

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh

**T. Andi Roza
Khairuddin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai BPSDM Aceh. Lokasi penelitian pada BPSDM Aceh dengan objek pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengambilan sampel secara berjenjang atau bertahap dengan teknik sampling! pengambilan sampel dengan teknik sensus, sehingga jumlah sampel sebanyak 82 orang pegawai. Hasil penelitian terhadap variabel iklim organisasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu penciptaan iklim organisasi yang lebih menyenangkan dan kondusif bagi semua pegawai, sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga kompetensi yang hendaknya diberikan berdasarkan spesialisasi dan keahlian masing-masing pegawai

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil dari tugas dan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh merupakan salah satu organisasi yang bernaung pada Satuan Kerja Pemerintah Aceh (SKPA) yang mempunyai tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah terutama dalam peningkatan kinerja pegawai. Namun dalam kenyataannya menunjukkan bahwa kinerja aparatur pemerintah khususnya di BPSDM Aceh masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu yang telah ditentukan dimana sebanyak 45% pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai kurang tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dimana sebanyak 35% pegawai tidak dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan, kemudian rendahnya disiplin kerja pegawai dimana sebanyak 37% pegawai masuk kantor tidak tepat waktu serta kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi, sehingga mendorong pegawai lain kurang bersemangat dalam bekerja, BPSDM Aceh, (Renstra, 2018)

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah iklim organisasi pegawai dilingkungan organisasi tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014). Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan dan dengan sesama karyawan dilingkungan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dan kinerja BPSDM Aceh adalah faktor iklim organisasi dan kompetensi. Konsep iklim organisasi (*organizational climate*) seringkali disamakan dengan budaya organisasi (*organizational culture*), meskipun kenyataannya kedua hal tersebut berbeda. Namun tidak dapat dipungkiri adanya keterkaitan yang erat antara kedua konsep tersebut. Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan suatu konsep yang sifatnya ditanamkan dan dibangun melalui proses sosialisasi khusus antara organisasi dengan anggotanya (Simamora, 2015).

Dengan adanya iklim organisasi pegawai dapat melakukan sejumlah fungsi di dalam suatu organisasi. Pertama: iklim organisasi mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya iklim organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lainnya. Kedua, iklim organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepercayaan diri individu seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Iklim organisasi akan menghasilkan nilai-nilai yang nantinya mendasari perilaku anggota organisasi serta keyakinan dari suatu organisasi. Sedangkan iklim (*climate*) pada dasarnya mencerminkan persepsi anggota organisasi terhadap suasana kerja yang terbentuk berdasarkan budaya (*culture*) yang ada pada organisasi tersebut.

Tidak tercapainya kinerja BPSDM Aceh salah satu indikasinya dipengaruhi oleh masih rendahnya kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari tingkat disiplin pegawai ketika masuk jam kantor dan pulang jam

kantor juga ada yang tidak tepat waktu. Disamping itu, para pegawai ada juga yang belum melaksanakan pekerjaan sebagaimana tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang maksimal sehingga tidak terlaksananya tugas pelayanan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada setiap pegawai, penanganan dan konfirmasi terhadap surat-surat masuk maupun keluar yang masih kurang baik serta penggunaan anggaran organisasi yang belum mencapai standar yang diharapkan oleh organisasi.

Tinjauan Literatur

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Timpe (2012), kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Menurut Meiner (2012) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Waldman (2012) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soeprihantono (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja di definisikan sebagai hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2014). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan.

Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Munie (2012), menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai disuatu pemerintahan atau organisasi suatu pemerintah dibagi menjadi dua katagori yaitu *faktor finansial dan non finansial*”.

Faktor finansial meliputi ;

- a. Gaji, merupakan pendapatan yang sifat tetap berdasarkan peraturan pemerintah yang diperoleh oleh pegawai setiap bulannya
- b. Tunjangan dan jaminan sosial, yaitu tunjangan yang diberikan oleh organisasi tempat pegawai bekerja yang jumlah berbeda menurut golongan dan masa kerja.

Adapun faktor non finansial meliputi:

- a. Lingkungan kerja, yaitu keadaan dari lingkungan organisasi baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik
- b. Budaya kerja, merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dilingkungan tersebut yang dapat mempengaruhi pegawai bekerja secara lebih baik lagi.
- c. Budaya organisasi, merupakan pola-pola mendasar, yang dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi.
- d. Kepemimpinan, gaya seorang pemimpin dalam menggerakkan semua elemen sumber daya organisasi untuk bekerja menjadi lebih baik.
- e. Motivasi, merupakan dorongan yang ada dalam diri pegawai untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasi.
- f. Kepuasan kerja dan alat pendukung, merupakan kepuasan yang diperoleh oleh pegawai selama bekerja yang didukung oleh peralatan kerja yang memadai.

