

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, KOMPETENSI DAN  
IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KOTA TANJUNGBALAI**

**Agustina Batubara<sup>1</sup>, Aris Siregar<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran  
Telp. 0623-347222. Email : [ekonomiuna@yahoo.com](mailto:ekonomiuna@yahoo.com)

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisis data regresi linear berganda. Responden ditentukan dengan sampel jenuh sebanyak 35 pegawai. Hasil uji-F, nilai  $F_{hitung}$  (41,337) >  $F_{tabel}$  (2,69), artinya secara simultan kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil uji-t, nilai  $t_{hitung}$  (3,025) >  $t_{tabel}$  (2,039), artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, nilai  $t_{hitung}$  (2,367) >  $t_{tabel}$  (2,039), artinya komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja, nilai  $t_{hitung}$  (2,253) >  $t_{tabel}$  (2,039), artinya kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja serta nilai  $t_{hitung}$  (3,674) >  $t_{tabel}$  (2,039), artinya secara parsial iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Uji- $R^2$  menghasilkan determinasi yang akurat, dimana nilai *adjusted R square* adalah 0,826, artinya kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 82,6%, sedangkan 17,4% koefisien determinasi selebihnya dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, sehingga hasil uji- $R^2$  pada penelitian ini memberikan pengaruh yang akurat.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Komitmen, Kompetensi, Iklim Kerja, Prestasi Kerja

**Pendahuluan**

Pegawai ASN adalah bagian dari sumber daya manusia. Perannya sebagai pelayan publik merupakan tugas dan fungsi yang harus dijalankan agar instansi tempat mereka mengabdikan mampu menyelesaikan rencana kerja yang telah disusun oleh instansi.

Puncak pencapaian seorang pegawai ASN adalah prestasi kerja. Pencapaian prestasi kerja tersebut menjadi indikator kinerja, produktivitas serta efektivitas kerja pegawai dimana keberhasilan dalam mencapai prestasi kerja adalah tujuan pribadi pegawai ASN yang sangat diharapkan oleh instansi karena meningkatnya prestasi kerja pegawai,

setidaknya mampu untuk mempertahankan atau bahkan mampu melampaui pencapaian yang telah didapat sebelumnya.

Para pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai belum menunjukkan prestasi kerja yang optimal. Hal ini ditunjukkan dari surat edaran yang dikeluarkan Kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang menyatakan bahwa jumlah pemberitaan yang dikirim ke laman <https://sumut.kemenag.go.id/> masih belum maksimal, sehingga menjadi masalah yang harus ditanggapi oleh seluruh jajaran Kantor Kementerian Agama kabupaten dan kota khususnya Kota Tanjungbalai.

Seluruh tugas dan fungsi kepemimpinan yang dijalankan Kepala Kantor Kementerian Agama kota Tanjungbalai telah sesuai dengan jabatannya, namun masalah komunikasi yang terlihat menjadi kendala prestasi kerja pegawai, dimana Kepala Kantor Kementerian Agama kota Tanjungbalai sangat sibuk dengan berbagai tugas baik di dalam kantor, maupun saat kunjungan kerja ke KUA dan instansi lainnya.

Faktor kesetiaan dengan Kantor Kementerian Agama kota Tanjungbalai menjadi kendala. Hal ini ditinjau dari sistem kerja yang masih individual, kerja sama tim belum terlihat sehingga ketika melakukan kegiatan di luar kantor, pegawai ASN hanya akan bertugas hingga pukul 16.30, artinya tidak bersedia lembur di luar jam operasional.

Hasil pengamatan menjelaskan bahwa fungsi pegawai ASN telah menunjukkan hal yang positif. Selain melayani masyarakat, pegawai ASN juga mampu melakukan pengelolaan administratif yang menjadi kompetensi dasar. Namun, keinginan untuk maju atau mengembangkan karir masih belum mereka miliki dengan alasan sulitnya untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan.

