



Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong dan Kota Banda Aceh

Surakman Akbar^{*1}, M.Bakri², Susanti³

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

m.bakri@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh yang berjumlah 52 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dimana hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 85,3%. Artinya faktor iklim organisasi (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Sementara nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,717, artinya bahwa sebesar 71,7% perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor iklim organisasi (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2), sedangkan selebihnya sebesar 28,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti dijelaskan di atas.

Kata Kunci: *Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong dan Kota Banda Aceh; Iklim Organisasi; Kinerja Pegawai; Kompetensi Pegawai*

PENDAHULUAN

Di dalam era reformasi dan demokratisasi, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dari pemerintah semakin meningkat. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat didapatkan dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, ramah, manusiawi, terdapat kepastian dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang masuk akal (Rofiatun dan Masluri, 2013). Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan bersemangat maka motivasi kerja dalam diri pegawai harus ditingkatkan untuk mencapai apapun yang diinginkan. Organisasi harus memikirkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan,





sehingga dibutuhkan pengukuran kinerja untuk melihat sejauh mana efektifitas karyawan dalam bekerja. Ketika semangat kerja karyawan tinggi, setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan diselesaikan lebih cepat dan dengan hasil yang memuaskan. *Phenomena related to employee performance can be seen from several indicators, namely the ability to prepare work plans that have not been realized, employees have not been able to In realizing the work plan that has been made, there are still many employees who have not been able to carry out orders from superiors in completing the work that has been set and have not been able to provide satisfactory service to every communit* (Juned, Sanjaya dan Ikhbar : 2021)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan secara berkala dengan menentukan efektivitas kegiatan lembaga dan personelnnya berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan. Sebuah sistem pengukuran kinerja adalah sebuah mekanisme yang mempengaruhi kemungkinan bahwa sebuah lembaga akan berhasil melaksanakan strateginya. Langkah-langkah tersebut meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan, jumlah pekerjaan, kepatuhan terhadap jadwal, efisiensi biaya dan kontrol. Pengukuran kinerja merupakan proses yang harus dilakukan untuk mengelola tenaga kerja. Pengukuran ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang tepat tentang perilaku dan kinerja para anggota organisasi. *Jobsatisfaction is obtained after the employee gets whathe hopes for both to meet his own needsand for the benefit of his family. If this can be done, it will automatically have an impact on theemployee's ownperformance.* (Safri et al :2022).

Pengukuran kinerja menentukan apakah terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan selama pemberian pelayanan, apakah pelayanan dapat diberikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan atau apakah hasil pelayanan yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut diperlukan kemampuan mengukur daya, sehingga diperlukan pengukuran daya. Kinerja hanya dapat diukur dengan kinerja aktual dan terukur. Jika kinerja tidak dapat diukur, itu tidak dapat dikelola. Untuk meningkatkan kinerja, perlu diketahui kinerja saat ini. Jika penyimpangan kinerja dapat diukur, maka dapat diperbaiki. (Mauliza:2020). Apa yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh pemangku kepentingan dan pelanggan. Pengukuran mengarahkan hubungan antara strategi dan tujuan serta tindakan yang berpusat pada pelanggan. Iklim organisasi dan kompetensi pegawai dianggap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Ekawati (2017), Maryadi (2012), Rofiatun dan Masluri (2012) dan Maulidani (2013)).

Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang mengacu pada beberapa karakteristik yang terukur dalam lingkungan kerja atau suasana internal organisasi, yang dialami baik secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi dikatakan mempengaruhi produktivitas karyawan. Iklim organisasi sangat penting karena dalam iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, kelompok kerja dan pengurus mengetahui, memahami dan melaksanakan proses kerja sesuai dengan tugas, fungsi, pekerjaan, jabatan, hak dan tanggung jawab, komunikasi serta wewenang dan tanggung jawab. Perilaku sumber daya manusia ditinjau dari iklim organisasi publik merupakan tulang punggung kegiatan pemerintahan dan merupakan faktor penting untuk mengukur kemampuan unit organisasi dalam mewujudkan (Sarboini, Yulianti dan fajri: 2022). Kemandiriannya. Semakin menguntungkan iklim organisasi dalam organisasi publik, semakin banyak produktivitas tenaga kerja tumbuh. Hasil penelitian Maryadi (2012), Maulidani (2013), Yusriadi (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja.



Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang secara kausal terkait dengan efisiensi atau kinerja unggul. Kompetensi adalah kinerja terintegrasi dari tugas rutin yang menggabungkan sumber daya (bakat, pengetahuan, sumber daya dan proses, terlihat dan tidak terlihat), sehingga menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan lebih kompetitif. Salah satu masalah dengan konsep kompeten atau kompetensi adalah bahwa istilah tersebut mengacu pada kemampuan untuk melakukan tugas atau jabatan secara kompeten dan bagaimana seseorang harus berperilaku untuk melakukan perannya secara kompeten. (Ikhbar dan Hadi:2022). Banyak komentator akademik berpendapat bahwa kompetensi harus dibedakan dari kompeten. Biasanya orang bingung mengartikan kedua istilah ini. Kedua konsep ini harus dibedakan, yaitu kompetensi harus digunakan untuk merujuk pada bidang kerja dimana seseorang kompeten dan Kompetensi harus digunakan untuk merujuk pada dimensi perilaku yang mendasari kinerja yang kompeten. Kompetensi dasar adalah kompetensi/ keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau menjalankan suatu jabatan sedangkan kompetensi unggul adalah karakteristik perilaku berkinerja tinggi yang berbeda karakteristiknya dengan orang yang tidak efisien.

Kompetensi Pegawai pegawai yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh adalah harapan yang sangat ideal bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh itu sendiri. Penciptaan iklim hubungan pegawai dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan merupakan produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh yang efektif. Jika Kompetensi Pegawai merupakan iklim terbuka dan mendorong pegawai menyampaikan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya pembalasan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif. Implikasi dari Kompetensi Pegawai seperti itu akan terwujud bilamana pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial. Di sisi lain untuk mewujudkan Kompetensi Pegawai seperti itu dituntut adanya kesungguhan manajemen puncak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh untuk kebutuhan memperlakukan pegawai secara wajar, serta adanya tujuan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan pegawai serta pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Hasil penelitian Ekawati (2017), Maryadi (2012), Rofiatun dan Masluri (2012) dan Maulidani (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan mutu pelayanan kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Kota Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh yang berjumlah 52 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel





penelitian. Objek penelitian dibatasi pada iklim organisasi, kompetensi pegawai dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer melalui penyebaran kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang bersumber dari buku dan jurnal – jurnal penelitian terdahulu. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 3 variabel, satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan 2 variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), uji korelasi serta determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS Versi 22).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa iklim organisasi (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 1. Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,957	0,263	3,640	2,010	0,001
Iklim Organisasi (X_1)	0,123	0,060	2,069	2,010	0,044
Kompetensi Pegawai (X_2)	0,634	0,062	10,231	2,010	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,957 + 0,123X_1 + 0,634X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,957 artinya bila mana Iklim Organisasi (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh, adalah sebesar 0,957 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi iklim organisasi (X_1) sebesar 0,123. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel iklim organisasi secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh sebesar 12,3% dengan asumsi variabel kompetensi pegawai (X_2) dianggap konstan.
- Koefisien regresi kompetensi pegawai (X_2) sebesar 0,634. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel kompetensi pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh sebesar 63,4% dengan asumsi variabel iklim organisasi (X_1) dianggap konstan.





Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 63,4%

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,717	,38363

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai (X₂), Iklim Organisasi (X₁)

Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,853 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 85,3%. Artinya faktor iklim organisasi (X₁) dan kompetensi pegawai (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,717 artinya bahwa sebesar 71,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor iklim organisasi (X₁) dan kompetensi pegawai (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 28,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti dijelaskan di atas.

Uji Serempak (uji F)

Untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan kompetensi pegawai secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 3. ANNOVA

Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Regresion	19,312	2	9,656	65,608	3,187	,000 ^a
Residuan	7,212	49	,147			
Total	26,523	51				

Sumber: data diolah (2019)





Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65,608 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (65,608) > F_{tabel} (3,187)$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel iklim organisasi (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh.

Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.7. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.7 nilai t_{hitung} (2,069) lebih besar dari t_{tabel} (2,010), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa berpengaruh dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Hal ini iklim kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh sudah sesuai dengan harapan pegawai seperti penetapan standar kerja pegawai, dukungan kerja kepada pegawai dan hubungan kerja sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa iklim organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh sudah sesuai atau semakin baik seperti struktur yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh sudah sesuai dengan kemampuan pegawai, penetapan standar kerja sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai, kemudian pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh menyukai dan merasa senang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh, pihak pimpinan selalu memberikan dukungan kerja kepada pegawai dan pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas

2. Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh kompetensi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.7 nilai t_{hitung} sebesar 10,231 dan nilai signifikansi 0,044 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,010. oleh karena t_{hitung} (10,231) lebih besar dari t_{tabel} (2,010) maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh, artinya kompetensi pegawai





berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Hal ini karena kompetensi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh sudah sesuai seperti pelatihan kerja yang diadakan oleh pimpinan, kebijakan pengembangan pegawai dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Iklim kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh sudah sesuai dengan harapan pegawai seperti penetapan standar kerja pegawai, dukungan kerja kepada pegawai dan hubungan kerja sesama rekan kerja. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Hal ini karena kompetensi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh sudah sesuai seperti pelatihan kerja yang diadakan oleh pimpinan, kebijakan pengembangan pegawai dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai semakin meningkat. Demikian pula iklim organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh, artinya iklim organisasi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Kemudian kompetensi bagi setiap pegawai sangatlah dibutuhkan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh supaya pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan mudah dan sesuai dengan jabatannya. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dimana hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 85,3%. Artinya faktor iklim organisasi (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Gampong Kota Banda Aceh. Sementara koefisien determinasi diperoleh dengan nilai sebesar 0,717 artinya bahwa sebesar 71,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor iklim organisasi (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2), sedangkan selebihnya sebesar 28,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti dijelaskan di atas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Suatu Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dewi, Ekawati. N. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Publik Vol. 11; No. 01*
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara





- Ikhbar, S., & Hadi, A. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Commitment on The Performance Employees at PT. Angkasa Pura II Aceh Sultan Iskandar Muda Airport. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1), 20-27.
- Juned, V., Sanjaya, J., & Ikhbar, S. (2021). EFFECT OF WORKABILITY AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BAPPEDA ACEH JAYA DISTRICT. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5.
- Juned, V., Putra, R. O., & Ikhbar, S. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SELULER MEDIA INFOTAMA BANDA ACEH. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(2), 506-519.
- Khatijan. (2014). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1
- Khotimah, K. (2012). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dengan Burnout Pada Perawat RSUD Budi Rahayu Pekalongan. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang*
- Kreitner & Kinicki. (2012). *Organizational Behavior. 8th Edition*. McGraw Hill International Edition.
- Malhotra, Naresh K. (2012). *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Maryadi. (2012). Pengaruh Motivasi, Diklat, Iklim Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 1, No. 1*
- Maulidani, Fikri. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Nasari Cabang Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen Universitas Komputer Indonesia Vol. 1, No. 1*
- 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).
- Mulyadi. (2014). *Auditing. Jilid 1, Edisi 6*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rofiatun dan Masluri. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-Dinas Di Kabupaten Kudus. *Jurnal Manajemen Vol. 3, No. 1*
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- Saiful, A. M. R. I., & PUTRA, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 17-33.
- 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>





- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2013). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju: Bandung
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Umasangadji, Fatmawati. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. *Jurnal Manajemen Vol. 4, No. 2*
- Wicaksono, Teguh. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Islam Kalimantan M AB Banjarmasin). *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin Vol. 2, No. 3*
- Winardi, J. (2014). *Motivasi dan Permotivasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yusriadi. (2015). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Malikussaleh. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh*
- YUSUF, Z., & ARDIANA, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.
- YUSUF, Z., SARBOINI, & ARDIANA, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>

