

Pengaruh Iklim Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai KPRI Sejahtera Kabupaten Brebes

Manajemen Sumber Daya Manusia

Alif Ilham Zakaria^{1*)}, Setiowati Subroto²⁾

Prgram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

*Email: alifilham283@gmail.com

ABSTRACT

KPRI Prosperous Brebes Regency has a level of absence which is not good seen from the employee absenteeism data which causes the inability to develop work involving late employees and office hours. Organizations must develop employee competencies to increase the knowledge and insights of employees who have competent competencies in carrying out their responsibilities. The research method used was observation, interview and questionnaire distribution. The number of samples in this study were 34 respondents. The analytical tool used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test and the significance test of multiple linear regression coefficients. The results of this study indicate 1). Intended with positive and insignificant to increase work productivity. From the t test results obtained t count the working climate variable (X1) of 4.319 while t table of 1.659, then obtained t count > t table with the value of sig 0.108 > 0.05. 2). Intended with positive and significant competence on employee work productivity. From the results of the t test obtained variable count competency (X2) of 4.319 while t table of 2.045, then obtained t count > table with a sig value of 0.000 < 0.005. 3). Work climate and competence on the productivity of work together (simultaneously) significantly influence work productivity. The calculated F value obtained was 164.555 while the F table was 4.17. Then it is known that the calculated F value is 164.555 > 4.17 with a significant level of 0.000 < 0.05. Based on research conducted in this study conclusions can be drawn regarding work competencies and positive and significant competencies on the work productivity of KPRI Sejahtera employees in Brebes Regency.

Keywords: *Work Productivity, Work Climate, Competence*

ABSTRAK

Melihat dari latar belakang masalah dalam penelitian ini menjadi alasan peneliti bahwa pegawai KPRI Sejahtera Kabupaten Brebes memiliki tingkat absensi yang kurang baik dilihat dari data absensi pegawai yang disebabkan kurang nyamannya iklim kerja didalam organisasi yang membuat pegawai sering telat dan pulang dijam kantor. Organisasi harus mengembangkan kompetensi pegawai untuk menambah pengetahuan dan wawasan pegawai sehingga pegawai memiliki jiwa yang berkompeten dalam menjalankan tanggung jawabnya. Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara dan penyebaran kuisioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji signifikansi koe-

fisien regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1). terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan iklim kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dari hasil uji t diperoleh t hitung variabel iklim kerja (X1) sebesar 4,319 sedangkan t tabel sebesar 1,659, maka diketahui t hitung > t tabel dengan nilai sig 0,108 > 0,05. 2). terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai. Dari hasil uji t diperoleh t hitung variabel kompetensi (X2) sebesar 4,319 sedangkan t tabel sebesar 2,045, maka diketahui t hitung > tabel dengan nilai sig 0,000 < 0,005. 3). Iklim kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 164,555 sedangkan F tabel sebesar 4,17. Maka diketahui nilai F hitung 164,555 > 4,17 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim kerja dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai KPRI Sejahtera Kabupaten Brebes.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Iklim Kerja, Kompetensi

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus membutuhkan manajemen yang baik berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan beberapa faktor, dan salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi keberhasilan ini adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan itu. Untuk itu karyawan perlu diberikan motivasi kerja agar sumber daya manusia mereka bisa ditingkatkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Betapapun majunya berkembang teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja timbul karena adanya semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan tujuan organisasinya.

Produktivitas adalah kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan produk secara kurun waktu yang ditentukan. Kapasitas waktu biasanya dihitung perkuartal, semester, dan tahunan. Kapasitas produktivitas juga dilihat dari jumlah yang dihasilkan, kecepatan waktu yang mampu dihasilkan, serta kualitas produk yang sesuai dengan standar yang disepakati (Fahmi, 2012:83).

Iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menanggapi iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka didalam organisasi (Simamora, 2010:81) .

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 17-25

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan dan tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:50).

