang untuk ditempat pada posisi yang lebih tinggi

E. Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Pubishing.

Arikunto, S. (2017). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan

Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u ***FAGURU***: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 28-41

Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC), 4(2), 240–246. https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614

Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)

Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)

Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media

Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media

Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (Hibiscus Sabdariffa) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 3(2), 10–18. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545

Fau, A., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.

Fau, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.

Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). DEVELOPMENT OF A CARTESIAN COORDINATE MODULE TO THE INFLUENCE OF IMPLEMENTING THE ROUND CLUB LEARNING MODEL ON MATHEMATICS STUDENT LEARNING OUTCOMES. Afore : Jurnal Pendidikan Matematika, 2(2), 45-55. https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130

Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). THE INFLUENCE OF CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING BASED DISCOVERY LEARNING MODELS ON ABILITIES STUDENTS' MATHEMATICAL PROBLEM SOLVING. Afore : Jurnal Pendidikan Matematika, 3(1), 11-25. https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711

Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik, 7(2), 49–73.

Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan 5 (1), 35-48.

Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2), 69-73. Retrieved from https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324

Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. Afore : Jurnal Pendidikan Matematika, 1(2), 1-10. https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431

Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1).

Harefa, D. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENTS' INTEREST IN LEARNING AND MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES. Afore : Jurnal Pendidikan Matematika, 2(2), 1-11. https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054

Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.

Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media

Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)

Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html

Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html

Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)

Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)

Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN THE RESEARCH AND COMMUNITY SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(1), 93-99. https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928

Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). INVENTARISASI TUMBUHAN HERBAL YANG DI GUNAKAN SEBAGAI TANAMAN OBAT KELUARGA. HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(2), 11-21. https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251

Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. PRISMA, 11(1), 210–220.

Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media

Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan

Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan

Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media

Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. https://tokobukujejak.com/detail/modelmodel-pembelajaran-0BM3W.html

Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html

Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 5(1), 27–36. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI

Sarumaha, M., Dkk. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC

Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 08(20), 2045–2052.

Sarumaha, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase , I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(1), 32-50. https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494

Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik

sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media

Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media

Samsudin, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Pustaka Setia. UPP STIM YKPN; Yogyakarta.

Setiawan dan Kusrini, E. D. (2010). Ekonometrika. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. (2014). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Suliyanto. (2011). Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.

Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Sealatan. Jurnal Sapta Agrica, 2(1), 50–61.

Umi Narsih, Dkk. (2023). Bunga rampai "Kimia Analisis farmasi." Nuha Medika. https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/

Umar, H. (2010). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. ***FAGURU***: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 1-9

Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. Afore : Jurnal Pendidikan Matematika, 1(1), 41-49. https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435

Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan

Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media

Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN KONEKSI MATEMATIKA PADA MATERI TRANSFORMASI SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 LAHUSA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. Afore : Jurnal Pendidikan Matematika, 1(1), 15-25. https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433

Zamzam, F. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Oki. Jurnal Economica Sharia. Vol. 1, No. 2. UIGM Palembang.