

---

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN PERMUKIMAN RANTAUPRAPAT**

Oleh

Reza Maulana Harahap<sup>1</sup>, Zulkifli M.Efendi Siregar<sup>2</sup>, Mulya Rafika<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara

Email: <sup>1</sup>[Rezaamaulana185@gmail.com](mailto:Rezaamaulana185@gmail.com), <sup>2</sup>[zulkiflimusannipefendi@gmail.com](mailto:zulkiflimusannipefendi@gmail.com),

<sup>3</sup>[mulya\\_rafika@yahoo.co.id](mailto:mulya_rafika@yahoo.co.id)

---

**Article History:**

Received: 12-01-2022

Revised: 13-01-2022

Accepted: 15-02-2022

**Keywords:**

Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja, Iklim Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pengaruh pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Rantauprapat. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Rantauprapat yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melakukan pengolahan data dengan alat bantu IBM SPSS Statistic 22. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsiklasik, uji statistik, dan uji regresi linier berganda. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,231 dengan nilai probabilitas 0,004 dan nilai t hitung sebesar 1,896. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,177 dengan nilai probabilitas 0,001 dan nilai t hitung sebesar 1,959. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,010 dengan nilai probabilitas 0,000 dan nilai t hitung sebesar 2,164. Sedangkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai 5,689 yang berarti bahwa pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja secara Bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Rantauprapat. Hasil uji linier berganda menunjukkan hasil  $Y = 12,955 + 0,231X_1 + 0,177X_2 + 0,010X_3$ .

---

**PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang harus dimiliki setiap perusahaan, sebab peran dari sumber daya manusia dalam menjalankan berbagai fungsi faktor produksi lain yang ada di setiap perusahaan cukup penting, seperti

merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi/perusahaan, diperlukan penilaian/pengukuran kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan kemampuan, pengalaman dan ketepatan waktu.

Pengembangan sumberdaya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Maduningtias, 2019). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, tingkah laku yang berdasarkan aturan dari organisasi baik lisan maupun tulisan (Sutrisnoputri, 2018).

Iklim kerja sebagai persepsi yang dimiliki individu tentang suatu organisasi dimana pegawai tersebut bekerja dan apa yang dirasakannya terhadap organisasi tersebut (Robbins,2010). Suatu kondisi iklim kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian iklim kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi iklim-iklim kerja yang kurang baik dapat menuntut pegawai dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut konsep sistem instansi yang ideal, aktivitas atau pekerjaan suatu instansi merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan pegawai lain dalam organisasi tersebut. Dalam sebuah instansi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan kinerja pegawai yang aktif.

#### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dinsa perumahan rakyat dan permukiman di Rantauprapat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinsa perumahan rakyat dan permukiman di Rantauprapat.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dinsa perumahan rakyat dan permukiman di Rantauprapat.

#### Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka persoalan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dinsa perumahan rakyat dan permukiman di Rantauprapat.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinsa perumahan rakyat dan permukiman di Rantauprapat.
3. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dinsa perumahan rakyat dan permukiman di Rantauprapat.

#### LANDASAN TEORI

Pengembangan Sumberdaya Manusia Menurut (Priansa, 2016) pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul

---

tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi  
Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut (Hasibuan, 2013), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Selain itu Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Iklm Kerja

Margahana, Helisia (2019) iklim kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian iklim kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serupa dengan itu, (Sedarmayanti, 2011), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja melalui proses manajemen dalam organisasi secara totalitas. Selanjutnya, (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan hasil yang diperoleh dari organisasi yang memiliki sifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam waktu tertentu.

Menurut Pasolong dalam (Arifa, 2019), faktor yang dapat empat pengaruhi kinerja karyawan diantara adalah:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat dan intelegensi.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk menghasilkan output yang tinggi demi tujuan organisasi
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri sendiri.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan untuk memperlancar pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu balas jasa yang diterima oleh karyawan dan bermanfaat
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang ingin dicapai karyawan.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan akan rasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (penjelasan). Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang melihat hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk

mengumpulkan data.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum. Dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskriptifkan variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, iklim kerja dan kinerja pegawai dengan jalan mendistribusikan item-item dari tiap variabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi bagaimana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja pegawai)

A : konstanta

$b_1, b_2, b_3$  ; Koefisien regresi

$X_1, x_2, X_3$  : Variabel independen

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Menurut (Sugiyono, 2015) digunakan uji t dengan rumus:

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

T : nilai t

r : korelasi parsial yang ditemukan

n : jumlah sampel

Dengan berpedoman bahwa apabila nilai t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F menurut (Sugiyono, 2015) digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, selain itu dengan uji F dapat diketahui apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum, dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

F : pendekatan distribusi probabilitas fisher

K : banyaknya peubah bebas

$R^2$  : koefisien determinasi

n : jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui regresi ini signifikan atau tidak maka digunakan

uji F. Apabila F hitung > F tabel, maka keputusan terhadap Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka keputusan terhadap Ha ditolak dan Ho diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu daftar pertanyaan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, pada taraf signifikan 95% atau  $\alpha=5\%$ . Menurut (Sugiyono, 2015), indikator dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3.

