

# UPAYA PEMANFAATAN PENGEMBANGAN DIRI, IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERSONIL KEPOLISIAN PADA SUBDIT GAKKUM & KAMSEL DITLANTAS POLDA KEPRI

<sup>1</sup>Haji Mustaqim Syuaib, <sup>2</sup>Najib.

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Bunda Tanah Melayu

<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Sains Meranti

email : [ms.syurah@gmail.com](mailto:ms.syurah@gmail.com), [najibriau@gmail.com](mailto:najibriau@gmail.com)

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu; Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) Subdit Gakkum & Kamsel Ditlantas Polda Kepri, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Subdit Gakkum & Kamsel Ditlantas Polda Kepri yang berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan pegawai berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis kepegawaian tersebut mempunyai perlakuan yang sama. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (acak sederhana). Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 41 orang.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,210. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai  $F_{hitung}$  pada taraf signifikansi alpha 0,05 yaitu 2,87, atau  $F = 17,210 < F_{0,05(4;36)} = 2,87$ . Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -0,437 + 0,284X_1 + 0,729X_2 - 0,308X_3 + 0,303X_4$ . Sebelumnya berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, semua instrumen memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel iklim organisasi yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 53,3%. Hal ini berarti iklim organisasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Kata kunci : *Pengembangan diri, Iklim Organisasi, Komunikasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja*

---

## 1. PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan personil diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat Kota Batam, maka Diskominfo diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pengertian pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu faktor penentu untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepada personil dalam suatu organisasi atau lembaga adalah inteligensi yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap inisiatif seseorang dalam bekerja dan terutama untuk mencapai prestasi kerja yang optimum. Oleh karena itu faktor inteligensi merupakan modal utama untuk meningkatkan

kemampuan manusia dalam berpikir dan manusia diberi akal yang sempurna melebihi makhluk-makhluk lain yang diciptakan Tuhan Yang Maha Esa.

Prestasi kerja personil berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu meningkatkan produktivitas kerja personil, sehingga prestasi kerjanya pun akan tinggi pula.

Pada sebuah organisasi ukuran maju atau tidaknya organisasi dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas karya dan perilaku anggota organisasi yang ada di dalamnya. Fungsi penilaian prestasi kerja memainkan peran yang cukup penting dalam menentukan kualitas dan perilaku personil.

Dalam usaha mewujudkan misi dan visi organisasi, dirasa masih banyak permasalahan-permasalahan yang perlu diperbaiki diantaranya yang bersumber dari sumber daya manusianya seperti kesungguhan dalam bekerja, disiplin kerja, motivasi untuk berprestasi, kerjasama yang dapat menciptakan hasil kerja yang efektif dan efisien para personil.

Para personil merupakan salah satu unsur kelengkapan dalam tata organisasi sebuah instansi seperti kantor Dinas Kominfo Kota Batam yang berperan sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi. Mereka mengemban tugas-tugas, melakukan kegiatan-kegiatan, melaksanakan kerja dan memikul tanggung jawab operasional dan teknis di bidangnya masing-masing. Peranan dan dukungan para personil sangat dibutuhkan dalam proses manajemen secara keseluruhan.

Tanpa peran dan dukungan para personil, proses dalam mencapai tujuan lembaga niscaya akan menimbulkan hambatan-hambatan yang cukup berarti. Dukungan pelayanan kegiatan operasional dimaksud tidak hanya cukup dengan datang dan pulang kantor tepat pada waktunya, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah digariskan. Akan tetapi lebih dari itu personil diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien dengan penuh dedikasi serta kreativitas yang memberikan kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

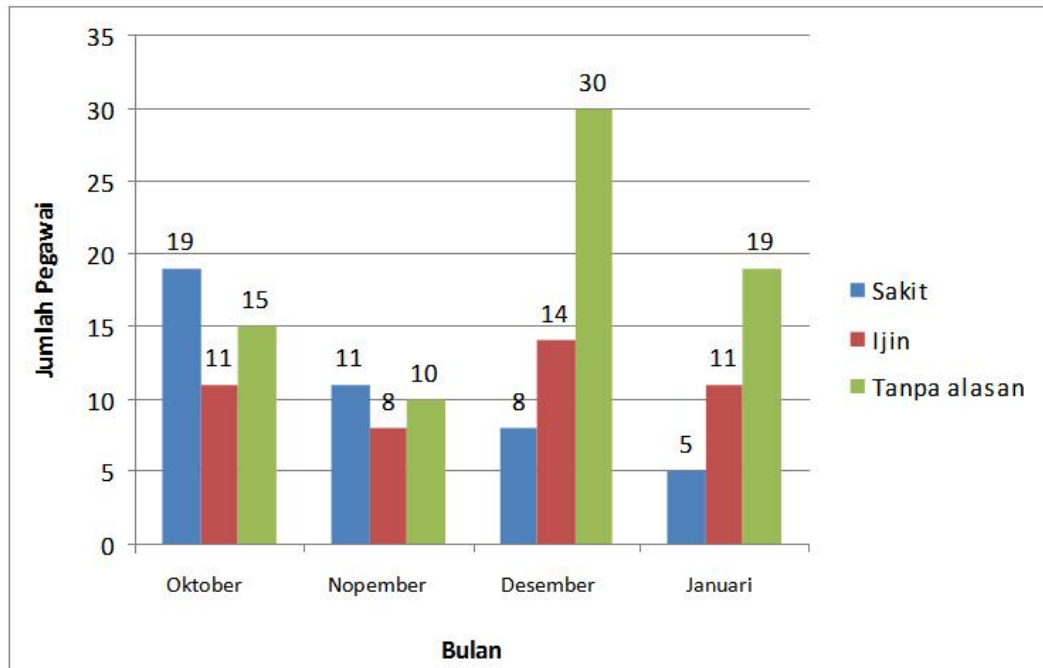
Personil dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam kegiatan operasional organisasi, merupakan masalah yang perlu dikaji khususnya berkenaan dengan cara atau memproses suatu pekerjaan sesuai dengan tata aturan yang berlaku. Sebab, dalam pelaksanaan kegiatan operasional organisasi sebagai proses pendukung kegiatan organisasi banyak faktor yang dapat menimbulkan masalah-masalah baik yang berkenaan dengan aspek manusianya seperti perilaku, sikap dan sifatnya maupun dari segi organisasi misalnya struktur, proses administrasi atau manajemennya, serta dari segi kuantitas dan kualitasnya.

