
Employee Performance Improvement Strategy Through human Capital In The Statistics Center Agency In Blora District

Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Human Capital di Badan Pusat Statistik di Kabupaten Blora

Mazaya Adaliyah Laillanti¹⁾, Nunuk Herawati²⁾

¹⁾S1 Manajemen, ²⁾Dosen Perbankan dan Keuangan STIE-AUB Surakarta

Email : ¹⁾mazaya0201laillanti@gmail.com, ²⁾nunukherawati17@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of individual capabilities, leadership, and organizational climate on the performance of the employees of the Central Bureau of Statistics in Blora Regency. This research is a quantitative research. The research method was carried out by means of a census and a sample of 38 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression test, hypothesis testing which includes t test and F test, and test of determination. The results showed that partially individual capabilities and leadership had a significant effect on employee performance, while organizational climate had no significant effect on employee performance. Individual capability, leadership, organizational climate simultaneously have a nonsignificant effect on the performance of the employees of the Central Statistics Agency in Blora Regency. From the results of the determination test, it was obtained a value of 0.668, meaning that employee performance could be explained by the variables in this study and the rest was explained by other variables outside the variables studied.

Keywords: individual capability, leadership, organizational climate

Abstrak

Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh kemampuan individu, kepemimpinan, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kabupaten Blora. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian dilakukan dengan cara sensus dan sampel sebanyak 38 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji F, serta uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan individu dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan individu, kepemimpinan, iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kabupaten Blora. Dari hasil uji determinasi diperoleh nilai sebesar 0,668 artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Kemampuan Individu, Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perusahaan atau lembaga yang berjalan dan bertumbuh bukan hanya karena modal yang besar saja tetapi juga karena faktor dari sumber daya manusia (*human capital*) yang berkualitas menghasilkan suatu hal, baik barang maupun jasa untuk perusahaan. Modal sumber daya manusia (*Human Capital*) adalah modal manusia yang ada kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan, seperti motivasi, kompetensi, komitmen dan loyalitas karyawan (Salim S.M. & Karyawati :2013). *Human Capital* juga berbicara tentang kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, sebagai aset yang bernilai dikarenakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Maka *Human capital* diartikan sebagai kemampuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari pegawai atau karyawan perusahaan, dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.

Menurut Setyanti (2017), bahwa pengetahuan adalah sumber daya perusahaan yang strategik karena pengetahuan dapat digunakan dalam rangka pengembangan daya saing perusahaan yang bersifat langka, sukar ditiru dan sulit digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. Menurut Sukoco dan Prameswari (2017), *human capital* merupakan elemen yang tergantung pada keterampilan karyawan seperti pengetahuan teknis dan keterampilan, motivasi, inovasi, adaptasi dan modal sosial.

Menurut Mayo (2000) dalam Kasmawati (2017), sumber daya manusia memiliki beberapa komponen yang diantaranya terdapat *individual capability*, *leadership*, *workgroup effectiveness*, *individual motivation* dan *the organizational climate*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang tidak sama dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang akhirnya menentukan nilai perusahaan atau pun lembaga. Dalam penelitian ini membahas komponen *individual capability*, *leadership* dan *organizational climate*. *Individual capability* berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang, dan apa yang seorang individu bawa ke dalam pekerjaan dari bagian lain hidup mereka. *Leadership* berkaitan dengan kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, tanggung jawab. Sedangkan *organizational climate* merupakan budaya organisasi, suasana, terutama kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu lain.

Menurut Suwanto (2019), arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai. Menurut Mufidah (2018), ada beberapa syarat bagi ukuran kinerja yang baik, di antaranya berkaitan dengan tujuan organisasi, seimbang antara jangka panjang dan jangka pendek, mencerminkan aktivitas kunci manajemen memberi efek pada tindakan karyawan, mudah dipahami oleh karyawan, dipergunakan sebagai dasar evaluasi kinerja dan penentuan balas jasa, rasional, obyektif dan dapat diukur, serta dipergunakan secara konsisten dan teratur.

