IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT SDM PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT

EUIS MARYANI
Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen
Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Euis Maryani, ***Organizational Climate and Competence on Employee Performance in Directorate Human Resources*** **PT KeretaApi Indonesia (Persero)** ***Head Office. under the guidance*** **of LitaWulantika SE, M.Si.**

Optimal performance of his employees is the most important thing for the survival of the company. His organization climate conducive to less and less well his competence to cause decreased performance.Purpose of this research was to determine the organizational climate, competence and performance. To determine the effect of organizational climate on employees performance and to determine the effect competence on employeeperformance

The object in this research is the organizational climate and competency on employee performance, Unit analysis in this research were employees ofDirectorateHuman Resources PT KeretaApi Indonesia (Persero)*Head Office, amounting to as many as 268 employees with a sample of 73 employees.This research method using descriptive and verification method. The test statistic used is the calculation of multiple linear regression analysis, the classical assumption, correlation, coefficient of determination, hypothesis testing, and also using the assistance program SPSS 20.0 for Windows.*

The results showed that the overall organizational climate included in the category conducive. Competence included in the category quite well. And employee performance in the high category. Partially organizational climate affect the employeeperformance with medium category and competence affect the employee performance with a low category, because it is predominantly influenced by other factors such as compensation, discipline and motivation.

.

Keywords: Climate organization, competence, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang harus di perhatikan karena memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, meskipun pesatnya perkembangan teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama sebagai penggerak dalam setiap kegiatan organisasi untuk peningkatan kinerja atau kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam suatu organisasi iklim organisasi juga menjadi hal yang sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan

melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi serta wewenang dan tanggung jawabnya. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi seperti pada penelitian (Runtu & Widyarini:2009) iklim organisasi menjadi kekuatan utama yang memepengaruhi perilaku karyawan dalam pencapaian kinerja organisasi. Agar karyawan di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki kinerja yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik. Seperti dikemukakan oleh (Utami:2005) "Iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja individu".

Seiring perembangan zaman dan teknologi maka sumberdaya manusia dalam perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi, perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan yang kompetitif pada era globalisasi ini apabila didukung oleh karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas dan berkompeten dibidangnya agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik menurut Flippo (1984 : 14) "seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif". kemampuan karyawan dapat ditunjang dengan tingkat pengetahuan berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas karyawan yang akan terlihat dari kinerja karyawan secara kkualitas dan kuantitas hasil pekerjaanya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengajukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim organisasi, kompetensi dan kinerja di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat
2. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Iklim organisasi, kompetensi, kinerja di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja karyawan di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat
4. Sebuah Organisasi selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Davis dan Newstorm (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah "Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka".

KAJIAN PUSTAKA

Iklim organisasi

Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung,

dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi".

Menurut Stringer dalam Wirawan (2007; 131) dimensi iklim organisasi meliputi:

a. Struktur. Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika pekerjaan didefinisikan secara baik, dan begitu pula sebaliknya.
b. Standar-standar. Standar digunakan untuk mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
c. Tanggungjawab. Tanggungjawab merefleksikan perasan karyawan bahwa mereka pemimpin diri sendiri sehingga tidak memerlukan keputusan yang dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
d. d. Penghargaan. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
e. Dukungan. Dukungan berarti perasaan percaya dan saling men-dukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.
f. Komitmen. Komitmen mengindiksikan perasaan bangga anggota organisasi terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi

Pengertian Kompetensi menurut Spencer dalam Moeheriono (2009:3) adalah sebagai berikut :

"kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dangan kinerja yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu".

Indikator dari kompetensi menurut Spencer (dalam Mitrani, 1995 : 12) meliputi :

1) Pengetahuan

Merupakan keingintahuan, pemahaman, prioritas, kecermatan, dan kerja tim dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Keterampilan

Merupakan kemampuan, kepandaian, reaktif, dan stamina kerja yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaan.