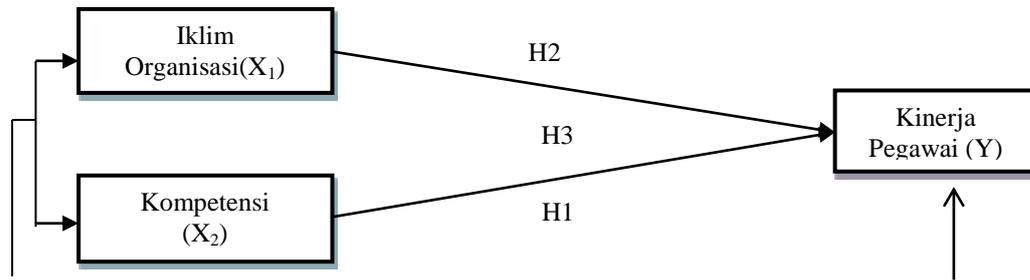
Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan menurut Parlinda dan Mahyuddin (2014) terdiri dari: (1) Kualitas kerja yang dihasilkan; (2) Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan; (3) Mendapatkan supervisi terhadap pekerjaan yang dilakukan; (4) Tingkat kehadiran; (5) Dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain; dan (6) Mempunyai kemampuan dalam mencapai target kerja.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap karakteristik dari prosedur yang ada dalam sebuah perusahaan, (Simamora, 2012). Menurut Stringer (2013)

indikator iklim organisasi terdiri atas: (1) Struktur organisasi, (2) Standar kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Kebersihan, (5) Tata ruang, (6) Kebisingan, (7) Suhu udara dan (8) Ruang gerak.

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan fenomena dan dari landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka beberapa hipotesis alternatif dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H1* : Iklim organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM Aceh.
H2 : Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPSDM Aceh.
H3 : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPSDM Aceh.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Riduwan, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPSDM Aceh yaitu sebanyak 238 orang. Penarikan sampel pada masing-masing Bagian di lingkungan BPSDM Aceh, penulis memilih metode *cluster sampling* berdasarkan golongan pegawai. Pengambilan jumlah sampel diambil dalam hal ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2012) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{238}{1 + 238 (8\%)^2}$$

$$n = \frac{238}{1 + 238 (0,008)}$$

$$n = \frac{238}{1 + 1,90}$$

$$n = \frac{238}{2,90} = 82,0 = \text{digenapkan menjadi } 82 \text{ orang}$$

Ket :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, sebesar 8%.

Teknik mengambil sampel secara berjenjang yaitu tahap pertama menggunakan *cluster sampling* (Umar, 2012), dimana pengambilan sampel dengan maksud tertentu terhadap pegawai pada masing-masing bagian tahap berikutnya menggunakan simple random sampling. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 1. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai, selain itu dilakukan wawancara kepada pimpinan perusahaan dan karyawan dalam rangka mendukung hasil penelitian.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1.	Sekretariat	40	14
2.	Program dan Pelaporan	19	7
3.	Pembinaan Dan Pengembangan	24	8
4.	Kepangkatan Dan Penggajian	22	8
5.	Kesejahteraan Dan Kedudukan Hukum	18	6
6.	Informasi Kepegawaian	21	7
7.	Pendidikan Penjenjangan	22	8
8.	Pendidikan Teknis Fungsional	25	9
9.	Widyaiswara	47	16
Jumlah		238	82

Sumber : BPSDM Aceh (2018).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Iklim Organisasi
X ₂	= Kompetensi
a	= Konstanta
b ₁ -b ₂	= Koefisien regresi
e	= error term

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang diisi oleh responden, maka kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Pengujian validitas dilakukan untuk memperoleh keyakinan bahwa masing-masing pertanyaan telah dikelompokkan pada variabel yang telah ditentukan. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Riduwan, 2010).