Salah satu perusahaan / lembaga yang melakukan pengelolaan *human capital* adalah Badan Pusat Statistik di Kabupaten Blora. Badan Pusat Statistik merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden, sehingga Badan Pusat Statistik melibatkan sumber daya manusia dalam jumlah banyak. Selain itu, dengan banyaknya layanan jasa yang disediakan tersebut maka Badan Pusat Statistik berkewajiban memberikan pelayanan yang profesional dengan cara menyediakan tenaga kerja yang terdidik, terlatih, dan bertanggung jawab. Tenaga kerja yang terdidik, terlatih, dan bertanggung jawab merupakan bentuk komponen *individual capability & leadership* dari *human capital* perusahaan. Sementara kondisi perusahaan (*organizational climate*) baik formal maupun non-formal dalam lingkungan kerja juga menentukan dan mendukung kinerja dari *human capital*. Oleh karena itu, pemilihan Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora sebagai obyek penelitian adalah sangat tepat untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh *individual capability*, *leadership*, dan *the organizational climate* terhadap kinerja pegawai.

Individual Capability adalah kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk cakup melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Mariani, *et al.* 2018). Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2017). Sebuah perusahaan yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja dari pegawai. Dan didalam kinerja pegawai ditentukan oleh kapasitas kemampuan masing – masing individu atau pegawai. Apabila kapasitas individu (*individual capability*) baik maka kinerja individu juga ikut baik. Hal ini didukung oleh penelitian Mariani, *et al* (2018) bahwa *individual capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan menurut Fazira & Mirani (2019) merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Apabila dalam suatu perusahaan memiliki pemimpin yang bisa memimpin dengan baik tanpa membuat pegawai merasa tertekan bahkan membuat pegawai nyaman, dan terkelola dengan baik, maka kinerja pegawai juga akan ikut baik. Hal ini didukung oleh penelitian Khoiri dan Oktavia (2019) bahwa *leadership* berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan.

Menurut Litwin dan Stringer (Faisal dan Lestari, 2019) *organizational climate* adalah sebuah konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Sifat-sifatnya dapat dirasakan atau dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan oleh mereka dalam sebuah pertanyaan yang sesuai. suasana kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum pada perusahaan. Pegawai yang merasa puas, aman, dan nyaman terhadap kantor tempat dia bekerja, kemungkinan besar akan memilih terus bekerja di tempat tersebut walaupun muncul peluang tawaran pekerjaan di tempat lain. Hal ini didukung oleh penelitian Andriyanto(2020) bahwa *organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Individual Capability berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Blora?
2. Apakah Leadership berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Blora?
3. Apakah Organizational Climate berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Blora?

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Individual Capability terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Blora.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Leadership terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Blora.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Organizational Climate terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Blora.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 38 pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blora. Teknik penentuan sampel yaitu menggunakan teknik Sensus, jika populasi atau sampel tidak lebih dari 100 bisa di ambil sensus untuk di jadikan sampel, maka dapat di tentukan berdasarkan presentase. Sampel dari penelitian ini adalah sebesar 38 pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blora.,Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner. Dalam penelitian ini data yang diambil adalah dari beberapa jurnal dari website yang sudah terangkum dalam daftar pustaka.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau angket yaitu menyebarkan angket kuesioner berupa daftar pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai, *Individual Capability*, *Leadership*, dan *Organizational Climate*. Kuesioner berupa daftar pertanyaan akan ditujukan kepada pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blora. Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan daftar pertanyaan atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner dalam penelitian ini melakukan pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono,2017), dengan urutan empat yaitu : 1, 2, 3, 4 dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Setuju : skor 4
2. Setuju : skor 3
3. Tidak Setuju : skor 2
4. Sangat Tidak Setuju : skor 1

Untuk menguji validitas akan digunakan uji korelasi Pearson product moment dengan bantuan Program SPSS (*Statistical Package and Social Solution*). Apabila nilai r hitung instrument lebih besar

dari r table maka dinyatakan valid. Secara manual rumus uji tersebut adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Jika r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai r positif dan lebih kecil dari 0,05 maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005)

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrument penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan Cronbach alpha dengan program SPSS (*Statistical Package and Social Solution*). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6. Rumus koefisien alpha : (Umar, 2008).