3) Sikap

Merupakan perbuatan dalam melaksanakan perubahan, kerjasama, keluwesan, dan pemberian wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Bakat

Suatu karakteristik individu yang berupa kecakapan, kreativitas, dan keterikatan dalam melaksanakan pekerjaan

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) mendefinisikan Kinerja sebagai berikut :

”Kinerja adalah apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi antara lain Kuantitas output, Kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif ”.

Indikator kinerja menurut (Mathis dan Jackson, 2002) adalah :

1. Kualitas kerja

Bagi perusahaan baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa, menyediakan produk – produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkat keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan perusahaan guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk di dalam pasar.

3. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama dengan rekan kerja

Pada dasarnya kerjasama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerjasama merupakan tuntunan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan kerjasama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen.

Keterkaitan antara Variabel Penelitian

Menurut Rofiatun,Masluri (2011) Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada dan terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi”.

Sedarmayanti (2006:32) mendefinisikan “kompetensi sebagai karakteristik-karateristik yang mendasari individu untuk mecapai kinerja superior”.

METODE PENELITIAN

Objek didalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2) serta Kinerja karyawan (Y). penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif.

Metode penelitan menurut Sugiyono (2009:4) adalah sebagai berikut :

“Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan

sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

> "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan"

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

1. Variabel Independen (X_1) dan (X_2)

   Variebel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja.

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan adalah data primer dan data sekunder.

Sugiyono (2013:193), mengatakan bahwa "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data primer dikarenakan peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan, yang bersumber langsung dari obyek pertama yang akan diteliti. Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diolah menjadi sebuah informasi untuk peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah dari kuesioner,wawancara, dan survey (obsevasi)

Sugiyono (2013:193), sumber data sekunder adalah "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen". Menggunakan data sekunder dikarenakan peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data-data terkait dengan iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Direktorat SDM PT Kereta Api indonesia (persero) Kantor pusat, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat SDM Kantor pusat PT kereta Api Indonesia berjumlah 268 orang

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat berjumlah 268 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Juliansyah Noor (2013:158)

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$N = \frac{268}{1 + 268(0,1)^2}$$

$$= 72,8260869565214 = 73$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 268 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 73 orang karyawan dengan pembulatan keatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Iklim organisasi

Variabel Iklim organisasi di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat sebesar 72,94% berada di antara interval 68-84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat secara keseluruhan berada dalam kategori Kondusif. Artinya iklim organisasi yang terjadi di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat dilihat dari struktur, penghargaan dukungan dan komitmen dalam keadaan mendukung sesuai dengan yang diharapkan.

Kompetensi

Variabel kompetensi di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat sebesar 67,46% berada di antara interval 58-68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik. Artinya kompetensi di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat dilihat daripengetahuan berada dalam keadaan belum sesuai yang diharapkan.

kinerja

Variabel kinerja di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat sebesar 70,99 berada di antara interval 68-84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Artinya kinerja yang terjadi di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat dilihat dari kuantitas dan kerja sama dengan rekan kerja dalam keadaan hasil kerja yang dicapai tinggi sesuai dengan yang diharapkan.

Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,070	2,042		4,932	,000
	Iklim Organisasi	,243	,067	,444	3,661	,000
	kompetensi	,241	,110	,266	2,192	,032

a. Dependent Variable: kineja

Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja (*Performance*) Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Iklim Or ganisasi (X_1) dengan Kinerja (Y). Koefisien regresi variabel sebesar 0,243 mengandung arti untuk setiap pertambahan Iklim Organisasi (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,245.

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_2) bernilai positif , menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompetensi (X_2) dengan Kinerja (Y). Koefisien regresi variabel sebesar 0,243 mengandung arti untuk setiap peningkatan kompetensi (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya (Y) sebesar 0,243.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa diantara variabel tersebut mempunyai hubungan linear. Tanda (+) pada keofisien regresi X_1,X2 berarti setiap kenaikan 1% pada X_1 danX_2 akan menyebabkan Kenaikan nilai tingkat pada Y.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,50342117
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,671
Asymp. Sig. (2-tailed)		,759

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig diatas 0.05. Karena nilai sig > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas pada penelitian ini.

2) Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi	,559	1,790
Kompetensi	,559	1,790

a. Dependent Variable: kineja

Berdasarkan tabel diatas nilai tolerance untuk masing-masing variabel adalah:

1. Nilai tolerance Iklim Organisasi 0,559 > 0,10
2. Nilai toleranceKompetensi 0,559 > 0,10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas Iklim Organisasi dan Kompetensi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF untuk masing-masing variabel :

1. VIF variabel Iklim Organisasi, 0,559 < 10
2. VIF variabel Kompetensi 0,559 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas Iklim Organisasi artinya bahwa diantara variabel Iklim Organisasi tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas dan data layak digunakan untuk analisis regresi berganda

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			iklim	kompetensi	kineja
Spearman's rho	Iklim organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,405**	,455**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	73	73	73
	Kompetensi	Correlation Coefficient	,405**	1,000	,373**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,001
		N	73	73	73
	Kineja	Correlation Coefficient	,455**	,373**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,001	.
		N	73	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil korelasi yang diperoleh dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel Iklim Organisasi dan Kompetensi sebagai berikut:

1. Nilai Correlation Coefficient Iklim Organisai sebesar 1,000 > 0,05
2. Nilai Correlation Coefficient Kompetensi 0,405 > 0,05

Maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, artinya variabel pengganggu e (error) memiliki varian yang sama sepanjang observasi dari berbagai nilai dari

variabel bebas, hal ini berarti data pada setiap variabel bebas memiliki rentangan yang sama, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Analisis Korelasi

Correlations

Control Variables			Iklim organisasi	kineja
kompetensi	Iklim organisasi	Correlation	1,000	,401
		Significance (2-tailed)	.	,000
		Df	0	70
	kineja	Correlation	,401	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	70	0

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dilihat bahwa hubungan antara iklim organisasi (X1) dengan kinerja (X2) sebesar 0,401 Koefisien korelasi bertanda Positif menunjukkan hubungan parsial yang terjadi antara Iklim organisasi (*Organizational Climate*) dengan kinerja *(Performance*) adalah searah, dimana semakin besar Iklim organisasi (*Organizational Climate*) maka akan diikuti oleh semakin meningkatnya kinerja Nilai 0,401 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara Iklim organisasi (*Organizational Climate*) dengan kinerja (*Performance*) berada dalam kategori hubungan yang sedang.

Correlations

Control Variables		kompetensi	Kinerja
kompetensi	Correlation	1,000	,253
	Significance (2-tailed)	.	,032
	Df	0	70
Kinerja	Correlation	,253	1,000
	Significance (2-tailed)	,032	.
	Df	70	0

Kemudian hubungan antara Kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.253 Koefisien menunjukkan hubungan parsial yang terjadi antara Kompetensi (*Competency*) dengan kinerja *(Performance*) adalah searah, dimana semakin besar Kompetensi maka akan diikuti oleh semakin meningkatnya kinerja, Nilai 0,253 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara Kompetensi (*Competency*) dengan kinerja (*Performance*) berada dalam kategori hubungan yang rendah.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,652[a]	,425	,408	2,538932	1,881

a. Predictors: (Constant), kompetensi, iklim

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar sebesar 27,57% lalu diikuti dengan variabel kompetensi (*Competency*) (X_2) sebesar 14,92%. Dengan demikian maka pengaruh keseluruhan adalah sebesar 42% sedangkan sisanya adalah sebesar 58% merupakan kontribusi variabel lain seperti kompensasi, disiplin dan motivasi

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta* x *Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut :

Coefficients[a]

Model	Standardized Coefficients	Correlations		
	Beta	Zero-order	Partial	Part
(Constant)				
Iklim organisasi	,444	,621	,401	,332
kompetensi	,266	,561	,253	,199

a. Dependent Variable: kineja

Berikut adalah menampilkan hasil dari perhitungan tabel diatas yaitu, pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus X zero order :

1. Iklim Organisasi (*Organizational Climate*) = 0,444 x 0,621 = 27,57 %
2. Kompentensi (*Competency*) = 0,266 x 0,561 = 14,92 %

Dari hasil perhitungan tabel diatas, dapat diperoleh atau diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel Iklim organisasi (X_1) (*Organizational Climate*) sebesar 27,57% lalu diikuti dengan variabel kompetensi (*Competency*) (X_2) sebesar 14,92%. Dengan demikian maka pengaruh keseluruhan adalah sebesar 42% sedangkan sisanya adalah sebesar 58% merupakan kontribusi variabel lain seperti kompensasi, disiplin dan motivasi.