Adapun pengujian kehandalan instrumen penelitian dilakukan dengan melakukan uji reliabilitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya sebagai alat ukur penelitian. Untuk melihat tinggi rendahnya reliabilitas instrumen penelitian digunakan teknik pengukuran *Cronbach Alpha*. Variabel penelitian ini menggunakan kriteria kehandalan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Sementara itu, untuk penghitungan uji simultan digunakan ketentuan berikut: Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya iklim organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Aceh. Sedangkan untuk uji secara parsial (uji t) dilakukan dengan memperhatikan kriteria berikut: Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka variabel iklim organisasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Aceh. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur variabel dependent dan independent. Skala likert ini merupakan skor yang diberikan terhadap kuesioner yang dijawab oleh responden. Kuesioner untuk variabel X₁, X₂ dan Y diberikan skor 1 hingga 5, yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada BPSDM Aceh berdasarkan pengaruh motivasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Aceh. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan tingkat pendapatan responden. Lebih jelas karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persen (%)
1	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	49	59,8
	▪ Wanita	33	40,2
Jumlah		82	100
2	Usia Anda		
	▪ 20 - 29 tahun	8	9,8
	▪ 30 - 39 tahun	22	26,8
	▪ 40 - 49 tahun	25	30,5
	▪ > 50 tahun	27	32,9
Jumlah		82	100
3	Status perkawinan		
	▪ Belum Kawin	19	23,2
	▪ Kawin	63	76,8
Jumlah		82	100
4	Pendidikan terakhir		
	▪ SLTA	1	1,2
	▪ Akademi/Dipl	6	7,3
	▪ Sarjana (S1)	69	84,1
	▪ Pascasarjana (S2)	6	7,3
Jumlah		82	100

Sumber : Data Primer, 2018 (diolah)

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa responden terdiri dari 49 orang (59.8%) laki-laki. Jumlah laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan jumlah perempuan, karena kebijakan dari pimpinan organisasi yang lebih banyak menempatkan pegawai laki-laki di BPSDM, karena banyak sub bagian membutuhkan tenaga pegawai laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas (uji kehandalan) berdasarkan koefisien *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 15.0. Berdasarkan *output* komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0.235 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 82$ pada lampiran), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstrak. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistency*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Sebagaimana dijelaskan pada Tabel 3.

Berdasarkan data dalam Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0.235 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=82)	Ket
1.	A1	0,613	0.235	valid
2.	A2	0,727		
3.	A3	0,668		
4.	A4	0,681		
5.	A5	0,412		

6.	A6		0,588		
7.	A7		0,238		
8.	A8		0,354		
9.	B1	Kompetensi (X ₁)	0,890	0.235	valid
10.	B2		0,474		
11.	B3		0,738		
12.	B4		0,813		
13.	B5		0,749		
14.	C1	Kinerja Pegawai (Y)	0,585	0.235	valid
15.	C2		0,542		
16.	C3		0,566		
17.	C4		0,801		
18.	C5		0,753		
19.	C6		0,778		

Sumber: Data Primer, 2018 (diolah)

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS version 15.0.

Tabel IV.3

Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Rata-rata	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Iklm Organisasi (X1)	3.888	8	0.630	Handal
2	Kompetensi (X1)	4.208	5	0.797	Handal
3	Kinerja Pegawai(Y)	4.027	6	0.753	Handal

Sumber: Data Primer 2018 (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel iklim organisasi (X1) diperoleh nilai alpha sebesar 63,0%, variabel kompetensi (X2) diperoleh nilai alpha sebesar 79,7%, dan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 75,3%. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alpanya lebih besar dari 0.60.

Iklm Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi. Tabel berikut ini akan menjelaskan mengenai indikator dari iklim organisasi yang diterima oleh pegawai BPSDM Aceh, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4. Iklim Organisasi

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Netra 1	Setuju	Sangat Sgt Setuju	
1.	Struktur organisasi pada BPSDM Aceh telah mencerminkan keserasian kerja antar bagian bagian	0	12	5	41	24	3.92

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Netra 1	Setuju	Sangat Sgt Setuju	
	dan kemampuan SDM						
2.	Standar kerja yang ditetapkan oleh pimpinan dapat dijalankan dengan baik oleh pegawai	0	19	12	40	11	3.55
3.	Pegawai mendapatkan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidang masing-masing pegawai	0	19	11	30	22	3.64
4.	Kebersihan ruangan kantor selalu terjaga dengan baik	0	5	11	55	11	3.88
5.	Pewarnaan dalam ruangan termasuk tata ruang dengan warna yang sesuai dengan nuansa para pegawai	0	7	5	21	49	4.30
6.	Ruangan kantor jauh dari kebisingan kendaraan umum dan tempat keramaian	0	2	25	46	9	3.74
7	Suhu udara dalam ruangan selalu terjaga karena adanya pendingin udara (AC)	0	6	8	57	11	3.85
8	Ruang gerak setiap pegawai di ruangan dan luar ruangan tidak dibatasi oleh pihak tertentu	0	9	4	22	47	4.22
	Rerata						3,88

Sumber : Data Primer, 2018 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa variabel iklim organisasi pada Kantor BPSDM Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 3.88, atau responden menyatakan bahwa responden menyatakan setuju bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja pegawai pegawai pada BPSDM Aceh. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai struktur organisasi pada BPSDM Aceh telah mencerminkan keserasian kerja antar bagian bagian dan kemampuan SDM, standar kerja yang ditetapkan oleh pimpinan dapat dijalankan dengan baik oleh pegawai, pegawai mendapatkan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidang masing-masing pegawai, kebersihan ruangan kantor selalu terjaga dengan baik, pewarnaan dalam ruangan termasuk tata ruang dengan warna yang sesuai dengan nuansa para pegawai, ruangan kantor jauh dari kebisingan kendaraan umum dan tempat keramaian, suhu udara dalam ruangan selalu terjaga karena adanya pendingin udara.

Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan pada tingkat yang memuaskan termasuk kemampuan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan, adapun penjelasan mengenai Kompetensi dapat dijelaskan sebagai pada Tabel 6.

Tabel 6. Kompetensi

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Netral	Setuju	Sangat Sgt Setuju	
1.	Karyawan mempunyai pengetahuan sesuai dengan tugas dan fungsinya	0	7	6	47	22	3.95
2.	Kemampuan kerja karyawan sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan	0	0	0	36	46	4.53
3.	Karyawan mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	0	2	2	53	25	4.20
4.	Karyawan mempunyai	0	2	12	31	37	4.20

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Netral	Setuju	Sangat Sg Setuju	
	keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan						
5.	Karyawan mempunyai kemampuan dalam penguasaan informasi teknologi (IT)	0	2	5	52	23	4.15
Rerata						4,20	

Sumber : Data Primer, 2018 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi diperoleh nilai rerata sebesar 4.20, atau responden menyatakan setuju bahwa Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada BPSDM Aceh dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden berkaitan dengan pernyataan tingkat pemahaman/ pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki sudah sesuai, kemampuan kerja saya sesuai standar kompetensi yang dimiliki, kemampuan berkomunikasi antara saya dengan pegawai lain sudah baik, keterampilan yang saya miliki sesuai dengan bidang tugas yang ditugaskan, penguasaan informasi teknologisaya sudah baik dan sikap yang saya tampilkan mampu membangun kebersamaan antar pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Aceh, dengan nilai F_{hitung} sebesar 30.685, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3.225
2. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Aceh, dengan besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0.163.
3. Hasil penelitian secara parsial juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Aceh, dengan besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,128.

Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu penciptaan iklim organisasi dan kompetensi yang lebih menyenangkan dan lebih baik kondusif bagi semua pegawai, sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga kompetensi yang hendaknya diberikan berdasarkan spesialisasi dan keahlian masing-masing pegawai.
2. Pimpinan BPSDM Aceh hendaknya memperhatikan iklim organisasi yang ada di lingkungan BPSDM Aceh dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dengan memotivasi mereka untuk mengerahkan seluruh kemampuan dan tenaganya dalam upaya peningkatan kinerja. Iklim organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini lebih ditekankan pada struktur organisasi dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja maupun pembagian tugas kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dimilikinya.
3. Kompetensi hendaknya juga menjadi perhatian pimpinan, karena dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kompetensi, hendaknya pegawai diberikan program pelatihan atau pendidikan yang memadai sesuai dengan beban kerja yang dijalannya.

Referensi

- Anwar Sanusi (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2014) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Iswahyu, Hartati (2014), Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Eksekutif*, Volume 2, Nomor 1, April 2005, Hal 63-80
- Ma'ruf, J. Jasman (2013), Riset Perilaku Konsumen Niat Membeli Melalui Internet. Banda Aceh, MM USK
- Meiner (2012), *Organization Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Munie (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya.
- Natasha, (2016), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. No. 3 Vo. 4. Hal 65-79.
- Purwadarminta, (2010), *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfa Beta, Bandung.

- Parlinda, Vera dan Mahyuddin M, (2014), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah*. Volume 2, Nomor I, April 2005, Hal 81-98.
- Riduwan, (2010), *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. Dan Sagala, (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Jakarta.
- Simamora, Henry (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, STIE-YKPN, Jakarta.
- Simanjuntak (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soeprihantono (2011), *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sri Pancawati, (2013), Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri. *Jurnal Otonomi*, Vol. 13, Nomor 1, Januari 2013.
- Stringer (2013), *Coaching For Performance*, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja. Terjemahan Y.D Helly Purnomo, Jakarta, Gramedia.
- Toulson dan Smith, (2014), *The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis*. *Australian Journal of Business and Management Research* Vol.1 No.7 [100-111]
- Timpe Dale (2012), *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Umar Husein, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta. Rineka Cipta
- Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*, Rineka Cipta, Jakarta.