Iklm organisasi para pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama kota Tanjungbalai masih belum terbentuk secara positif, dimana pegawai masih bekerja secara individu dan belum menerapkan kerja sama agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

Kementerian Agama Kota Tanjungbalai memiliki jumlah pegawai ASN yang mencukupi untuk dijadikan subjek atau sampel penelitian serta peneliti telah mendapatkan izin penelitian berdasarkan surat permohonan izin penelitian yang telah diserahkan. Kedua hal tersebut menjadi alasan peneliti melakukan penelitian, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Kompetensi dan Iklm Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai”.

### **Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2016), kepemimpinan adalah kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu sehingga dapat dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Moekijat (2011), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan tenaga kerja untuk melaksanakan tanggung jawab yang diserahkan kepada mereka.

Menurut Sutrisno (2016), indikator kepemimpinan terdiri dari:

1. Pengambilan keputusan
2. Dukungan
3. Komunikasi
4. Tanggung jawab

### **Komitmen**

Menurut Sopiah (2008), komitmen adalah kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), komitmen adalah pengabdian seorang pegawai dalam menajalankan tugas serta memiliki sikap tanggung jawab terhadap instruksi yang diperintahkan manajemen.

Indikator komitmen menurut Sopiah (2008) antara lain:

1. Kemauan
2. Kesetiaan
3. Kebanggaan

### **Kompetensi**

Menurut Rosidah (2009;82) kompetensi adalah karakteristik utama yang terdapat dalam diri pegawai yang memungkinkan untuk memahami apa yang menjadi tugasnya sehingga menghasilkan produktivitas yang optimal.

Kompetensi menurut Mangkunegara (2005) adalah kepribadian yang telah melekat pada diri seorang pegawai untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang

sesuai dengan pengalaman kerja maupun latar belakang pendidikannya.

Indikator yang digunakan untuk melihat kompetensi seorang pegawai menurut Anoraga (2011), yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Pengalaman kerja
4. Keinginan untuk maju
5. Menjamin kualitas kerja,

### **Iklm Kerja**

Menurut Agustini (2013), iklim kerja adalah suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Menurut Suwatno (2011), iklim kerja adalah lingkungan dari organisasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan.

Indikator iklim kerja menggunakan model *motivational analysis of climate* (MAOC) dikemukakan Purohit dalam Suwatno (2011) yaitu:

1. Pengakuan hak
2. Sistem pengawasan kerja
3. Hubungan antar pegawai
4. Hubungan pimpinan dengan pegawai
5. Intensitas kerja sama tim

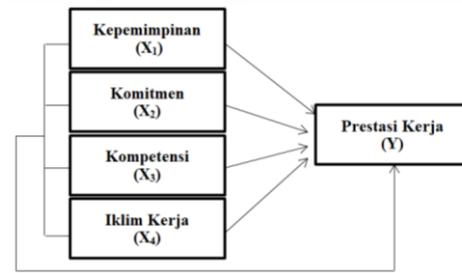
### **Prestasi Kerja**

Menurut Hutapea (2011), prestasi kerja yaitu gabungan dari tiga faktor penting, antara lain kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Prestasi kerja menurut Marwansyah (2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai dapat menilai sendiri hasil kerjanya dengan melihat beberapa indikator yang disampaikan oleh Marwansyah (2016) berikut ini:

1. Kuantitas yang dihasilkan
2. Kualitas kerja
3. Peningkatan hasil.

### **Kerangka Konseptual**



1. Secara simultan, kepemimpinan ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ) dan iklim kerja ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).
2. Secara parsial, kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).
3. Secara parsial, komitmen ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).
4. Secara parsial, kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).
5. Secara parsial, iklim kerja ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

### **Hipotesis**

$H_1$ : secara simultan kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai.

$H_2$ : secara parsial kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sifat penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jln. Sudirman, No.113, Kel.Sirantau, Kec.Datuk Bandar, Kota Tanjungbalai pada bulan Agustus hingga November 2021.

## Populasi dan Sampel

Populasi seluruh pegawai ASN Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai yang berjumlah 35 pegawai di luar kepala dan pegawai ASN yang bertugas di KUA di enam kecamatan Kota Tanjungbalai dan menggunakan sampel jenuh karena jumlah pegawai kurang dari 100 orang, namun lebih dari jumlah sampel terkecil, yaitu 30 orang sehingga menggunakan jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 35 pegawai ASN.

## Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, bersumber dari objek penelitian yaitu Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai seperti hasil wawancara, observasi dan hasil kuesioner responden atau pegawai ASN yang terpilih sebagai sampel penelitian.
2. Data sekunder, bersumber dari buku pedoman penulisan skripsi, jurnal penelitian terdahulu, buku-buku tentang manajemen sumber daya manusia serta *website* pada *internet* untuk mengambil teori-teori variabel yang tidak ditemukan pada sumber buku.

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Syarat agar item pernyataan valid atau dapat digunakan adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  ditunjukkan dari *output corrected item total correlation* sedangkan nilai  $r_{tabel}$  adalah  $n - 2 = 35 - 2 = 33$  (0,3338).

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
P1	0,514	0,3338	Valid
P2	0,692	0,3338	Valid
P3	0,441	0,3338	Valid
P4	0,513	0,3338	Valid
P5	0,421	0,3338	Valid
P6	0,365	0,3338	Valid
P7	0,462	0,3338	Valid
P8	0,409	0,3338	Valid
P9	0,419	0,3338	Valid
P10	0,500	0,3338	Valid
P11	0,364	0,3338	Valid
P12	0,388	0,3338	Valid
P13	0,702	0,3338	Valid
P14	0,644	0,3338	Valid
P15	0,562	0,3338	Valid
P16	0,620	0,3338	Valid
P17	0,618	0,3338	Valid
P18	0,463	0,3338	Valid
P19	0,492	0,3338	Valid
P20	0,423	0,3338	Valid

Seluruh pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) > 0,3338, artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Syarat agar variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

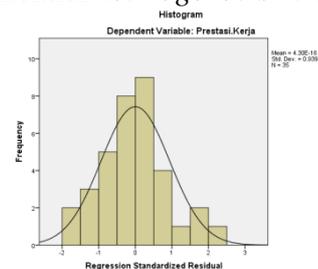
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Syarat Reliabel	Ket
Kepemimpinan	0,762	> 0,60	Reliabel
komitmen	0,715	> 0,60	Reliabel
kompetensi	0,724	> 0,60	Reliabel
Iklim Kerja	0,780	> 0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,735	> 0,60	Reliabel

Nilai *cronbach's alpha* kepemimpinan (0,762), komitmen (0,715), kompetensi (0,724), iklim kerja (0,780) dan prestasi kerja (0,735) > 0,60, artinya seluruh variabel yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ), iklim kerja ( $X_4$ ) dan prestasi kerja ( $Y$ ) dinyatakan reliabel sehingga seluruh variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

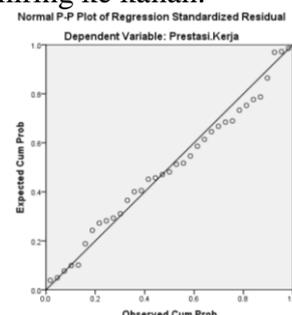
## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan dua tahap, yaitu menggunakan grafik yang terdiri dari histogram dan P-P Plot serta uji statistik melalui *kolmogorov smirnov test*:



Data terdistribusi secara normal, dimana data yang mempunyai gambar menyerupai lonceng yakni tidak miring ke kiri atau miring ke kanan.



Data terdistribusi secara normal, dimana titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal pada grafik P-P Plot.

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.51884506
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.084
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.497
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966

Data terdistribusi secara normal, dimana nilai *Asymp. Sig.* 0,966 > 0,05.