Seperti halnya organisasi lain, lembaga ini juga dalam kegiatan sehari-harinya telah didukung oleh iklim organisasi yang kondusif sehingga personil dapat bekerja secara efektif. Hal ini terlihat dari terselesaikannya rencana kerja pada setiap bagian. Namun disadari masih ada personil yang bekerja tidak menurut aturan yang telah ditetapkan, tidak dapat memanfaatkan waktu kerja dengan tepat dan benar, personil menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan cara yang semestinya, kurangnya kemampuan serta kegairahan kerja. Hal ini akan berakibat pada timbulnya kesalahan-kesalahan seperti ketidaktepatan data, keterlambatan proses dan kelalaian menyelesaikan surat-surat serta berkas-berkas, dan lainnya. Semua itu pada akhirnya akan membawa dampak terhadap proses pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan personil, terdapat permasalahan pada kinerja personil yang berujung pada permasalahan prestasi kerja personil nya yaitu; adanya personil yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh personil dan personil yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing personil belum optimal. Hal ini berdampak pada kuantitas kerja yang tidak mencapai harapan. Selain itu, kemampuan personil dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya personil yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya prestasi kerja Diskominfo, semua itu merupakan sebab menurunnya prestasi kerja personil dalam bekerja

Berdasarkan hasil observasi dan data rekapitulasi penilaian kinerja personil diindikasikan bahwa tanggung jawab personil belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menaati peraturan instansi dan motivasi kerja belum optimal dengan baik, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendah kedisiplinan sebagian personil tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi, masih ada personil yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi.

Disiplin kerja personil yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap personil, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap personil. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, personil harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan. Berikut disajikan hasil rekapitulasi kehadiran selama 4 bulan terakhir Periode Oktober 2022 - Januari 2023 :



**Gambar 1.1**  
**Rekapitulasi Kehadiran personil**

(Sumber: Polda kepri - Kota Batam, 2023)

Gambar diatas menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran personil selama empat bulan terakhir pada periode bulan Oktober 2022 - Januari tahun 2023. personil yang tidak masuk kerja dengan tanpa alasan tertinggi berada pada bulan Desember sedangkan yang terendah adalah pada bulan Nopember. Tidak adanya sanksi tegas dari instansi menyebabkan personil merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya. Adanya peningkatan yang besar angka ketidakhadiran dari bulan Oktober sampai Agustus menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja personil nya.

Berdasarkan hasil wawancara, disiplin kerja pada Diskominfo secara keseluruhan belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian personil tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat masih adanya personil yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu personil sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku personil yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Berdasarkan kenyataan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh Pengembangan diri, iklim organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja personil, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menarik untuk dikaji dalam suatu penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat dipahami betapa pentingnya upaya peningkatan prestasi kerja personil dalam rangka menciptakan dinamika kehidupan organisasi yang lebih baik.

Dari uraian tersebut juga dapat dipahami bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya prestasi kerja seorang personil suatu organisasi. Faktor-faktor yang dimaksudkan adalah:

- (1) Prestasi kerja personil pada kantor Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam.
- (2) Ada upaya-upaya yang dilakukan pimpinan untuk mendorong personil dalam meningkatkan prestasi kerja.
- (3) Ada Pengembangan diri personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam.
- (4) Ada upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan Pengembangan diri personil.
- (5) Ada upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan iklim organisasi
- (6) Upaya komunikasi personil Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam dan Ada upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kualitas komunikasi personil

(7) Disiplin kerja personil Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam, Ada upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja personil.

(8) Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja personil dan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja personil.

(9) Adanya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja personil dan terdapat pengaruh supervisi pimpinan terhadap prestasi kerja personil, serta terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja personil

(10) Terdapat pengaruh Pengembangan diri terhadap prestasi kerja personil, terdapat pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja personil.

Pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas dapat diketahui melalui kajian penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terdahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan diri terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam ?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam ?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam ?
5. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan diri, iklim organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam ?

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu; Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja personil ( $Y$ ) Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan diri terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan diri, iklim organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri Kota Batam.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk personil Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri(Diskominfo) Kota Batam yaitu sebagai bahan informasi yang akurat agar selalu meningkatkan Pengembangan diri, iklim organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja sehingga prestasi kerja optimal dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai informasi yang penting bagi pimpinan Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri - Kota Batam dalam menciptakan dinamika perkembangan prestasi kerja personil.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan informasi yang akurat bagi para personil, sedangkan bagi semua pihak yang berminat untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini, terutama mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja personil.

Pengertian prestasi kerja dikemukakan oleh I.G. Wursanto (2016: 39) sebagai "Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan".

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dari kegiatan yang dilakukannya dimana dengan hasil yang dicapai tersebut diharapkan adanya balas jasa. Untuk menentukan atau menilai prestasi kerja seorang personil, ada dua hal pokok yang menjadi pedoman yaitu a) tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan b) hasil aktual yang dapat dicapai sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab tersebut.

Jadi yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah "Hasil yang dicapai oleh seseorang personil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya". (Musaneff, 2012: 207) Prestasi

kerja merupakan kemampuan personil yang didasarkan pada besar kecilnya tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Oleh karena itu prestasi kerja harus dikaitkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan, yaitu: a) faktor internal, yaitu faktor yang datang dari dalam diri seseorang seperti kesehatan, minat, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, kecakapan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, pengalaman dan sebagainya. b) faktor eksternal, yaitu faktor yang datang dari luar seperti fasilitas kerja, kebersihan lingkungan kerja dan sebagainya.

Pada dasarnya prestasi kerja personil merupakan hasil kerja yang dilakukan secara sistematis terhadap penampilan kerja dan taraf potensi personil dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Jadi prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang meliputi unsur kecakapan, keterampilan, hasil kerja (baik dalam kuantitas maupun kualitas) serta tanggung jawab yang tersusun dalam suatu daftar.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang personil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Rao, 2016: 105) Pada umumnya, prestasi kerja seorang personil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan personil yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja personil menurut Martoyo (2012: 84) pada dasarnya merupakan "penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja personil itu sendiri dan terhadap potensi personil dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi".

