



Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh

Nelly^{*1}, Filia Hanum², Juwita³, Zuraida⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

nelly@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Aceh sebanyak 214 orang, maka penarikan sampel dilakukan dengan rumus Slovin karena populasi lebih dari 100 maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, dan teknik skala *Likert*. Hasil penelitian secara simultan iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai F_{hitung} sebesar 6,039 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,352, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,860 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,995, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 3,038 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,995, maka H_a = diterima dan H_o = ditolak. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,596 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,757 menunjukkan bahwa hanya sebesar 75,7 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (iklim organisasi dan kompetensi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 24,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai





PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Siagian, 2010:84). Dengan demikian, maju atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran dan kualitas para pegawainya. Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam organisasi berhasil mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan sebagai acuan penentu keberhasilan individu dalam bekerja, dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Siagian, 2010:92).

Suatu kondisi organisasi yang kondusif termasuk pada sebuah instansi tempat seorang pegawai bekerja sangat mempengaruhi kinerjanya (AMRI, 2020). Bahkan berpengaruh terhadap kompetensi. Iklim organisasi berhubungan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik iklim suatu organisasi. Kuatnya suatu iklim organisasi akan berpengaruh terhadap makin meningkatnya mutu informasi serta koordinasi perilaku semua yang terlibat dalam organisasi (BADARUDDIN & HIDAYAT, 2020).

Kesesuaian kompetensi pegawai dengan bidang tugas berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sarboini, Yulianti, et al., 2022). Faktor pertimbangan dalam penempatan seseorang dalam bidang tugas baik penempatan awal, mutasi, maupun promosi menjadi hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam prakteknya terutama dalam organisasi pemerintah, hal yang digunakan sebagai pertimbangan penempatan, perpindahan maupun promosi kurang diperhatikan secara proporsional (Sarboini, Syamsuddin, et al., 2022). Dalam organisasi pemerintah lebih mengedepankan proses seleksi ataupun proses rekrutmen pegawai dengan sederet persyaratan yang rumit (RAHMI & NELLY, 2020). Dalam pengalaman empirik, jika untuk meningkatkan kinerja maka kompetensi seorang pegawai menjadi persyaratan yang utama harus dipenuhi (Hartati, 2012:63). Aspek lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah motivasi kerja dalam instansi tersebut.

Kompetensi membantu organisasi untuk mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang. Hal ini tentu saja berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan kerja seseorang atas bidang kerja tertentu. Kompetensi mempresentasikan dimensi kerja yang penting bagi diri seseorang (YANA et al., 2020). Dari kompetensi yang tampak inilah organisasi jadi lebih mengetahui bagaimana seseorang bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, dan mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasannya (Mauliza & Hanum, 2022). Intinya, kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan perilaku dan kinerja seseorang (Anderson, et al. 2012:32).

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Aceh. Observasi awal untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Aceh dilakukan dengan mewawancarai pejabat penilai satuan kerja pegawai (MAULIZA, 2020). Diketahui bahwa dari segi kuantitas, kinerja pegawai belum maksimal yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. Beberapa pegawai menyatakan memiliki masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan atasannya (Observasi, 14 November 2017).

Kompetensi pegawai tentang pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan, karena terdapat beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai dari segi kualitas belum maksimal (BADARUDDIN & HIDAYAT, 2020). Maka perlu diperhatikan kompetensi-kompetensi dasar apa saja yang harus dimiliki pegawai pada saat menjalankan tugas yang ada pada kantor Dinas Perhubungan Aceh (Wawancara, 14 November 2017).



Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merumuskan tugas sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Aceh?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Aceh?
3. Apakah iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Aceh?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Aceh.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Aceh.
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Aceh.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh berjumlah 214 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Notoatmodjo, 2010:115):

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :
n = Ukuran Sampel
N = Ukuran Populasi
e = Tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%

Dari jumlah populasi tersebut dengan menggunakan rumus Slovin sebesar 10% maka jumlah minimum yang diambil sebesar:

$$\begin{aligned} n &= \frac{214}{1 + (214)(0,1^2)} \\ n &= \frac{214}{3,14} \\ n &= 68,14 = 68 \end{aligned}$$

Responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang pegawai, di mana penarikan sampel dilakukan dengan metode Slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut;

- 1) Tinjauan kepustakaan
Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam pembuatan proposal.
- 2) Pengumpulan data langsung di lapangan.
Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara;
 - a. Observasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Aceh.