### Hasil Uji Multikolinearitas

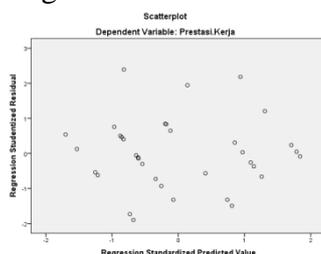
Berikut akan disajikan hasil uji multikolinearitas:

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.422	2.368
1 Komitmen	.801	1.249
Kompetensi	.602	1.660
Iklim.Kerja	.445	2.248

Nilai *tolerance* setiap variabel bebas diantaranya kepemimpinan (0,422), komitmen (0,801), kompetensi (0,602) dan iklim kerja (0,445) > 0,1. Sementara nilai VIF kepemimpinan (2,368), komitmen (1,249), kompetensi (1,660) dan iklim kerja (2,248) < 10, artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Penelitian ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas karena gambar menunjukkan pola yang menyebar antara sumbu X dan Y.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.026	1.162	
Kepemimpinan	.247	.082	.333
1 Komitmen	.195	.082	.189
Kompetensi	.136	.061	.208
Iklim.Kerja	.208	.057	.394

$$Y = 1,026 + 0,247X_1 + 0,195X_2 + 0,136X_3 + 0,208X_4$$

1. Nilai konstanta 1,026 menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ), iklim kerja ( $X_4$ ) menghasilkan nilai tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 1,026
2. Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0,247, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja ( $Y$ ), sebesar 0,247 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel komitmen ( $X_2$ ) adalah 0,195, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel komitmen ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja ( $Y$ ), sebesar 0,195 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel kompetensi ( $X_3$ ) adalah 0,136, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kompetensi ( $X_3$ ), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja ( $Y$ ), sebesar 0,136 satuan.
5. Koefisien regresi pada variabel iklim kerja ( $X_4$ ) adalah 0,208, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel iklim kerja ( $X_4$ ), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja ( $Y$ ), sebesar 0,208 satuan.

### Uji Simultan (Uji-F)

Nilai  $F_{hitung}$  berdasarkan *output* statistik melalui regresi, sementara nilai  $F_{tabel}$  sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (F) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) yaitu  $df = (n - k) - 1 = (35 - 4) - 1 = 30$  (2,69).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	50.447	4	12.612	41.337	.000 <sup>b</sup>
Residual	9.153	30	.305		
Total	59.600	34			

Nilai  $F_{hitung}$  (41,337) >  $F_{tabel}$  (2,69) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya secara simultan kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka  $H_1$  diterima.

### Uji Parsial (Uji-t)

Nilai  $t_{hitung}$  berdasarkan *output* statistik regresi yang dihasilkan, sementara nilai  $t_{tabel}$  melalui titik persentase distribusi (t) dengan yaitu  $df = n - k = 35 - 4 = 31$  (2,039).

Model	t	Sig.
(Constant)	1.781	.090
1 Kepemimpinan	3.025	.005
Komitmen	2.367	.025
Kompetensi	2.253	.032
Iklim.Kerja	3.674	.001

1. Nilai  $t_{hitung}$  (3,025) >  $t_{tabel}$  (2,039) dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka  $H_2$  diterima.
2. Nilai  $t_{hitung}$  (2,367) >  $t_{tabel}$  (2,039) dan nilai signifikansi 0,025 < 0,05, artinya secara parsial komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka  $H_2$  diterima.
3. Nilai  $t_{hitung}$  (2,253) >  $t_{tabel}$  (2,039) dan nilai signifikansi 0,032 < 0,05, artinya secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka  $H_2$  diterima.
4. Nilai  $t_{hitung}$  (3,674) >  $t_{tabel}$  (2,039) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, artinya secara parsial iklim kerja berpengaruh

terhadap prestasi kerja, maka  $H_2$  diterima.

5. Iklim kerja adalah variabel bebas paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karena menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  (3,674) yang paling tinggi diantara variabel bebas lainnya.