Penghargaan diri yang tinggi berarti bahwa orang merasa nyaman dengan dirinya sendiri dan dengan apa yang dikerjakannya. Dengan dukungan internal ini, orang memiliki keyakinan diri lebih besar, sikap yang positif, energi pribadi yang sangat besar, dan kemampuan yang semakin meningkat untuk berpikir secara akurat dan bertindak tanpa ragu-ragu. Tanpa Pengembangan diri, seseorang tidak memiliki dukungan internal. Kemampuannya untuk berpikir dan bertindak dapat menjadi tidak mantap dan kacau. (Cusins, 2017: 92)

Istilah Pengembangan diri yang digunakan dalam bahasan ini diterjemahkan dari *self esteem* (Gibson, *et.all.*, 102) dan pada hakikatnya merupakan seperangkat nilai yang dijadikan ukuran seberapa tinggi penghargaan yang diberikan pada seseorang. Sebelum sampai pada pembahasan tentang *self esteem* (Pengembangan diri) ada baiknya dikemukakan terlebih dahulu yang dimaksud dengan *self*.

*Self* merupakan bagian dari kepribadian dan secara umum istilah *self* mengungkapkan mengenai sikap seseorang terhadap dirinya sendiri, gambaran seseorang terhadap cara dirinya melihat dan bertindak, keyakinan pengaruh dirinya terhadap orang lain, serta kesadaran seseorang terhadap ciri-ciri, kemampuan dan kelemahan dirinya sendiri serta dalam pengertian ini biasa juga disebut konsep diri (*self concept*) atau gambaran diri (*self image*). Dengan demikian menurut Hall dan Lindzey (2018: 515-516), *self* berarti dievaluasi dan diperlakukan sebagai suatu obyek, di samping sebagai suatu proses dan diletakkan dalam hubungannya sebagai eksekutif.

Robert G. Owens (2011: 171) dalam bukunya *Organizational Behavior in Education* menyatakan, "iklim organisasi berhubungan dengan persepsi orang-orang yang berada dalam organisasi, dimana persepsi tersebut mencerminkan norma-norma, asumsi-asumsi (*organizational climate refers to perceptions of persons in the organization that reflect those norms, assumptions, and beliefs*)".

Iklim berhubungan dengan persepsi. Hal ini berarti gambaran kondisi iklim berkaitan dengan bagaimana individu-individu menginterpretasikan peristiwa-peristiwa atau karakteristik yang dihadapi atau terjadi di lingkungan kerja/organisasinya. Adanya perbedaan individual tentunya mempengaruhi persepsi, sehingga persepsi ini bersifat subyektif, dimana interpretasi tentang kondisi iklim bisa saja terjadi. Perbedaan ini jelas tampak antara pihak pimpinan dengan karyawan atau pimpinan dengan para karyawan dan staf administrasi lainnya. Pimpinan sebagai pelaku yang dominan dalam membentuk dan mempengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan (baik melalui kepemimpinan maupun cara-cara yang diterapkan di dalam mengelola organisasinya), tentunya secara subyektif akan memberikan persepsi tertentu tentang iklim organisasi yang dipimpinya. Misalnya, pimpinan akan mengatakan iklim organisasinya terbuka dengan demokratisasi kehidupan organisasi. Di lain pihak para karyawan dan staf administrasi mungkin saja menganggap iklimnya kurang terbuka.

Dalam definisinya, Robert G. Owens menyatakan pula bahwa persepsi ini mencerminkan asumsi, norma dan kepercayaan. Dengan demikian persepsi individu tentang iklim organisasi memiliki landasan pikir, bersifat dugaan, mengandung penilaian benar-salah serta mendasarkan pada keyakinan kebenaran sesuatu yang dilihat dan dirasakan melalui panca inderanya. Dengan persepsi ini, dapat diketahui bagaimana asumsi, norma dan kepercayaan yang dianutnya. Oleh karena individu cenderung membentuk kelompok dimana kelompok ini pada akhirnya akan

mengembangkan keseragaman asumsi, norma dan kepercayaan, kemungkinan adanya kesamaan persepsi tentang iklim dapat saja terjadi.

Iklim organisasi menurut Anne Anastasi 2019: 153) adalah “karakteristik yang dimiliki organisasi yang dapat diamati secara obyektif dan dapat mempengaruhi hasil kerja anggota-anggotanya”. (*Organization refer climate refer to those objectively observable characteristics of an organization that are especially effective in influencing the performance of its members*).

Pengertian yang lebih spesifik diberikan oleh Richard M. Steers (2015: 112) yang mengatakan bahwa iklim organisasi menurutnya adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian dengan kata lain iklim merupakan kepribadian organisasi.

Istilah komunikasi berasal dari perkataan latin “*communicatio*” yang berarti “pemberitahuan” atau “pertukaran pikiran”. Istilah *communicatio* tersebut bersumber pada kata “*communis*” yang berarti “sama”. Jadi yang dimaksud sama disini adalah “sama makna”.

Demikian Effendy (2013: 11), menjelaskan istilah komunikasi. Jadi di antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi harus terdapat kesamaan makna. Jika tidak terjadi kesamaan makna, maka komunikasi tidak berlangsung. Dengan kata lain apabila seseorang menyampaikan pikirannya atau perasaannya kepada orang lain, maka komunikasi terjadi atau berlangsung jika orang tersebut mengerti apa yang dimaksudkan. Sebaliknya jika tidak paham akan maksudnya, maka orang tersebut tidak menyahut atau tidak memberikan reaksi, berarti komunikasi tidak berjalan.

Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Sifat menyampaikan informasi, sistem informasi, komunikasi juga dikatakan perilaku informatif yang merupakan produk dari proses sosialisasi di mana individu berperilaku dengan stimuli yang diterima, informasi kognitif yang bersifat menyampaikan pesan administrasi tentang cara-cara membuat surat seperti permohonan cuti yang baik, pengisian kartu rencana studi, pindah jurusan dan lain-lain.