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R hitung	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	X1.1	0,726	Valid
	X1.2	0,610	Valid
	X1.3	0,740	Valid
	X1.4	0,721	Valid
	X1.5	0,753	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,601	Valid
	X2.2	0,719	Valid
	X2.3	0,730	Valid
	X2.4	0,731	Valid
	X2.5	0,740	Valid
Iklim Kerja	X3.1	0,839	Valid
	X3.2	0,790	Valid
	X3.3	0,728	Valid
	X3.4	0,715	Valid
	X3.5	0,795	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,772	Valid
	Y.2	0,791	Valid
	Y.3	0,833	Valid
	Y.4	0,802	Valid
	Y.5	0,796	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh untuk semua indikator pada variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja serta kinerja pegawai memenuhi standar validitas dengan nilai keseluruhan dia atas 0,5 pada setiap item dalam penelitian ini.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mencari tahu sampai sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti objek yang sama dengan teknik yang sama walaupun waktunya berbeda, maka hasil

yang akan diperoleh akan sama.

**Tabel 2: Uji Reliabilitas**

variabel	Item Pengujian		Keterangan
	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	
Pengembangan sumber daya manusia	0,789	0,817	Reliabel
Disiplin kerja	0,768	0,879	Reliabel
Iklim kerja	0,830	0,981	Reliabel
Kinerja pegawai	0,805	0,953	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil pengujian nilai cronbach alpha dan composite reliability menghasilkan nilai untuk pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja diatas nilai standar yang ditetapkan sebesar 0,7 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 3 Hasil Multikolinearitas**

Variabel independen	Toleransi	VIF	Keterangan
Pengembangan sumber daya manusia	0,982	1,019	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin kerja	0,977	1,023	Tidak terjadi multikolinearitas
Iklim kerja	0,995	1,005	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinearitas dari persamaan penelitian ini, hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF < 10 dan didukung dengan nilai Tolerance Value > 0,1.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel independen	Sig	Kesimpulan
Pengembangan sumber daya manusia	0,535	Tidak terjadi heterokedastistas
Disiplin kerja	0,657	Tidak terjadi heterokedastistas
Iklim kerja	0,650	Tidak terjadi heterokedastistas

Berdasarkan hasil tersebut diatas diketahui besarnya nilai signifikansi variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,535, disiplin kerja sebesar 0,657 dan iklim kerja sebesar 0,650 dengan demikian lebih besar dari  $\alpha$  (0,05). Dari hasil ini disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Hasil uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p-value (sig)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,783	0,200	Normal

Dari hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 artinya hasil ini menunjukkan

bahwa variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda dan determinasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6: Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,955	3,975		3,259	,002
Pengembangan SDM	,231	,122	,268	1,896	,004
Disiplin kerja	,177	,121	,207	1,959	,001
Iklm kerja	,010	,061	,023	2,164	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari hasil tabel 6 diatas dapat disajikan bentuk persamaan regresi sesuai dengan rumus regresi linier berganda yaitu  $Y = 12,955 + 0,231X_1 + 0,177X_2 + 0,010X_3$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 12,955  
Adalah konstanta yang artinya apabila pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja sama dengan 0 maka kinerja pegawainya sebesar 12,955.
2. Koefisien regresi  $X_1 = 0,231$   
Merupakan *slope* atau arah variabel pengembangan sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Nilai parameter  $b_1$  dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai sifat pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi  $X_2 = 0,177$   
Merupakan *slope* atau arah variabel disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Nilai parameter  $b_2$  dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai sifat pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai..
4. Koefisien regresi  $X_3 = 0,010$   
Merupakan *slope* atau arah variabel iklim kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Nilai parameter  $b_3$  dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel iklim kerja mempunyai sifat pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis secara parsial
  - a. Hipotesis pertama menguji pengaruh signifikan dari pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji t terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 7: hasil uji pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (Y)**

Variabel bebas	Variabel terikat	T hitung	T tabel	Signifikan ( $\alpha = 5\%$ )	Keputusan
pengembangan sumber daya manusia	Kinerja pegawai	1,896	1,675	0,004	Ho ditolak dan Ha diterima