### Koefisien Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)

Hasil koefisien determinasi (uji-R<sup>2</sup>) pada penelitian ini yaitu:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.826	.552

Nilai *adjusted R square* adalah 0,826, artinya kepemimpinan ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ) dan iklim kerja ( $X_4$ ) mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 82,6%, sedangkan 17,4% koefisien determinasi selebihnya dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, sehingga hasil uji-R<sup>2</sup> pada penelitian ini memberikan pengaruh yang akurat.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji-F, secara simultan kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai dengan menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  (41,337) >  $F_{tabel}$  (2,69) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhmad Sukrisno (2018), hasil uji-F, secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, Didit Darmawan (2014), secara simultan kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, Nazir Harudi, Gunawan dan Hasmin (2016), secara simultan motivasi, disiplin dan

kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja, Salju (2014), secara serempak motivasi dan komitmen mempengaruhi prestasi kerja serta Yusniar Lubis (2014), secara simultan kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji-t, secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai dengan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  (3,025) >  $t_{tabel}$  (2,039) dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, maka  $H_2$  diterima.

Menurut Sutrisno (2016;213), kepemimpinan adalah kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu sehingga dapat dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan yang diharapkan pegawai adalah metode kepemimpinan yang mampu memberikan masukan, dapat dijadikan panutan serta dapat melakukan diskusi tanpa ada batasan tingkat jabatan.

Kepemimpinan yang ditunjukkan Kepala Kantor Kementerian Agama kota Tanjungbalai terjadi masalah pada indikator komunikasi dengan pegawainya, dimana kesibukan di dalam dan di luar kantor menyebabkan pegawai sulit untuk melakukan komunikasi. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda, dimana nilai positif dan signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja, seperti hasil penelitian terdahulu oleh Akhmad Sukrisno (2018) dan Yusniar Lubis (2014) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja telah dibuktikan dan dapat diterima.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji-t, secara parsial komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai dengan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  (2,367) >  $t_{tabel}$  (2,039) dan nilai signifikansi 0,025 < 0,05, maka  $H_2$  diterima.

Menurut Sopiah (2008), komitmen adalah kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen menjadi dasar kemampuan pegawai karena semakin tinggi komitmen yang diterapkan pegawai, maka kemampuan pegawai akan semakin terlihat maksimal dan akan berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja.

Pegawai ASN Kantor Kementerian Agama kota Tanjungbalai belum menunjukkan komitmennya sebagai pelayan masyarakat, dimana Kantor Kementerian Agama kota Tanjungbalai. Apabila komitmen lebih ditingkatkan, maka prestasi kerja akan semakin terlihat, hal ini sejalan dengan nilai yang ditunjukkan komitmen pada analisis regresi linear berganda dan uji parsial yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan, seperti hasil penelitian terdahulu oleh Akhmad Sukrisno (2018) dan Salju (2014) bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja telah dibuktikan dan dapat diterima.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji-t, secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai dengan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  (2,253) >  $t_{tabel}$  (2,039) dan nilai signifikansi 0,032 < 0,05, maka  $H_2$  diterima.

Menurut Rosidah (2009) kompetensi adalah karakteristik utama yang terdapat dalam diri pegawai yang memungkinkan untuk memahami apa yang menjadi tugasnya sehingga menghasilkan produktivitas yang optimal. Kompetensi memberikan gambaran terhadap kualitas seorang pegawai. Kompetensi yang baik adalah bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, cepat dan akurat sehingga menghasilkan suatu prestasi kerja yang membanggakan.

Selain melayani masyarakat, pegawai ASN juga mampu melakukan pengelolaan administratif yang menjadi kompetensi dasar, namun, keinginan untuk maju atau mengembangkan karir masih belum mereka miliki dengan alasan sulitnya untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan. Hal tersebut sejalan dengan hasil analisis regresi dan uji parsial, dimana kompetensi bernilai positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, seperti hasil penelitian terdahulu oleh Didit Darmawan (2014) dan Nazir Harudi, dkk (2016) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja dapat diterima.

### **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji-t, secara parsial iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai dengan menghasilkan nilai  $t_{hitung} (3,674) > t_{tabel} (2,039)$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima.

Menurut Agustini (2013), iklim kerja adalah suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Iklim kerjaterbentuk karena pegawai ASN melakukan aktivitasnya masing-masing sehingga setiap pegawai menciptakan prestasi kerja secara individu.