Dengan komunikasi seseorang dapat memperoleh berbagai informasi yang diperlukan untuk melaksanakan sesuatu, mulai dari tujuan, persyaratan kerja, waktu pelaksanaan kerja dan personil yang melaksanakannya. Hal ini dapat dipahami dari definisi komunikasi yang disampaikan oleh Taylor. Menurut Taylor (2019: 3), “*Communication may be defined, as giving, receiving or exchanging information, opinions or ideas by writing, speech or visual means, so that the material communicated is completely understood by everyone concerned*”. Artinya, komunikasi dapat didefinisikan sebagai pemberian, pengiriman atau pertukaran informasi, pendapat atau gagasan secara tertulis, lisan atau dengan alat visual, sehingga materi yang dikomunikasikan dapat dipahami dengan lengkap oleh orang-orang yang berkepentingan. Dengan memilah substansi yang terdapat di dalam definisi ini, maka komunikasi mengandung elemen pengirim informasi, materi informasi, media informasi, dan penerima informasi. Pengirim informasi adalah orang yang memiliki gagasan atau pendapat yang akan dikirimkan/disampaikan; materi informasi adalah gagasan atau ide yang akan dikirimkan; media informasi adalah penyampaian lisan (langsung/pertelepon), tulisan (surat, memo dan pengumuman), alat visual (televisi, proyektor, dll); dan penerima informasi adalah orang yang menerima informasi yang dikirimkan.

Menurut Stoner, *et.all.* (2015: 523), “*Communication is defined as process by which people attempt to share meaning via transmission of symbolic messages*”. Artinya, komunikasi didefinisikan sebagai proses oleh mana orang mencoba membagi makna melalui pengiriman simbol-simbol bermakna. Definisi ini tidak menjelaskan secara rinci proses komunikasi sebagaimana dikemukakan Taylor, tetapi lebih menjelaskan bahwa keberhasilan komunikasi ditentukan oleh kemampuan pengirim dan penerima simbol untuk membuat simbol yang dapat diartikan dengan baik oleh kedua belah pihak.

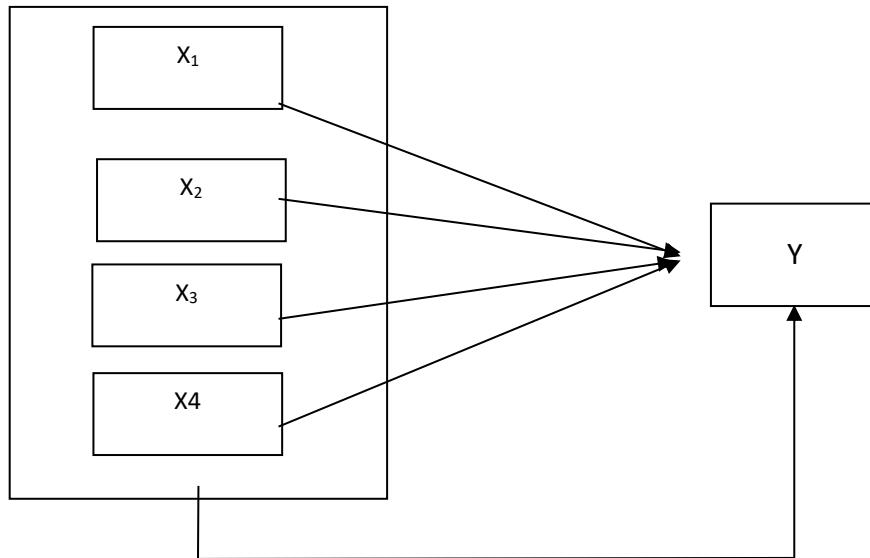
Disiplin merupakan masalah yang penting dan menentukan serta perlu diperhatikan oleh setiap organisasi yang ingin berhasil dalam mencapai tujuan. Moenir (2011: 182) mengemukakan pentingnya disiplin dalam suatu kegiatan. Disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan. Perlu diketahui bahwa berhasilnya suatu usaha sangat ditentukan oleh tiga faktor, yaitu: kesungguhan, disiplin dan keahlian. Salah satu faktor tidak ada maka hasil kegiatannya akan menurun baik kualitas maupun kuantitasnya. Oleh karena itu usaha mendisiplinkan personil harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh.

Sejalan dengan pendapat di atas, Yuwono (2013: 181) mengemukakan bahwa dalam setiap organisasi disiplin diperlukan agar jangan sampai ada keteledoran atau kelalaian dan pemborosan dalam melakukan suatu kegiatan. Disiplin akan membantu memberikan jaminan bahwa pekerjaan dapat berlangsung secara terus menerus secara kontinyu dan target dapat tercapai sesuai jangka waktu yang telah ditentukan.

Disiplin disini sangat penting dalam suatu organisasi, baik perusahaan atau organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja sebagaimana dikemukakan Musanef (2012: 228) bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya setiap personil selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu ditanamkan kepada setiap personil disiplin yang sebaiknya.

## 2. MODEL IMPLEMENTASI

Dari penjelasan teoritis tersebut di atas maka yang menjadi variabel-variabel didalam penelitian ini adalah Pengembangan diri, iklim organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja sebagai variabel independen (bebas) dan prestasi kerja personil sebagai variabel dependen (terikat).



Keterangan:

- X<sub>1</sub> : Pengembangan diri  
 X<sub>2</sub> : Iklim Organisasi  
 X<sub>3</sub> : Komunikasi  
 X<sub>4</sub> : Disiplin Kerja  
 Y : Prestasi Kerja personil

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengembangan diri berpengaruh terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri.
5. Pengembangan diri, iklim organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja personil pada Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantas Polda Kepri.

Untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang diamati, dalam penelitian ini digunakan seperangkat instrumen berbentuk angket (kuesioner). Kuesioner digunakan untuk menghimpun informasi mengenai Pengembangan diri, iklim organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja, dan prestasi kerja personil.

Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang diturunkan dari dimensi yang berlandaskan teori masing-masing variabel yang telah dibangun. Selanjutnya dari indikator atau kisi-kisi tersebut dijabarkan menjadi beberapa butir pertanyaan/pernyataan, sesuai dengan kandungan makna yang terkandung dalam indikator tersebut.

