

Volume 4 | No.1 | Edisi : Januari - Juni 2015 | ISSN : 2302-4585

JURNAL

Kompetitif



ISSN 2302-4585



9 772302 458001

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 4	No. 1	Hal: 1- 141	Palembang, Januari 2015	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	-------------	-------------------------	-------------------

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA SELATAN
*Kamariah *)*

ABSTRACT

Department of agriculture food crops and horticulture, South Sumatra Province is implementing elements of the provincial government in the field of agriculture and food crops and horticulture. Duty is to carry out decentralized authority and duties in the field of dekonsentrasi food crops and horticulture. Problems in the research is to find out whether there is a relationship between the organizational climate, leadership, discipline, and work with the Department of agriculture employee performance of food crops and horticulture of South Sumatra Province. As a result it turns out there is a significant relationship between the organizational climate of 57,20% 57,30%, leadership, work discipline 36,30% . It was suggested to head of Department should improve the performance of employees, given the climate of the Organization, leadership and work discipline has a significant relationship with the performance of the employees of the Department of agriculture food crops and horticulture, South Sumatra Province

Keywords : Organizational Climate, Leadership, The Working Discipline & Performance

A. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, oleh karena itu sebagai daerah otonom mempunyai kewenangan dan tanggung jawab menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan daerah berdasarkan prinsip keterbukaan dan melibatkan partisipasi masyarakat secara optimal. Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan merupakan unsur pelaksana pemerintah provinsi dibidang pertanian dan tanaman

pangan dan hortikultura berdasarkan Peraturan Daerah nomor 8 Tahun 2008.

Adapun tugas pokok Dinas Pertanian Dan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yaitu melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi dibidang tanaman pangan dan hortikultura yang meliputi bidang produksi dan tanaman pangan dan hortikultura, bidang sarana dan prasarana, pengelolaan lahan dan air serta bidang pengolahan dan pemasaran hasil pertanian.

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

Sedangkan fungsi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan adalah :

1. Pelaksanaan kegiatan tata usaha, urusan umum, perencanaan, kepegawaian dan keuangan.
2. Pelaksanaan pembinaan umum berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan dan kebijaksanaan teknis.
3. Pelaksanaan pembinaan teknis dibidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura.
4. Pelaksanaan proses pemberian izin dan pembinaan usaha sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan penyuluhan dibidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura.
6. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas dalam lingkup tugasnya.

Menindak lanjuti Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 8 Tahun 2008 tersebut, Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan berusaha untuk memperbaiki tata kerja dari pegawai aparatur pemerintah yang ada di Provinsi Sumatera Selatan. Langkah yang dinilai penting adalah memperbaiki manajemen sumber daya manusia serta pola kepemimpinan dari instansi dalam rangka

meningkatkan kinerja para pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu proses yang terdiri atas perencanaan , pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Profesionalisme dalam bekerja dapat dilihat dari sejauh mana pegawai bertanggung jawab atas suatu tugas, maupun menjalankan tugas tersebut sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Tuntutan akan peningkatan kinerja instansi pemerintah khususnya pemerintah daerah semakin gencar. Kinerja yang diharapkan adalah kinerja yang akuntabel (dapat dipertanggung jawabkan) sesuai dengan kewenangan dan sarana yang dimiliki instansi pemerintah. Oleh karena itulah pemerintah diharapkan High Performance Organization (Organisasi Tingkat Tinggi). Untuk mencapai kinerja tinggi dari pemerintah, peran kepemimpinan dan sumber daya manusia sangatlah menentukan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, atasan perlu menciptakan kondisi yang memungkinkan terjadinya iklim organisasi yang efektif antara atasan dengan pegawai itu sendiri. Dengan terjadinya iklim organisasi yang baik, suasana kerja dapat berlangsung secara

nyaman, pendelegasian tugas dapat berlangsung secara jelas, hubungan antar individu dapat terjalin dengan baik sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dikantor.

Faktor lain juga tidak boleh dilupakan dalam upaya meningkatkan kinerja adalah faktor kepemimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan atasan dalam mengelola pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mampu mengarahkan pegawainya menuju sasaran yang telah ditetapkan. Visi jauh kedepan mutlak dimiliki oleh pemimpin bila ingin sukses membawa organisasinya dalam mencapai tujuan. Oleh karenanya, kepemimpinan dan disiplin kerja tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selama ini pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan kepemimpinan yang sering dilakukan oleh atasan kepada pegawai adalah gaya delegasi, artinya atasan sekedar memberikan tugas, pegawailah yang menyelesaikan dan memikirkan bagaimana teknis pelaksanaannya. Untuk mendapatkan kinerja yang meningkat dalam suatu organisasi, pimpinan harus dapat menyadari sepenuhnya bahwa manusia didalam organisasi merupakan “ tools of

management “ dan harus benar-benar dalam keadaan produktif.