- b. Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam pembuatan kuesioner ini digunakan teknik skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi. Jawaban setiap pertanyaan yang diberikan akan diberi nilai/skor mulai dari terbesar yaitu 5 hingga 1.

Operasionalisasi Penelitian

Dalam penelitian ini ada 3 (tiga) variabel yang perlu dijelaskan sehingga menunjang proses operasional penelitian yaitu:

Tabel 1
Defenisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, Dkk,2006:137).	1. Kualitas kerja 2. Produktivitas. 3. Pengetahuan 4. Kepercayaan 5. Ketersediaan 6. Kebebasan	5-1	interval	D 1-4
2	Iklim Organisasi (X ₁)	Iklim Organisasi adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Sutrisno, 2009:116)	1. Fleksibilitas 2. Tanggung jawab 3. Tolak ukur 4. Imbalan 5. Kejelasan Komitmen tim	5-1	interval	B 1-4
3	Kompetensi (X ₂)	Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Mulyasa, 2008:37).	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Perilaku 4. Tanggung Jawab	5-1	interval	B 1-4

Peralatan Analisis

Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu



antara iklim organisasi (X_1), kompetensi (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini, rumus dasar untuk mencari persamaan garis regresi regresi linier berganda yaitu :

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

Rumus dasar tersebut kemudian diaplikasikan ke dalam bentuk rumus sebagai berikut :

$$KP = \alpha + \beta_1 IO + \beta_2 Kt + e$$

Dimana :

KP = Kinerja Pegawai
 α = Konstanta
 IO = Iklim Organisasi
 Kt = Kompetensi
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 e = Error

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data (terlampir) seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi di bawah 5 %, yaitu dengan membandingkan seluruh pertanyaan r hitung dengan r tabel *product moment*. Apabila r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah signifikan atau konsisten, artinya data yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian. Mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel (N=68)	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X_1)	A 1	0,469	0,235	Valid
		A 2	0,594		
		A 3	0,655		
		A 4	0,339		
2	Kompetensi (X_2)	B 1	0,352	0,235	Valid
		B 2	0,477		
		B 3	0,591		
		B 4	0,622		
3	Kinerja Pegawai (Y)	C 1	0,413	0,235	Valid
		C 2	0,329		
		C 3	0,635		
		C 4	0,577		

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen iklim organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai. Adapun besarnya koefisien dari item untuk instrumen iklim organisasi adalah berkisar antara 0,339-0,655, koefisien dari item untuk instrumen kompetensi adalah berkisar antara 0,352-0,622, sedangkan instrumen kinerja pegawai menunjukkan angka berkisar 0,329-0,635. Karena nilai r_{hitung} dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,235. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan ketiga variabel tersebut (iklim organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai) dinyatakan valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Analisis yang digunakan untuk mentafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Hasil uji reliabilitas untuk variabel dependen dan variabel independen juga menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai *cronbach Alpha* yang dihasilkan > 0.5 , sehingga variabel iklim organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai yang digunakan dinyatakan reliabel. Tabel 3 menunjukkan hasil dari output komputer program *IBM Statistic Packege for Sosial Sciensin (SPSS) 22* mengenai uji reliabilitas untuk iklim organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai.