Belum terbentuknya iklim kerja oleh pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Tanjungbalai menyebabkan pegawai masih bekerja dengan tugas masing-masing tanpa adanya kerja sama yang dapat meningkatkan prestasi kerja secara bersama-sama. Hal tersebut sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja dapat diterima, seperti hasil penelitian terdahulu oleh Yusniar Lubis (2014) bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Kesimpulan**

1. Uji simultan (uji-F) menerima  $H_1$ , dimana menghasilkan nilai  $F_{hitung} (41,337) > F_{tabel} (2,69)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya secara simultan kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Uji parsial (uji-t) menerima  $H_2$ , dimana nilai  $t_{hitung} (3,025) > t_{tabel} (2,039)$  dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ , artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, nilai  $t_{hitung} (2,367) > t_{tabel} (2,039)$  dan nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$ , artinya secara parsial komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja, nilai  $t_{hitung} (2,253) > t_{tabel} (2,039)$  dan nilai signifikansi  $0,032 < 0,05$ , artinya secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja serta nilai  $t_{hitung} (3,674) > t_{tabel} (2,039)$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , artinya secara parsial iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Uji- $R^2$  menghasilkan determinasi yang akurat, dimana nilai *adjusted R square* adalah 0,826, artinya kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 82,6%, sedangkan 17,4% koefisien determinasi selebihnya

dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, sehingga hasil uji-R<sup>2</sup> pada penelitian ini memberikan pengaruh yang akurat.

### Saran

1. Sebagai variabel paling dominan, diharapkan agar pegawai dapat lebih menciptakan iklim kerja yang positif agar suasana kantor menjadi lebih baik dengan saling mendukung dan bekerja sama untuk prestasi kerja secara keseluruhan.
2. Disarankan agar Kepala Kantor Kementerian Agama kota Tanjungbalai untuk melakukan pembagian kerja kepada pegawainya kunjungan ke KUA dan instansi lain agar waktu untuk menyelesaikan tugas di dalam kantor dapat diselesaikan dan pegawai bisa berkomunikasi untuk mencari solusi atas masalah yang ditemukan pada saat bertugas.
3. Diharapkan agar pegawai lebih menunjukkan komitmennya sebagai pelayan publik dengan menerima instruksi dari kepala kantor seperti lembur dan lainnya, karena pegawai ASN adalah pegawai yang siap dalam situasi dan kondisi apapun dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
4. Pegawai ASN lebih memaksimalkan kompetensi yang dimiliki walaupun peluang untuk mengembangkan karir sangat kecil, namun prestasi kerja yang optimal menjadi bahan evaluasi pimpinan untuk mempertimbangkan promosi jabatan yang lebih baik di masa yang akan datang.

### Daftar Pustaka

- Agustini, Fauziah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi Revisi, Medan: Unimed Press.
- Anoraga, Pandji. 2011. *Psikologi Kerja*, Edisi Keenam, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta.

- Hutapea, Parulian. 2011. *Kompetensi dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kuncoro, Mundrajad. 2005. *Strategi : Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Cetakan Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja : Pemanfaatan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Bandung: Refrika Aditama.
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. 2011. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju.
- Priyatno, Dwi. 2014. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Cetakan Ketujuh, Yogyakarta: Mediakom.
- Rosidah, Tegus Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku dan Komitmen Organisasi*. Cetakan Kelima, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Eddy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, Donni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Bina Aksara.

### Jurnal

- Akhmad Sukrisno, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan", *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2018, ISSN: 2612-2142, Vol.3, No.1: 1-18.
- Didit Darmawan, "Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di Kota Sidoarjo", *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*

- Indonesia, September 2014, Vol.1, No.1: 1-14.*
- Nazir Harudi, Gunawan dan Hasmin, “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”, *Jurnal Mirai Management, April-September 2016, Vol.1, No.1: 104-118.*
- Salju, “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara”, *Jurnal Manajemen, Juli 2014, ISSN: 2339-1510, Vol.1, No.2: 73-83.*
- Yusniar Lubis, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Yayasan Pendidikan Mawaridussalam”, *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara), April 2014, ISSN: 1979-8164, Vol.7, No.1: 7-13.*