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu (e) memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas, dapat digunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Setelah pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS, output dapat dilihat pada baris paling bawah yang berisi *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Interpretasinya adalah jika pada $\alpha = 5\%$ $p > 0,05$, maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

Multikolinearitas merupakan korelasi yang nyata diantara variable independen dalam sebuah model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* atau *Tolerance* $< 0,1$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinearitas terjadi antar variabel bebas. Sebaliknya, apabila *VIF* < 10 atau *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan jika varian dari e tidak konstan. Masalah heteroskedastisitas umum terjadi dalam data *cross section*. Hal ini dapat dideteksi dengan menggunakan uji Gletser yang meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen yang digunakan dalam suatu model regresi. Jika variabel independen ternyata signifikan ($\text{sig} < 0,05$) mempengaruhi absolut residual, ini berarti bahwa dalam data terdapat heteroskedastisitas apabila tidak signifikan ($\text{sig} > 0,05$) berarti bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi.

Autokorelasi merupakan korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu atau secara ruang. Autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau secara ruang. Artinya bahwa hasil suatu tahun tertentu dipengaruhi tahun sebelumnya atau tahun berikutnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin – Watson. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin – Watson ini dilakukan dengan mengadopsi pendapat Santoso (2012:241) sebagai berikut :

1. Bila angka Durbin Watson berada dibawah -2, berarti ada autokorelasi.
2. Bila angka Durbin-Watson diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Bila angka Durbin -Watson diatas +2 berarti ada autokorelasi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis menyatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dikatakan regresi berganda, karena jumlah variabel bebas (*independent*) sebagai prediktor lebih dari satu (Santoso, 2012). Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi dengan rumus berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (variabel *Individual Capability*, *Leadership*, dan *Organizational Climate*) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Uji t dengan SPSS dilakukan melalui pengamatan signifikan t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Untuk melihat signifikansi variabel x terhadap y bisa dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} serta membandingkan nilai signifikan t dengan nilai signifikan 0,05 dengan syarat-syaratnya adalah:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel independent berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel dependent.

Uji F adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. (Santoso, 2012). Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka kriteria pengujian adalah.

1. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
2. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen. Menurut Nabila (2017) besarnya koefisien determinasi dapat di hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

HASIL PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blora. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blora yang berjumlah 38 responden. Data penelitian yang dikumpulkan berupa kuesioner yang disebar baik langsung kepada responden maupun melalui *google form* kepada seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blora. Masing-masing responden diberikan 1 kuesioner untuk 38 responden.

1. Uji Validitas Instrumen

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Individual Capability

X	rhitung	Rtabel	kesimpulan
X1.1	0,797	0,320	Valid
X1.2	0,748	0,320	Valid
X1.3	0,787	0,320	Valid
X1.4	0,783	0,320	Valid
X1.5	0,786	0,320	Valid

Data perhitungan tabel korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih

besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 1 di atas menunjukkan dari 5 pertanyaan semua valid. Butir pertanyaan nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan X1.1.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel *Leadership*

X	Rhitung	Rtabel	kesimpulan
X2.1	0,840	0,320	Valid
X2.2	0,855	0,320	Valid
X2.3	0,861	0,320	Valid
X2.4	0,854	0,320	Valid
X2.5	0,868	0,320	Valid
X2.6	0,866	0,320	Valid

Data perhitungan tabel korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 2 di atas menunjukkan dari 6 pertanyaan semua valid. Butir pertanyaan nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan X2.6.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel *Organizational Climate*

X	Rhitung	Rtabel	kesimpulan
X3.1	0,722	0,320	Valid
X3.2	0,699	0,320	Valid
X3.3	0,657	0,320	Valid
X3.4	0,791	0,320	Valid
X3.5	0,679	0,320	Valid

Data perhitungan tabel korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 3 di atas menunjukkan dari 5 pertanyaan semua valid. Butir pertanyaan nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan X3.4.