Instrumen penelitian yang berupa angket (kuesioner) variabel Pengembangan diri, iklim organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja, dan prestasi kerja secara rinci akan diuraikan sebagai berikut:

### 1. Variabel Prestasi Kerja personil (Y)

#### a. Definisi Konseptual

Prestasi kerja personil adalah hasil yang dicapai oleh seorang personil dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Mengingat penilaian prestasi kerja personil memiliki indikator yang cukup banyak, maka indikator yang digunakan adalah; (1) kecakapan, (2) keterampilan, (3) pengalaman, (4) kesanggupan, dan (5) kualitas hasil kerja.

#### b. Definisi Operasional



Prestasi kerja personil adalah aktivitas untuk melihat sikap personil akan hasil yang dicapai oleh seorang personil dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk skala dengan lima pilihan dan terdiri dari 5 butir pernyataan. Skor prestasi kerja personil diperoleh dari jumlah skor 5 butir pernyataan dengan rentang skor teoritik terletak antara 5 sampai 25.

*c. Kisi-kisi Instrumen*

Dari definisi konseptual yang telah diuraikan di atas, maka indikator yang diukur dalam variabel ini adalah prestasi kerja yang bersumber dari: (1) kecakapan, (2) keterampilan, (3) pengalaman, (4) kesanggupan, dan (5) kualitas hasil kerja. Dari indikator tersebut dikembangkan menjadi butir instrumen sebanyak 5 butir. Penyebaran butir tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.1.**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel Prestasi Kerja personil**

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Kecakapan	1
2.	Keterampilan	2
3.	Pengalaman	3
4.	Kesanggupan	4
5.	Kualitas hasil kerja	5
Jumlah		5

**2. Variabel Pengembangan diri (X<sub>1</sub>)**

**a. Definisi Konseptual**

Pengembangan diri adalah sikap seseorang terhadap dirinya sendiri dalam melihat gambaran cara dirinya melihat dan bertindak, keyakinan pengaruh dirinya terhadap orang lain. Orang yang memiliki Pengembangan diri tinggi percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan yang lebih yang diperlukan dalam menyelesaikan keberhasilan dalam bekerja. Setiap orang merasakan bahwa dirinya berharga dan percaya orang lain juga berharga secara seimbang.

**b. Definisi Operasional**

Pengembangan diri adalah aktivitas untuk melihat pandangan personil akan sikap seseorang terhadap dirinya sendiri yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk skala dengan lima pilihan dan terdiri dari 5 butir pernyataan. Skor Pengembangan diri diperoleh dari jumlah skor 5 butir pernyataan dengan rentang skor terletak antara 5 sampai 25.

**c. Kisi-kisi Instrumen**

Dari definisi konseptual dan definisi operasional yang telah diuraikan di atas, indikator yang diukur dalam variabel Pengembangan diri ini adalah; 1) peranan dalam kegiatan-kegiatan sosial, (2) kemampuan atau vitalitas kerja, (3) hubungan baik dengan sesama manusia, (4) berfungsi sebagai orang tua yang dapat memberikan contoh keteladanan yang baik, dan (5) hubungan baik dengan karir. Pengembangan butir tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2.**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel Pengembangan diri**

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Peranan dalam kegiatan-kegiatan sosial	1
2.	Kemampuan atau vitalitas kerja	2
3.	Hubungan baik dengan sesama manusia	3
4.	Berfungsi sebagai orang tua yang dapat memberikan contoh keteladanan yang baik	4

5.	Hubungan baik dengan karir	5
Jumlah		5

### 3. Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)

#### a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi merupakan karakteristik situasional yang terdapat dalam organisasi, yang diketahui melalui persepsi, tentang kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan dalam menjalankan karakteristik tersebut. Sedangkan karakteristik tersebut meliputi; (1) proses motivasi, (2) proses komunikasi, (3) proses interaksi, (4) proses pengambilan keputusan, dan (5) cara mengatasi konflik.

#### b. Definisi Operasional

Iklim organisasi adalah aktivitas untuk mengetahui sikap personil terhadap iklim organisasi yang diterapkan organisasi, yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh sebagai penilaian personil dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk skala sebagai penilaian personil dengan lima pilihan dan terdiri dari 5 butir pernyataan yang menggambarkan iklim organisasi. Skor iklim budaya organisasi diperoleh dari jumlah skor 5 butir pernyataan dengan rentang skor terletak antara 5 sampai dengan 25.

#### c. Kisi-kisi Instrumen

Dari definisi konseptual yang telah diuraikan di atas, maka indikator yang diukur dalam variabel ini adalah iklim organisasi yang bersumber dari; (1) proses motivasi, (2) proses komunikasi, (3) proses interaksi, (4) proses pengambilan keputusan, dan (5) cara mengatasi konflik. Dari indikator tersebut dikembangkan menjadi butir instrumen sebanyak 5 butir. Penyebaran butir tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3.**

#### Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Proses motivasi	1
2.	Proses komunikasi	2
3.	Proses interaksi	3
4.	Proses pengambilan keputusan	4
5.	Cara mengatasi konflik	5
Jumlah		5

### 4. Variabel Komunikasi (X<sub>3</sub>)

#### a. Definisi Konseptual

Komunikasi adalah komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan organisasi. Komunikasi tersebut dapat berlangsung antara sesama atasan, sesama bawahan, antara atasan dengan bawahan atau antara seseorang dengan orang lain yang satu sama lain berbeda dalam kedudukan dan bagian, yang meliputi; (1) kejelasan pesan, (2) konsistensi pesan, (3) kemampuan menerima pesan, (4) cara penyampaian pesan, dan (5) sarana penyampaian pesan.

#### b. Definisi Operasional

Komunikasi adalah aktivitas untuk melihat pandangan personil akan komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan organisasi yang pengukurannya dengan nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk skala dengan lima pilihan dan terdiri dari 5 butir pernyataan. Skor komunikasi diperoleh dari jumlah skor 5 butir pernyataan dengan rentang skor terletak antara 5 sampai 25.