Disiplin merupakan sikap dari para pegawai untuk memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi, dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja para pegawai. Seperti tingkat absensi pegawai, masih ada sebagian pegawai yang kurang mentaati peraturan dan tata tertib, misalnya datang terlambat serta tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Walaupun jumlah pegawai yang cukup banyak namun ternyata masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai yang mana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan instansi, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas pegawai. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis merumuskan permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan ?

Tujuan dan kegunaan penelitian untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Hubungan antara iklim organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.
2. Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.
3. Hubunganb antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.
4. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan

B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah hubungan antara variable-variabel dengan menggunakan metode survey, yaitu untuk melihat variable-variabel bebas yang terdiri dari Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), dengan variable terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian

Tanaman Pangan Dan Hortikultura
Provinsi Sumatera Selatan.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu :

- Variabel Bebas : Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3)
- Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

3. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 197 orang, yakni Golongan I, Golongan II, Golongan III dan Golongan IV.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2003 : 73). Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel dengan Teknik Stratified Random Sampling, yaitu pengambilan sampel secara rata karena populasinya bersifat heterogen. Karena jumlah populasi cukup banyak, maka hanya 40 orang saja dari keseluruhan jumlah populasi yang ada yang akan dijadikan sampel didalam penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$1. \text{ Golongan IV} = 22/197 \times 40 = 4$$

$$2. \text{ Golongan III} = 127/197 \times 40 = 26$$

$$3. \text{ Golongan II} = 43/197 \times 40 = 9$$

$$4. \text{ Golongan I} = 5/197 \times 40 = 1$$

$$\text{Total sampel} = 4 \text{ orang} + 26 \text{ orang} + 9 \text{ orang} + 1 \text{ orang} = 40 \text{ orang.}$$

4. Hipotesis

a. $H_0 : r_{1,2,3} = 0$: artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera selatan.

$H_1 : r_{1,2,3} \neq 0$: artinya terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

Kriteria pengujian : H_0 diterima, jika $\text{sig. } t \geq 0,05$

H_0 ditolak, jika $\text{sig. } t < 0,05$

b. $H_0 : r_1 = 0$: artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

$H_1 : r_1 \neq 0$: artinya terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja

pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

Kriteria pengujian : Ho diterima, jika sig. $t \geq 0,05$

Ho ditolak, jika

sig. $t < 0,05$

c. $H_0 : r_2 = 0$: artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

$H_1 : r_2 \neq 0$: artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

Kriteria pengujian : Ho diterima, jika sig. $t \geq 0,05$

Ho ditolak, jika sig. $t > 0,05$

d. $H_0 : r_3 = 0$: artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

$H_1 : r_3 \neq 0$: artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

Kriteria pengujian : Ho diterima, jika sig. $t \geq 0,05$

Ho ditolak, jika sig. $t < 0,05$

5. Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner, yang harus diisi dari kuesioner 4 (empat) variabel penelitian yaitu iklim organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

6. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini formula yang digunakan untuk mengetahui Hubungan Antara Iklim Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai yaitu :

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

Dimana : Y = Kinerja

Pegawai

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Variable Iklim Organisasi

X_2 = Variabel Kepemimpinan

X_3 = Variabel Disiplin kerja

e = Nilai residu

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, terlebih dahulu

dilakukan uji validitas terhadap sampel penelitian sebanyak 40 orang responden. Dimana penelitian dilakukan dengan menggunakan instrument kuesioner yang terdiri dari : 20 butir pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), 15 butir pernyataan untuk variabel Iklim Organisasi (X_1), 25 butir pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X_2), 20 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_3).

Hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa 20 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95 %). Hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Iklim Organisasi (X_1) dapat disimpulkan bahwa dari 15 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95 %). Hasil perhitungan uji validitas instrument variabel Kepemimpinan (X_2) dapat disimpulkan bahwa dari 25 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-

tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95 %).

Hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X_3) dari 20 butir pernyataan terdapat 5 butir pernyataan yang tidak valid, dimana pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dalam proses pengolahan data. Jadi 15 butir pernyataan yang dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, dimana hasil analisis nilai Alpha Cronbach menunjukkan nilai 0,882. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kinerja (Y) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, dimana hasil analisis nilai Alpha Cronbach menunjukkan nilai 0,946. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Iklim Organisasi (X_1) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, dimana hasil analisis nilai Alpha Cronbach menunjukkan nilai 0,789. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kepemimpinan (X_2) lolos uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas

menggunakan metode Alpha Cronbach, dimana hasil analisis nilai Alpha Cronbach menunjukkan nilai 0,743. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Disiplin Kerja (X_3) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, dimana hasil analisis nilai Alpha Cronbach menunjukkan nilai 0,882. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kinerja (Y) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, dimana hasil analisis nilai Alpha Cronbach menunjukkan nilai 0,946. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Iklim Organisasi (X_1) lolos uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, dimana hasil analisis nilai Alpha Cronbach menunjukkan nilai 0,789. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kepemimpinan (X_2) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, dimana hasil analisis nilai Alpha Cronbach

menunjukkan nilai 0,743. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Disiplin Kerja (X_3) lolos uji reliabilitas.

Nilai koefisien korelasi untuk variabel Iklim Organisasi dan Kinerja adalah 0,572, artinya antara Variable Iklim Organisasi dan Kinerja mempunyai hubungan yang erat dan positif serta hubungannya searah, sehingga jika Iklim Organisasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat pula.

Nilai koefisien korelasi untuk variabel Kepemimpinan dan Kinerja adalah 0,573, artinya antara Variabel Kepemimpinan dan Kinerja mempunyai hubungan yang erat dan positif serta hubungannya searah, sehingga jika Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat pula. Nilai koefisien korelasi untuk variabel Disiplin Kerja dan Kinerja adalah 0,363 artinya, antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja mempunyai hubungan yang sedang dan positif serta hubungannya searah sehingga jika Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat pula.

Analisis korelasi multiple antara Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dengan Kinerja (Y) menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,761 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi

sebesar 0,761 memiliki hubungan signifikan.

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linear berganda pengaruh Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi.

Konstanta regresi ganda 19,415, koefisien regresi Iklim Organisasi (X_1) 0,155, koefisien regresi koefisien regresi pengaruh Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) tersebut adalah:

$$Y = 19,415 + 0,155 X_1 + 0,375 X_2 + 0,292 X_3 + e$$

Maksudnya : 1). Jika tidak ada Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) maka Kinerja (Y) memiliki nilai tetap yaitu sebesar 19,415 satuan. 2). Pemberian perlakuan satu satuan terhadap Iklim Organisasi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,155 satuan. 3). Pemberian perlakuan satu satuan terhadap Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,375 satuan. 4). Pemberian perlakuan satu satuan terhadap Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,292 satuan. 5). Kepemimpinan (X_2), lebih berpengaruh terhadap Kinerja dibandingkan dengan Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3), karena koefisien regresi Kepemimpinan (X_2) lebih

besar dari koefisien regresi Iklim Organisasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_3).

Koefisien determinasi bahwa R_{square} adalah 0,579 dan Adjustet R^2 sebesar 0,543, artinya bahwa 54,30 % variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sisanya (100 % - 54,30 % = 45,70 %) dijelaskan oleh faktor lain.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan, sebesar 0,761 atau 76,10 %
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan, sebesar 0,572 atau 57,20 %.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan, sebesar 0,573 atau 57,30 %.

4. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan, sebesar 0,363 atau 36,30%
5. Koefisien determinasi bahwa R_{square} adalah 0,579 dan adjusted R^2 sebesar 0,543, artinya bahwa 54,30 % variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh iklim organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja, sisanya (100 % - 54,30 %) = 45,70 % dijelaskan oleh factor lain.

Saran :

1. Diharapkan kepada Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya. Mengingat iklim organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, maka diperlukan hubungan kerja sama dengan bawahan baik dalam pengambilan keputusan, bimbingan dan pencapaian organisasi sehingga dengan demikian kinerja pegawai lebih mudah untuk ditingkatkan.
2. Para peneliti diharapkan dapat menindak lanjuti lebih jauh

penelitian ini, yaitu dapat mengembangkan variabel-variabel bebas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Faisal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cyntya Press, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Kreitner, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cyntya Press, Jakarta.
- L. Mathis Robert, 2006, *Human Resources Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Malayu S, P. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Soelaiman, Sukmalana, 2007, *Manajemen Kinerja Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kinerja*, Inter Media Personal Utama, Jakarta.
- Suharto dan Budi Cahyono, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Wursono, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta.

Wirawan, 2007, *Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi Dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.