Table 4. Hasil uji validitas variabel Kinerja pegawai

X	Rhitung	rtabel	kesimpulan
Y1.1	0,764	0,320	Valid
Y1.2	0,726	0,320	Valid
Y1.3	0,734	0,320	Valid
Y1.4	0,748	0,320	Valid
Y1.5	0,811	0,320	Valid
Y1.6	0,790	0,320	Valid

Data perhitungan tabel korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 4 di atas menunjukkan dari 6 pertanyaan semua valid. Butir pertanyaan nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan Y1.5.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas variabel *Individual Capability*, *Leadership*, *Organizational Climate* dan Kinerja pegawai

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
<i>Individual Capability</i> (X ₁)	0,817	0,600	Reliabel
<i>Leadership</i> (X ₂)	0,879	0,600	Reliabel
<i>Organizational Climate</i> (X ₃)	0,755	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,795	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* (r_{item}) > 0,600 (r_{tabel}), maka data variable *Individual Capability*, *Leadership*, *Organizational Climate* dan Kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas Data

Table 6. Hasil Uji

Normalitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,247	1,691		2,511	,017		
	Individual Capability	,560	,137	,599	4,092	,000	,419	2,389
	Leadership	,190	,084	,248	2,268	,030	,751	1,332
	Organizational Climate	,103	,137	,107	,753	,456	,448	2,234

^a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas data sebesar 0,710 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Table 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,708	1,032		-,686	,497
	Individual Capability	,087	,084	,265	1,039	,306
	Leadership	,006	,051	,024	,124	,902
	Organizational Climate	-,003	,084	-,009	-,037	,971

^a. Dependent Variable: Abs ut

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan *Individual Capability*, *Leadership*, dan *Organizational Climate* terhadap Kinerja pegawai dari multikolinieritas, karena batas *tolerance value* lebih besar dari 0,10 dan *variance inflation factor* (VIF) adalah lebih kecil dari 10.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4,247	1,691			2,511	,017		
Individual Capability	,560	,137	,599		4,092	,000	,419	2,389
Leadership	,190	,084	,248		2,268	,030	,751	1,332
Organizational Climate	,103	,137	,107		,753	,456	,448	2,234

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan *Individual Capability*, *Leadership*, dan *Organizational Climate* terhadap Kinerja pegawai bebas dari heteroskedastisitas, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = 4,247 + 0,560X_1 + 0,190X_2 + 0,103X_3$$

- Konstanta memiliki koefisien regresi sebesar 4,247 dan bertanda positif menunjukkan bahwa jika faktor *Individual Capability*, *Leadership*, dan *Organizational Climate* konstan atau tetap maka kinerja pegawai positif.
- Individual Capability* memiliki koefisien regresi sebesar 0,560 dan bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin baik *Individual Capability* yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja pegawai.
- Leadership* memiliki koefisien regresi sebesar 0,190 dan bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin baik *Leadership* yang dimiliki maka semakin tinggi Kinerja pegawai.
- Organizational Climate* memiliki koefisien regresi sebesar 0,103 dan bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin baik *Organizational Climate* yang dimiliki maka semakin tinggi Kinerja pegawai.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa *Individual Capability* berpengaruh paling dominan, ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0.560.