#### c. Kisi-kisi Instrumen

Dari definisi konseptual dan definisi operasional yang telah diuraikan di atas, indikator yang diukur dalam variabel komunikasi ini adalah (1) kejelasan pesan, (2) konsistensi pesan, (3) kemampuan menerima pesan, (4) cara penyampaian pesan, dan (5) sarana penyampaian pesan. Pengembangan butir tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.4.

**Tabel 3.4.**

#### Kisi-kisi Instrumen Variabel Komunikasi

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Kejelasan pesan	1
2.	Konsistensi pesan	2
3.	Kemampuan menerima pesan	3
4.	Cara penyampaian pesan	4
5.	Sarana penyampaian pesan	5
Jumlah		5

## 5. Variabel Disiplin Kerja ( $X_4$ )

### a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja personil adalah suatu kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma, patokan, hukum, tata tertib yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan, dimana seseorang mengabdikan diri untuk bekerja yang diukur dengan; 1) ketaatan pada jam kerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) ketaatan pada prosedur kerja, 4) pemanfaatan fasilitas dengan baik, dan 5) tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

### b. Definisi Operasional

Disiplin kerja adalah aktivitas untuk melihat pandangan personil akan kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma, patokan, hukum, tata tertib yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan, dimana seseorang mengabdikan diri untuk bekerja yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk skala dengan lima pilihan dan terdiri dari 5 butir pernyataan. Skor disiplin kerja diperoleh dari jumlah skor 5 butir pernyataan dengan rentang skor terletak antara 5 sampai 25.

### c. Kisi-kisi Instrumen

Dari definisi konseptual dan definisi operasional yang telah diuraikan di atas, indikator yang diukur dalam variabel disiplin kerja ini adalah 1) ketaatan pada jam kerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) ketaatan pada prosedur kerja, 4) pemanfaatan fasilitas dengan baik, dan 5) tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Pengembangan butir tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.4.

**Tabel 3.5.**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja**

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Ketaatan pada jam kerja	1
2.	Ketaatan pada peraturan kerja	2
3.	Ketaatan pada prosedur kerja	3
4.	Pemanfaatan fasilitas dengan baik	4
5.	Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas	5
Jumlah		5

Teknik analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Teknik ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan faktor manakah yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja personil dan mengetahui sejauh mana variabel bebas yang diduga peneliti pada awal penelitian mempengaruhi mutu kinerja personil.

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam pengukuran, sehingga bila alat ukur itu digunakan dalam pengukuran akan bisa menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala Likert. Cara pengukurannya adalah dengan memberikan jawaban, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang sebuah fenomena sosial. Dalam pemberian skoring, setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberi skor dengan

menggunakan skala likert. Selanjutnya dalam prosedur skala likert dengan menggunakan ukuran ordinal dan dengan bobot sesuai nilai dari 1 hingga 5 dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.6

Bobot Penilaian Instrumen Penelitian

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu - ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya skor akan dijumlahkan sesuai urutan nomor pernyataan. Dalam sebuah kuesioner wajib dilakukan pengujian, adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna. Analisis deskriptif ini digunakan untuk keperluan analisis selanjutnya.

### 2. Uji Validitas

Validitas sebagai alat pengumpul data menurut Sugiyono (2012), validitas konstruk merupakan metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kuesioner, yaitu melalui korelasi produk moment, antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas

X = Skor Pernyataan

Y = Skor Total

n = Jumlah sampel

### 3. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi derajat keterrgantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 16.0, kuesioner dikatakan reliable jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60. Kriteria pengambilan keputusan:

- Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0,60.
- Suatu variabel dinyatakan tidak reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha < 0,60.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda Sederhana

Data penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang berhubungan dengan hipotesis yang dirumuskan. Model dasar yang digunakan pada penelitian ini adalah :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + e_i$$

Keterangan :

1. Variabel Pengembangan diri (X<sub>1i</sub>)

2. Variabel Iklim organisasi (X<sub>2i</sub>)

3. Variabel Komunikasi (X<sub>3i</sub>)

4. Variabel Disiplin kerja (X<sub>4i</sub>)

5. Variabel Prestasi kerja (Y<sub>i</sub>)

Koefisien  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  dan  $\beta_4$  menunjukkan nilai koefisien jangka pendek dari variabel X<sub>1i</sub>, X<sub>2i</sub>, X<sub>3i</sub> dan X<sub>4i</sub> Model tersebut ditunjukkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dan nilai elastisitas perubahan masing-masing variabel penjelas yang akan mempengaruhi prestasi kerja personil Subdit Gakkum dan Kamsel Ditlantast Polda Kepri.

### 5. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak).

Sebaiknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Ghozali,2009)

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat (Ghozali,2009).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel terikatnya.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , artinya variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1) Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

2) Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat (Ghozali,2009).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_0 = 0$ , artinya variabel – variabel bebas secara individual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya variabel- variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Apabila  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi :

1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2009). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan terhadap model. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan nilai adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik karena nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2009)

### 3. HASIL PENELITIAN

Uji coba instrumen penelitian dilakukan untuk memilih butir-butir instrumen yang valid. Dengan diperolehnya validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya.

Instrumen yang diujicobakan dianalisis dengan tujuan untuk memilih butir-butir yang valid. Analisis instrumen tersebut memberikan informasi butir-butir yang dijawab dengan penilaian yang tidak jauh berbeda dengan kebanyakan pegawainya, serta menginformasikan butir-butir mana saja dari butir-butir yang disediakan dapat mewakili indikator variabel yang diukur.

Untuk melihat keterkaitan skor setiap butir dengan skor total dalam variabel ini digunakan rumus Pearson "*Product Moment*". Valid tidaknya suatu butir ditentukan oleh perbandingan antara koefisien korelasi dengan  $r_{tabel}$ . Jika koefisien korelasi lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka butir tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika koefisien korelasi lebih rendah atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS for Windows versi 17.00.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut;

Valid =  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana taraf signifikn  $\alpha = 0,05$

Tidak valid =  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , dimana taraf signifikn  $\alpha = 0,05$

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil akan tetap sama. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. (Suharsimi Arikunto, 2016)

Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach yang penghitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS for Windows versi 17.00. Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 25 pertanyaan dari 4 variabel bebas dan 1 variabel terikat, masing-masing dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABEL. Sehingga semua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik.