Fenomena masalah yang ada di KPRI Sejahtera yaitu perlu meningkatkan produktivitas kerja pegawainya dilihat dari kedisiplinan pegawai yang sering telat dalam absensi setiap bulanya sehingga menunjukkan kurangnya kinerja yang baik yang berdampak terhadap produktivitas pegawai. Hal ini juga disebabkan kurang nyamannya iklim kerja didalam organisasi tersebut yang membuat pegawai sering telat dan pulang dijam kantor tidak sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Organisasi harus mengembangkan kompetensi pegawai untuk menambah pengetahuan dan wawasan pegawai sehingga pegawai memiliki jiwa yang berkompeten dalam menjalankan tanggung jawabnya, dan organisasi harus dapat menciptakan kondisi iklim kerja yang lebih baik lagi didalam organisasi tersebut, sehingga pegawai akan merasa nyaman dan menciptakan suasana kerja yang baik supaya mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Apabila organisasi tidak mampu mewujudkannya, sebagai implikasi yang nyata kedepan, maka akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai yang menurun. Maka dari itu kompetensi karyawan dan iklim kerja perlu dipertahankan untuk memaksimalkan produktivitas kerja pegawai. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja pegawai KPRI Sejahtera Kab,Brebes, pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawaiKPRI Sejahtera Kab.Brebes, Apakah terdapat pengaruh iklim kerja dan kompetensi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai KPRI Sejahtera Kab.Brebes. Tujuan masalah dalam penelitian ini, Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja pegawai KPRI Sejahtera Kab.Brebes, Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai KPRI Sejahtera Kab.Brebes, Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai KPRI Sejahtera Kab.Brebes.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan produk secara kurun waktu yang ditentukan.Kapasitas waktu biasanya dihitung perkuartal, semester, dan tahunan.Kapasitas produktivitas juga diliat dari jumlah yang dihasilkan, kecepatan waktu

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 17-25

yang mampu dihasilkan, serta kualitas produk yang sesuai dengan standar yang disepakati Menurut Fahmi (2012:83).

Iklm Kerja

Menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menanggapi iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka didalam organisasi Simamora (2010:81).

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan Thoha (2008:4).

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Menurut Suliyanto (2018:167) angket atau kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Data yang digunakan yaitu data primer. Data primer yaitu sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data. Untuk mempermudah memperoleh data yang diinginkan, maka dapat dilakukan dengan menggunakan metode skala likert.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 1. Uji Deskriptive
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean
<u>Iklm Kerja (X1)</u>	32	12	58	31.38
<u>Kompetensi (X2)</u>	32	12	44	26.09
<u>Produktivitas Kerja (Y)</u>	32	12	55	30.44
<u>Valid N (listwise)</u>	32			

Berdasarkan tabel diatas data diketahui bahwa data yang diteliti berjumlah 32. Untuk variabel Iklim Kerja tertinggi sebesar 58, Iklim Kerja terendah sebesar 12, dengan rata-rata nilai iklim kerja sebesar 31,38%. Untuk variabel Kompetensi nilai tertinggi 44, Kompetensi terendah 12, dengan rata-rata nilai Kompetensi sebesar 26,09%, dan nilai tertinggi variabel Produktivitas Kerja sebesar 55, Produktivitas Kerja terendah 12, dengan nilai rata-rata 30,44%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80485834
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.083
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah, 2020

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 2 uji normalitas diatas dengan kolmogorov-smirnov test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Karena nilai sig lebih besar dari 0,05, maka keputusannya adalah H0 diterima yang berarti bahwa data berdistribusi normal. Berarti asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Iklim Kerja	.106	9.415
Kompetensi	.106	9.415

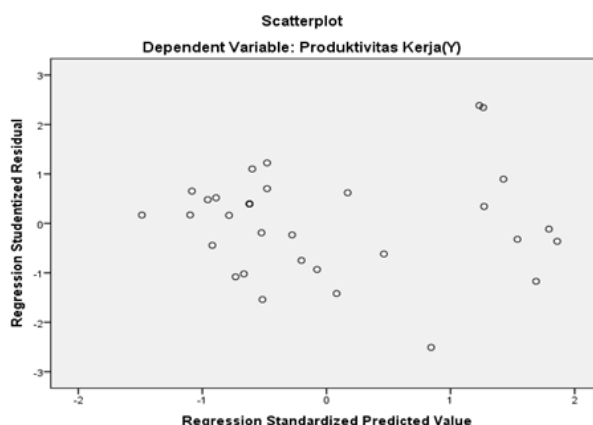
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2020

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 17-25

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS terlihat angka VIF untuk variabel iklim kerja sebesar 9,415 dan angka VIF untuk variabel kompetensi sebesar 9,415. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel bebas kurang dari 10. Sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas tidak mempunyai masalah dengan multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terjadi Heteroskedasitas.

Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.574	2.014		-1.774	.087
	Iklim Kerja	.286	.172	.269	1.659	.108
	Kompetensi	.959	.222	.700	4.319	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = -3,574 + 0,286 X_1 + 0,959 X_2$. Berdasarkan analisis regresi berganda dapat diambil suatu analisis bahwa:

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 17-25

- a. Konstanta sebesar -3,574 artinya jika persepsi iklim kerja dan kompetensi bernilai tetap atau konstan maka produktivitas kerja dikantor KPRI Sejahtera Kabupaten Brebes adalah sebesar -3,574%.
- b. Koefisien regresi untuk variabel iklim kerja sebesar 0,286 artinya jika variabel iklim kerja ditingkatkan 1% sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan iklim kerja dikantor KPRI Sejahtera Kabupaten Brebes adalah sebesar 0.286%.
- c. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0,959 artinya jika variabel kompetensi ditingkatkan 1% sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kompetensi dikantor KPRI Sejahtera Kabupaten Brebes adalah sebesar 0.959%.

Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi Linear Berganda (Uji Simultan)

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5093.090	2	2546.545	164.555	.000 ^b
Residual	448.785	29	15.475		
Total	5541.875	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Iklim Kerja

Sumber: Data yang diolah. 2020

Dari hasil pengujian signifikansi koefisien regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh nilai sig sebesar 0,000, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ (alfa) = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai KPRI Sejahtera Kabupaten Brebes .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan iklim kerja terhadap produktivitas kerja pegawai KPRI Kabupaten Brebes. Dikatakan tidak signifikan karena nilai signifikan iklim kerja lebih dari 0,05 .
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai KPRI Kabupaten Brebes.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dan kompetensi secara simultan terhadap produktivitas kerja KPRI Kabupaten Brebes.

Saran

- a. KPRI Sejahtera Kabupaten Brebes harus meningkatkan produktivitas kerja pegawainya dengan menyesuaikan tugas sesuai dengan kemampuannya sehingga pegawai bisa bekerja secara maksimal.
- b. organisasi juga memperhatikan iklim kerja dengan cara melihat kondisi yang terjadi diorganisasi dan memperhatikan pegawai agar tetap merasa nyaman dalam bekerja.
- c. organisasi juga harus meningkatkan kompetensi pegawainya dengan diberikan arahan dan pendampingan agar kedepan lebih baik lagi dan pegawai bisa mengembangkan dirinya agar memiliki pribadi yang berkompeten dalam pekerjaannya, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor KPRI Sejahtera Kabupaten Brebes.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam lagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2010). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Bekasi: Madenatera.
- Akhmad Abdurahman , N. M. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen, Vol 1, No 1*.
- Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Darsin, T. (2017). Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervrening Di Perusahaan Bengkel Mobil Honda Semarang Center. *Journal of Management, Vol 3, No 3*.
- Eci Novita, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 1, Desember 2020, p. 17-25

- Moeharino, E. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ravianto, J. (1986). *Manajemen Produksi Modern*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Rosidah, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2009). *SUMBER DAYA MANUSIA dan PRODUKTIVITAS KERJA*. Bandung: MANDAR MAJU.
- Sherly Pinantik, F. L. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern, Vol 13, No 3*, 41-51.
- Simamora, H. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinungan, m. (2011). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiarto Hartono, I. W. (2017). Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Stimik Dharma Putra. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Vol 6, No 1*, 64-71.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan: (Kuantitatif, Kualitatif dan R& D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Thoha, H. (2008). *KOMPETENSI plus Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Triton. (2007). *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan Dan Bisnis*. Yogyakarta: Tugu Publisier.
- Veronica, F. (2017). Pengaruh Bonus Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan. *AGORA, Vol.5, No.1*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.