Tabel 3
Pengujian Reliabilitas Butir-Butir Variabel Penelitian

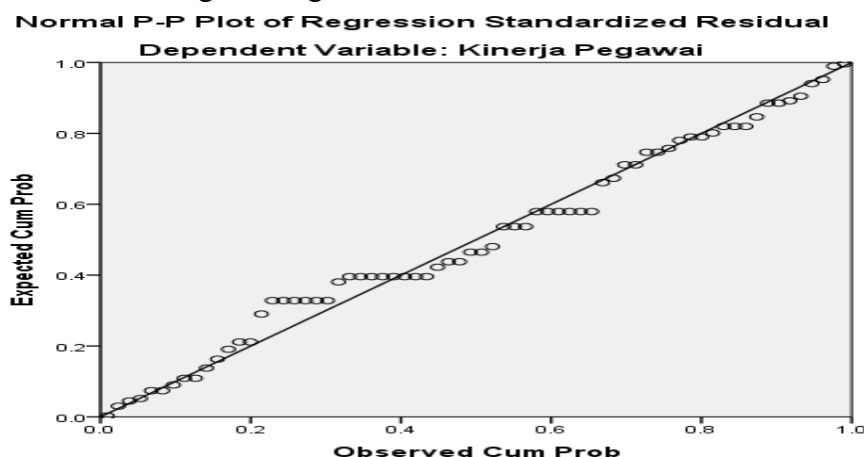
Variabel	Alpha Cronbach Hitung	Alpha Cronbach yang disyaratkan	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	0,584	0,50	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,564	0,50	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,614	0,50	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Alpha Cronbach* adalah 0,584 untuk instrumen pengukuran iklim organisasi, nilai dari instrumen kompetensi memiliki bobot adalah 0,564, dan nilai dari instrumen kinerja pegawai memiliki bobot adalah 0,614. Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa nilai total dari masing-masing tiga variabel tersebut adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal adalah distribusi data dengan bentuk lonceng. Pada grafik *P-P Plot*, sebuah data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik datanya tidak menceng ke kiri atau ke kanan, melainkan menyebar di sekitar garis diagonal.



Gambar 1 Uji Normalitas

Dengan melihat tampilan grafik histogram, penulis melihat bahwa gambar histogram telah berbentuk lonceng, artinya menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Pada grafik P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonalnya sehingga dapat diartikan data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

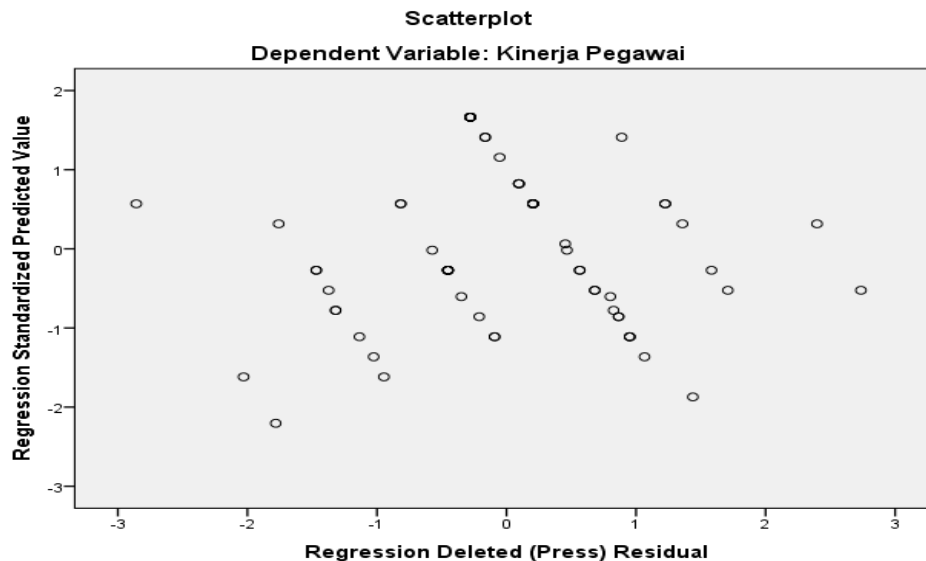
Hasil Pengujian heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik dengan melihat grafik scatterplot yaitu dengan cara melihat titik-titik penyebaran pada grafik dan uji glejser, dengan cara meregres seluruh variabel independen dengan nilai absolute residual (absut) sebagai variabel dependennya. Perumusan hipotesis adalah :

H_0 : tidak ada heteroskedastisitas,

H_a : ada heteroskedastisitas.

Jika signifikan < 0,05 maka H_a diterima (ada heteroskedastisitas) dan jika signifikan > 0,05 maka H_0 diterima (tidak ada heteroskedastisitas).