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul merupakan data dari lima variabel, meliputi prestasi kerja pegawai sebagai variabel dependen, Pengembangan diri, iklim organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Pelaksanaan penelitian dengan menyebarkan instrumen penelitian pada pegawai Subdit Gakkum & Kamsel Ditlantas Polda Kepri sebanyak 41 orang pegawai. Deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Prestasi kerja pegawai diperoleh dari penyebaran instrumen penelitian pada pegawai yang meliputi; (1) kecakapan, (2) keterampilan, (3) pengalaman, (4) kesanggupan, dan (5) kualitas hasil kerja. Dari kelima butir instrumen tersebut, kemudian diperoleh data sebanyak 41 responden. Setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: Nilai minimum yang diperoleh adalah 12 dan nilai maksimum adalah 23 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 19,07, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 19 dan Modus (Mo) sebesar 18, simpangan baku 2,05 serta varians sebesar 4,22.

Pengembangan diri sebagai variabel bebas pertama dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; 1) peranan dalam kegiatan-kegiatan sosial, (2) kemampuan atau vitalitas kerja, (3) hubungan baik dengan sesama manusia, (4) berfungsi sebagai orang tua yang dapat memberikan contoh keteladanan yang baik, dan (5) hubungan baik dengan karir. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 25 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ( $X_1$ ) 19,32 nilai tengah atau Median sebesar 20 dan Modus sebesar 20, simpangan baku sebesar 2,17, dan varians sebesar 4,72.

Iklim organisasi sebagai variabel bebas kedua dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; (1) proses motivasi, (2) proses komunikasi, (3) proses interaksi, (4) proses pengambilan keputusan, dan (5) cara mengatasi konflik. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 22 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ( $X_2$ ) sebesar 19,29 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 20 dan Modus (Mo) sebesar 20, simpangan baku 1,95, dan varians sebesar 3,81.

Komunikasi sebagai variabel bebas ketiga dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; adalah; (1) kejelasan pesan, (2) konsistensi pesan, (3) kemampuan menerima pesan, (4) cara penyampaian pesan, dan (5) sarana penyampaian pesan. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 23 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ( $X_3$ ) 19,46 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 20 dan Modus (Mo) sebesar 20, simpangan baku 2,05, dan varians sebesar 4,21.

Disiplin kerja sebagai variabel bebas keempat dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; 1) ketaatan pada jam kerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) ketaatan pada prosedur kerja, 4) pemanfaatan fasilitas dengan baik, dan 5) tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 16 dan nilai maksimum adalah 23 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ( $X_3$ ) 19,68 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 20 dan Modus (Mo) sebesar 18, dan simpangan baku 1,65.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda antara pasangan data Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ), seperti yang diperlihatkan pada lampiran diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda  $b_1 = 0,284$ ,  $b_2 = 0,729$ ,  $b_3 = -0,308$ ,  $b_4 = 0,303$ , dengan nilai konstanta  $a$  sebesar  $-0,437$ .

Dengan demikian bentuk pengaruh Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) dapat digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu:  $\hat{Y} = -0,437 + 0,284X_1 + 0,729X_2 - 0,308X_3 + 0,303X_4$ . Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel hasil SPSS sebagai berikut;

Nilai Koefisien Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.437	2.492		-.175	.862
	harga diri	.284	.117	.301	2.424	.020
	iklim organisasi	.729	.526	.693	1.387	.174
	komunikasi	-.308	.474	-.308	-.651	.519
	disiplin kerja	.303	.178	.243	1.701	.098

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut sangat signifikan karena  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel (4,36)}$  ( $17,210 > 2,87$ ). Rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12.

Analisis Varians (ANOVA) untuk Regresi Ganda

$$\hat{Y} = -0,437 + 0,284X_1 + 0,729X_2 - 0,308X_3 + 0,303X_4$$

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.825	4	27.706	17.210	.000 <sup>a</sup>
	Residual	57.955	36	1.610		
	Total	168.780	40			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, harga diri, komunikasi, iklim organisasi

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Analisis korelasi ganda pasangan data Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) menghasilkan koefisien korelasi R ganda sebesar 0,810. Berarti prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut. Dengan demikian berarti makin baik Pengembangan diri seorang pegawai, makin baik iklim organisasi tempatnya bekerja, makin baik komunikasi di lingkungan organisasinya, dan makin tinggi disiplin kerjanya maka makin tinggi juga prestasi kerja pegawai tersebut. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13.

Nilai Perolehan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.657	.618	1.26880

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, harga diri, komunikasi, iklim organisasi

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilakukan dengan mengkuadratkan besaran koefisien korelasi. Hasil pengkuadratan besaran tersebut diperoleh besaran sebesar 0,657. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) adalah 65,7%, dalam arti bahwa 34,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

#### 4.3.2. Uji Korelasi Korelasi Tiap Variabel

Perhitungan selanjutnya adalah mencari koefisien korelasi dari tiap variabel dengan hasil sebagai berikut;

- Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data Pengembangan diri dengan prestasi kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,620 dan nilai konstanta a sebesar 7,102. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel

Pengembangan diri dengan prestasi kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = 7,102 + 0,620X_1$ . Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.14.  
Nilai Koefisien  $X_1$  atas  $Y$

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.102	2.222		3.197	.003
	harga diri	.620	.114	.656	5.422	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Tabel 4.15.  
Nilai Koefisien Korelasi  $X_1$  atas  $Y$

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.415	1.57093

a. Predictors: (Constant), harga diri

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel Pengembangan diri dengan prestasi kerja pegawai ( $Y$ ), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,656. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis uji "t" diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,422. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel(0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Pengembangan diri (variabel  $X_1$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel  $Y$ ) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh Pengembangan diri terhadap prestasi kerja pegawai.



Kekuatan hubungan antara Pengembangan diri (variabel  $X_1$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel  $Y$ ) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,430. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 43% variasi variabel prestasi kerja pegawai dijelaskan oleh variabel Pengembangan diri.

- Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data iklim organisasi dengan prestasi kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah sebesar 0,768 dan nilai konstanta  $a$  sebesar 4,255. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel Iklim organisasi dengan prestasi kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = 4,255 + 0,768X_2$ . Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.16.  
Nilai Koefisien  $X_2$  atas  $Y$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.255	2.232		1.906	.064
	iklim organisasi	.768	.115	.730	6.672	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Tabel 4.17.  
Nilai Koefisien Korelasi  $X_2$  atas  $Y$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.533	.521	1.42165

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel iklim organisasi dengan prestasi kerja pegawai, menghasilkan koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,730. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi  $r$  yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis uji "t" diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,672. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel (0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara iklim organisasi (variabel  $X_2$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel  $Y$ ) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara iklim organisasi (variabel  $X_1$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel  $Y$ ) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,533. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 53,3% variasi variabel prestasi kerja pegawai dijelaskan oleh variabel iklim organisasi.

- Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data komunikasi dengan prestasi kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah sebesar 0,693 dan nilai konstanta  $a$  sebesar 5,579. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel komunikasi dengan prestasi kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = 5,579 + 0,693X_3$ . Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.18.  
Nilai Koefisien  $X_3$  atas  $Y$

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.579	2.266		2.462	.018
	komunikasi	.693	.116	.692	5.988	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Tabel 4.19  
Nilai Koefisien Korelasi  $X_3$  atas Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.466	1.50158

a. Predictors: (Constant), komunikasi

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel komunikasi dengan prestasi kerja pegawai (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,692. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,988. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel (0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara komunikasi (variabel  $X_3$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara komunikasi (variabel  $X_1$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,479. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 47,9% variasi variabel prestasi kerja pegawai dijelaskan oleh variabel komunikasi.

4. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,854 dan nilai konstanta a sebesar 2,269. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = 2,269 + 0,854X_4$ . Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.20.  
Nilai Koefisien  $X_4$  atas Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.269	2.866		.792	.433
	disiplin kerja	.854	.145	.686	5.883	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Tabel 4.21  
 Nilai Koefisien Korelasi  $X_4$  atas  $Y$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.470	.457	1.51426

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2023

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai ( $Y$ ), menghasilkan koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,686. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi  $r$  yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “ $t$ ”. Hasil analisis uji “ $t$ ” diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,883. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel(0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja (variabel  $X_3$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel  $Y$ ) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara disiplin kerja (variabel  $X_1$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel  $Y$ ) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,470. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 47% variasi variabel prestasi kerja pegawai dijelaskan oleh variabel komunikasi.

Dengan demikian, variabel yang paling banyak kontribusinya adalah variabel iklim organisasi yaitu sebesar 53,3%.

**4.4. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, ternyata hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Adapun hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,210. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai  $F_{hitung}$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  0,05 yaitu 2,87, atau  $F = 17,210 < F_{0,05(4:36)} = 2,87$ . Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -0,437 + 0,284X_1 + 0,729X_2 - 0,308X_3 + 0,303X_4$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit nilai pada variabel bebas akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar  $R_y$  sebesar 0,810. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja pegawai sangat tinggi. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi sebesar 0,657. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 65,7 persen variasi perubahan prestasi kerja pegawai ditentukan/dijelaskan oleh Pengembangan diri ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), dan disiplin kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh pegawai Subdit Gakkum & Kamsel Ditlantasi Polda Kepri diteliti tentang Pengembangan diri, iklim organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai, maka lebih kurang 65,7 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi  $\hat{Y} = -0,437 + 0,284X_1 + 0,729X_2 - 0,308X_3 + 0,303X_4$ .

Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel iklim organisasi yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 53,3%. Hal ini berarti iklim organisasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolf Heuken SJ *at. al.*, 2014. *The Challenge of Your Personality: Pedoman untuk Mengenal dan Membina Diri* (Jakarta: Yayasan Cipta Loka Caraka).
- Anastasi, Anne. 2019. *Bidang-bidang Psikologi Terapan*. Terjemahan Aryatmi Siswohardjono, dkk., Jakarta: CV. Rajawali.
- Anastasi, Anne. 2019. *Fields of Applied Psychology*. Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Anoraga, Pandji. 2012. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, Donald, L. Ch, Yacobs and Razavich. 2019. *Introduction in Research in Education*. Sydney: Hott Rinehart and Winston.
- Asri, Marwan dan Awig Dwi Sulisty. 2016. *Pengelolaan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2010. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Brecht, Grant. 2016. *Sorting Out Self Esteem*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Cusins, Peter. 2017. *Jadilah Supervisor Yang Berhasil*, alih bahasa: Bern Hidayat Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, Keith. 2012. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Mc Graw Hill, Inc.
- Dopuch, Nicholas, Jacob G. Birnberg and Joel Demsk. 2012. *Cost Accounting For Management's Decisions*. New York: Hacourt Brace Jovanovich Inc.
- Fraser, T.M. 2012. *Stres dan Kepuasan Kerja*, terjemahan Muliana, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly. 2017. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Editor Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr. 2015. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Plano Texas: Business Publication, Inc.
- Gilmore, John V. 2014. *The Productive Personality*. San Francisco: Albion Publishing Company.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Good, Thomas L. & Jere E. Brophy. 2010. *Educational Psychology: A Realistic Approach*. New York: Longman.
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. 2013. *Behavior in Organizations*. Needham Height: Allyn & Bacon.
- Hall, Calvin S. & Gardner Lindzey. 2018. *Theories of Personalities*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Handyaningrat, Soewarno. 2015. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hjelle, Larry A. & Daniel J. Ziegler. 2012. *Personality Theories: Basic Assumption, Research and Applications*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Moenir, A.S. 2011. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.

- Musanef. 2012. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nainggolan, H. 2012. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Gunung Agung.
- Newel, Clarence Albert. 2018. *Human Behavior in Education Administration*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Owen, Robert G. 2011. *Organizational Behavior in Education*. New Jersey: Prentice Hall International Inc, Fourth Edition.
- Prijodarminto, Soegeng. 2012. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2012. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Santoso, Singgih. 2011. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sarwono, Jonathan. 2016. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Andi Offset
- Siswanto, Bedjo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- The Liang Gie. 2012. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Yuwono, S. 2013. *Kepemimpinan dalam Organisasi Aparatur Pemerintah*. Yogyakarta: Liberty.