Dari data pada tabel 7, jika dibandingkan dengan nilai t hitung = 1,896 lebih besar daripada t tabel = 1,675. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), maka H1 dapat diterima

- b. Hipotesis pertama menguji pengaruh signifikan dari disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji t terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 8: Hasil uji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Y)**

Variabel bebas	Variabel terikat	T hitung	T tabel	Signifikan ( $\alpha = 5\%$ )	Keputusan
Disiplin Kerja	Kinerja pegawai	1,959	1,675	0,000	Ho ditolak dan Ha diterima

Dari data pada tabel 8, jika dibandingkan dengan nilai t hitung = 1,959 lebih besar daripada t tabel = 1,675. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), maka H1 dapat diterima

- c. Hipotesis pertama menguji pengaruh signifikan dari iklim kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji t terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 9: hasil uji pengaruh variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai (Y)**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	T hitung	T tabel	Signifikan ( $\alpha = 5\%$ )	Keputusan
Motivasi Kerja	Kinerja karyawan	2,164	1,675	0,001	Ho ditolak dan Ha diterima

Dari data pada tabel 9, jika dibandingkan dengan nilai t hitung = 2,164 lebih besar daripada t tabel = 1,675. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel iklim kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), maka H1 dapat diterima

2. Pengujian hipotesis secara simultan

Hipotesis selanjutnya adalah melihat pengaruh signifikan dari pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama atau simultan. Hasil uji F dapat dilihat secara keseluruhan pada tabel berikut :

**Tabel 10: Hasil Uji F**

Variabel bebas	Variabel terikat	F hitung	F tabel	Signifikan ( $\alpha = 5\%$ )	Keputusan
pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi kerja ( $X_3$ )	Kinerja pegawai	5,689	2,68	0,000	Ho ditolak dan Ha diterima

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 5,689 lebih besar dari nilai F tabel = 2,68 atau F hitung mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis ini menyatakan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dibuktikan atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama dapat diketahui dari hasil *Adjusted R Square* = 0,740 (74%), dapat dijelaskan bahwa dari 74% kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Rantauprpat mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan iklim kerja ( $X_3$ ) dan sisanya yang 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 11 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,715 <sup>a</sup>	,799	,740

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja, Pengembangan SDM, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

### Pembahasan

1. Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai  
Berdasarkan hasil uji diperoleh variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Rantauprpat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukarjati, dkk (2016), dan Darmawan (2017) yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berimplikasi positif dan baik terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai  
Berdasarkan hasil uji diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik disiplin kerja yang dimiliki setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Rantauprpat. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siswanto (2019), Lengkong, dkk (2018) dan Yulianitha dkk (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu

mengingkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji diperoleh variabel iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik iklim kerja setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Rantauprapat. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budianto (2017), Gustina dkk (2019) dan Jannah (2019), yang menyatakan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi di bawah nilai taraf signifikansi 0,05. Pengembangan sumber daya manusia paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan angka 0.231. Maka dari itu, peningkatan kualitas pengembangan sumberdaya manusia berdampak positif terhadap kinerja pegawai
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi di bawah nilai taraf signifikansi 0,05. Disiplin kerja paling besar pengaruhnya setelah pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan angka 0.177. Maka dari itu, pemberian sanksi kepada karyawan yang terlambat berdampak positif terhadap kinerja pegawai.
3. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi di bawah nilai taraf signifikansi 0,05. Iklim kerja merupakan situasi atau kondisi yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang, mau bekerja sama demi meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, instansi perlu memperhatikan kondisi iklim kerja yang dapat memacu kinerja pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arifa, D. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di PT TASPEN Kantor Cabang Pematangsiantar.
- [2] Darmawan, L. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wakatobi. *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 1-9.
- [3] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- [4] Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [5] Jannah, M. (2019). Pengaruh Iklim Kerja dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. *Dinamika Administrasi. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 2(1), 57 – 72.
- [6] Maduningtias, L., Kencana, P.N., & Khair, O.I. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kelurahan Kedaung Pamulung Tangerang Selatan – Banten. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 240 -249.
- [7] Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (kedua bela)*. Rosdakarya Remaja.

- [8] Priansa, S. &. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta.
- [9] Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Kelima). PT Refika Aditama.
- [10] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Alfabeta.
- [11] Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- [12] Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77 – 87.
- [13] Yulianitha, G. A. K. T., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2017). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Terpadu. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2), 91-99

[HALAMAN INI SENGAJA DI KOSONGKAN ]