Gambar 2 Pengujian heteroskedastisitas

Pada gambar 2 tentang grafik *scatterplot* diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y. Hal ini berarti terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini seperti terlihat dalam Tabel 4

Tabel 4
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.218	3.304		4.001	.000		
1. Iklim Organisasi	.107	.125	.101	2.860	.003	.936	1.069
Kompetensi	.356	.117	.358	3.038	.003	.936	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada variabel bebas memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Dari hasil analisis, didapat nilai VIF variabel iklim organisasi adalah 1,069 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,936 (>0,1), dan nilai VIF variabel kompetensi adalah 1,069 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,936 (>0,1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos uji gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Output dari program *IBM SPSS Statistics 22* diperoleh nilai regresi seperti yang tertera pada Tabel 5.

Tabel 5
Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.218	3.304		4.001	.000		
1 Iklim Organisasi	.107	.125	.101	2.860	.003	.936	1.069
Kompetensi	.356	.117	.358	3.038	.003	.936	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Diperoleh: $a = 13,218$

$b_1 = 0,107$

$b_2 = 0,356$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah:

$$KP = 13,218 + 0,107 + 0,356 + e$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen bila dibandingkan dengan R. Berikut ini disajikan hasil uji R² dapat dilihat tabel 6.

Tabel 6
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.596 ^a	.757	.331	.998	.838

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer (*diolah*) melalui SPSS, 2018

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial. Hipotesis dalam pengujian ini adalah :

Tabel 7
Uji Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F Hitung	F Tabel	



Pengujian secara simultan		6,039	2,352	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial		t _{hitung}	t _{tabel}	
1	Iklim Organisasi	2,860	1,995	Hipotesis diterima
2	Kompetensi	3,038	1,995	Hipotesis diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Hasil perhitungan uji hipotesis (lihat lampiran) yang disajikan pada tabel 8 mempunyai makna dan diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Secara simultan iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,039 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,352. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga iklim organisasi dan kompetensi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.
2. Secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,860 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.
3. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,038 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kompetensi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

Secara simultan iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,039 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,352. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

Secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,860 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,038 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,596 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,757 menunjukkan bahwa hanya sebesar 75,7 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (iklim organisasi dan kompetensi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 24,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- BADARUDDIN, B., & HIDAYAT, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- MAULIZA, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- RAHMI, R., & NELLY, N. (2020). Pengaruh Marketing Mix Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Minyeuk Pret di Kota Banda Aceh). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.338>
- Sarboini, Syamsuddin, N., Mariati, & Jamal, M. S. A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Indihome Lembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1).
- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>
- YANA, S., BADARUDDIN, B., & ALI, B. (2020). Analisa Kelayakan Usaha Produk Susu Kedelai Olahan Home Made di Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.341>
- Alwi, Muhammad. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. XYZ*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana: 627-638.
- Anderson, dkk. 2012. *Kerangka landasan untuk pembelajaran dan Asessmen Revisi Taksonomi Bloom*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Davis, Gordon B. 2013. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas*. Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pande Agung Segara Dewata*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD): Bali.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Faules Don F. 2011. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamid, Abdul. 2010. *Panduan Penulisan Skripsi, Cetakan 1*. Jakarta: FEIS UIN Pres.
- Hamzah B. 2011. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartati, Dkk. 2012. *Pengaruh kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang*. Jurnal Eksekutif Vol 2 no.1.



-
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ikhsan, Muhammad. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang*. Jurnal, Vol. 1 No. 1.
- Lussier, N, Robert. 2005. *Human Relations in Organization. Applications and Skill Building*. New York : Mc Graw Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- _____. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rafika Aditama.
- Martini. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal, Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ramelan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santoso, Singgih. 2007. *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Excel dan SPSS*. ANDI: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2008. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Siswandoko. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara.
- Stringer, R. 2012. *Leadership And Organisational Climate, Upper Saddle River*. Prentice Hall.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Widyatmini. 2013. *Hubungan Iklim Organisasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis No.2 Vol.13. Hal: 163-170.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori. Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.