7. Uji t

Table 10. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4,247	1,691			2,511	,017		
Individual Capability	,560	,137	,599		4,092	,000	,419	2,389
Leadership	,190	,084	,248		2,268	,030	,751	1,332
Organizational Climate	,103	,137	,107		,753	,456	,448	2,234

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Hasil uji t *Individual Capability* diperoleh nilai thitung sebesar 4,092 > ttabel sebesar 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa *Individual Capability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- Hasil uji t *Leadership* diperoleh nilai thitung sebesar 2,268 > ttabel sebesar 2,032 dan signifikansi sebesar 0,030 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini berarti bahwa *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil uji t *organizational climate* diperoleh nilai thitung sebesar 0,753 < ttabel sebesar 2,032 dan signifikansi sebesar 0,456 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H3 ditolak. Hal ini berarti bahwa *Organizational Climate* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

8. Uji F

Table 11. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,627	3	25,209	25,784	,000 ^b
	Residual	33,241	34	,978		
	Total	108,868	37			

a. Predictors: (Constant), Organizational Climate, Leadership, Individual Capability
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table di atas maka hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $25,784 > F_{tabel}$ 2,880. Dengan nilai signifikansi F_{hitung} $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel faktor *Individual Capability*, *Leadership*, dan *Organizational Climate* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

9. Uji Koefisien Determinasi

Table 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,833 ^a	,695	,668	,989	1,847

a. Predictors: (Constant), Organizational Climate, Leadership, Individual Capability
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas hasil uji determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 66,8% variasi dari Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Individual Capability*, *Leadership*, dan *Organizational Climate*. Sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian misalnya, *motivation*, promosi kerja, bonus, dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Individual Capability* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t *Individual Capability* diperoleh t_{hitung} sebesar 4,092 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan signifikansi *Individual Capability* lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi 0,560, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa *Individual Capability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. *Individual Capability* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blora sudah memiliki *Individual Capability* yang baik, Seperti halnya kemampuan intelektual dimana karyawan dituntut agar mampu menyelesaikan masalah-masalah ditempat kerja, karyawan harus mampu menelaah setiap saran yang berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan dan harus mampu membedakan informasi yang diterimanya. Selain itu kemampuan fisik, dimana karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan stamina, cekatan dalam melakukan pekerjaan, dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pegawai yang memiliki hubungan yang erat dan akrab dengan atasan akan membuat atasan sering memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan gagasan atau saran pada saat terdapat masalah, pegawai sangat mampu bekerjasama dengan pegawai lainnya, pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawainya sesuai dengan pendidikan terakhir, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sering mengikuti prosedur yang ada, pegawai sering menggunakan pengalamannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, pada saat berada dilapangan pegawai menggunakan fungsi manajemen yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) yang menyatakan bahwa *Individual Capability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mariani, *et al*(2018) bahwa *individual capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t *Leadership* diperoleh thitung sebesar 2,268 dan signifikansi sebesar 0,030. Nilai thitung *Leadership* lebih besar dari ttabel dan signifikansi *Leadership* lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi 0,190, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blora sudah memiliki *leadership* yang cukup baik.

Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blora dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang meliputi bersifat adil, memberikan sugesti, memberikan motivasi, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fazira & Mirani (2019) yang menyatakan bahwa *leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khoiri dan Oktavia (2019) bahwa *leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t *organizational climate* diperoleh thitung sebesar 0,753 dan signifikansi sebesar 0,456. Nilai thitung *organizational climate* lebih kecil dari ttabel dan signifikansi *organizational climate* lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien regresi 0,103, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini berarti bahwa *Organizational Climate* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Organizational Climate berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini didasari oleh belum baiknya iklim organisasi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blora, para pegawai belum diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Indrawati (2016) bahwa *organizational climate* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berlainan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Menurut Litwin dan Stringer (Faisal dan Lestari, 2019) yang menyatakan bahwa *organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil uji t *Individual Capability* diperoleh kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa *Individual Capability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) dan Mariani, *et al* (2018).

Hasil uji t *Leadership* diperoleh kesimpulan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fazira & Mirani (2019) dan Khoiri dan Oktavia (2019).

Hasil uji t *Organizational Climate* diperoleh kesimpulan H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini berarti bahwa *Organizational Climate* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Indrawati (2016).

Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 25,784 > F_{tabel} 2,800. Nilai signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel faktor *Individual Capability*, *Leadership*, dan *Organizational Climate* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil uji determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 66,8% variasi dari Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Individual Capability*, *Leadership*, dan *Organizational Climate*. Sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Saran

- a. Pegawai dapat meningkatkan kapasitas untuk bekerja dengan lebih baik lagi dengan mengikuti seminar - seminar yang berkaitan dengan pekerjaannya, belajar lagi mengenai cara-cara mengatasi permasalahan dalam pekerjaan.
- b. Pegawai dapat lebih meningkatkan pengendalian dalam tindakannya seperti mengendalikan emosi saat terjadi konflik di tempat kerja, meningkatkan kedisiplinan baik dalam mengumpulkan hasil pekerjaan maupun dalam jam kerja, serta mengutamakan team work dalam mengatasi permasalahan pekerjaan.
- c. Pegawai diharapkan mampu lebih meningkatkan kompeten dan pengalaman yang cukup dalam bidang pekerjaan sehingga dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan.
- d. Pemimpin diharapkan lebih mampu mendelegasikan tugas kepada bawahannya sehingga terbentuk job desc yang jelas.
- e. Pemimpin diharapkan mampu lebih meningkatkan tanggung jawab atas semua hal demi kelancaran pekerjaan.
- f. Pemimpin diharapkan dapat berkomunikasi dan mendengarkan usulan atau kritik yang disampaikan oleh bawahannya dengan baik sehingga karyawan merasa dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

Andriyanto, Stefanus. 2020 . Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja Pada Karyawan di Atria Supermarket Surakarta. Universitas Kristen Surakarta: Skripsi.

[Faisal, Ahmad dan Lestari, Kartika Dian. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah M-Progress: Vol 9, No 1 \(2019\). Diambil dari: http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/941759 \(2 November 2020\)](http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/941759)

Fazira, Yuni & Mirani, Riska. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. Diambil dari: <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/2477/2307> (31 Oktober 2020)

Ghozali, Imam.2005.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Kasmawati, Yuni. 2017. Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). Diambil dari: <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/1781> (27 Oktober 2020)

[Khoiri, Moh., dan Oktavia, NR. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Diambil dari: http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmb/article/view/12954 \(26 Oktober 2020\)](http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmb/article/view/12954)

Mariani, Ni Made., et al. 2018. Pengaruh Individual Capability dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Diambil dari: <https://jimutuntad.com/index.php/jimut/article/view/102> (27 Oktober 2020)

Nabila, Dea. 2017. Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat 6 SDM Umum dan IT PT. KAI (PERSERO) Bandung. Diambil dari: http://repository.upi.edu/29744/6/S_PEM_1303956_Chapter%203.pdf (5 Februari 2021)

Pasaribu, Evan Karno & Indrawati, Ayu Desi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. **E-Jurnal Manajemen**, [S.l.], v. 5, n. 12, dec. 2016. ISSN 2302-8912

Diambil dari <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/25306>>. Date accessed: 19 apr. 2021.

Salim, S. M., & Karyawati, G. 2013. *Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Keuangan*. Journal of Business and Entrepreneurship, Vol.1 No.2.

Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Setyanti, SW. 2017. Peran Srategis Sumber Daya Manusia Berbasis Knowledge Management Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance. Diambil dari: <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/6694> (26 Oktober 2020)

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukoco & Prameswari. 2017. Human Capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management. Diambil dari: <http://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/12921> (29 Oktober 2020)

Suwanto. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI Finance Tbk. Diambil dari: <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/3448/2716> (27 Oktober 2020)

Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). Jurnal Ilmiah Vol 4 No 2 (2017). Diambil dari: <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498> (1 November 2020)