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Nilai statsitik uji t iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 3,661. Karena nilai $thitung$ 3,661 lebih besar dari $ttabel$ 1,67 dan tingkat signifikan t hitung dari Iklim organisasi yaitu 0.000 lebih kecil daripada taraf signifikasi yaitu 0.05 maka Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Nilai statsitik uji t kompetensi terhadap kinerja 2,192. Karena nilai $thitung$ 2,192 lebih besa**r** dari $ttabel$ 1,67 dan tingkat signifikan t hitung dari Kompetensi yaitu 0,032 lebih kecil dari pada taraf signifikasi yaitu 0.05 maka Ho ditolak yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama iklim organisasi dan kompetensi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 42%

terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Kantor pusat. Sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor lain tersebut adalah seperti kompensasi, disiplin dan motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi pada Direktorat SDM PT.Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat secara keseluruhan kondusif, Namun pada standar-standar dan tanggung jawab cukup kondusif, standar kualitas lingkungan kerjanya kurang nyaman dan menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya di kerjakan oleh rekan kerjanya.

   Kompetensi pada Direktorat SDM PT.Kereta Api Indonesia (persero) secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik. Namun pada pengetahuan dan keterampilan pengetahuan yang dimiliki tidak sesuai dengan uraian tugas yang dibebankan dan tidak cukup memperoleh keterampilan melalui pelatihan.

   Kinerja pada Direktorat SDM PT.Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusattermasuk dalam kategori tinggi namun pada indikator kualitas kerjadan waktu Kerja termasuk dalam kategori cukup tinggi, masih ada kesalahan mengerjakan tugas yang dikerjakan dan tidak sesuai waktu kerjanya dengan peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahan.

2. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Direktorat SDM PT KeretaApi Indonesia (persero) kantor pusatdengan kategori Sedang
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada Direktorat SDM PT KeretaApi Indonesia (persero) kantor pusat dengan kategori rendah,karena lebih dominan dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, disiplin dan motivasi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat diantaranya:

1. Perusahaan harus menciptakan standar-standar yang dapat membuat kenyamanan pada karyawan dalam bekerja dan karyawan harus bekerja sesuai dengan tanggung jawabya.

   Perlu ditingkatkan menyangkut pengetahuan dan keterampilan, perusahaan harus menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikannya dan melaukan banyak pelatihana gar karyawan dapat optimal dalam bekerja.

   Perlu ditingkatkan tingkat ketelitian karyawan sehingga dapat meminimalisir tingkat kesalahan sehingga waktu kerja dapat sesuai dengan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan.
2. Iklim Organisasi memberikan kontribusi yang sedang sehingga perlu penigkatan pada standar-standar dan tanggung jawab.
3. Kompetensi memberikan kontribusi yang tidak terlalu dominan terhadap kinerja Sehingga perlu peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Untuk penelitian selanjutnya lebih baik memperhatikan faktor lain seperti Kompensasi, disiplin dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi (2009). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta:Aneka Cipta.

Davis, Keith dan Newstrom (2000). *Perilaku Dalam Organisas.,* Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.

Davis, Keith (1997). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill Book. New York.

Gibson, J. L., J. M. Ivancevich & J. H. Donnelly. (2000). *Organizations: Behavior,Structure and Processes*. McGraw-Hill Companies, Inc., New York.

Gujarati. 2005. *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, M.S.P. (2001). *ManajemenSumberdaya Manusia Jakarta : Bumi Aksara.*

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasusdan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia.Jakarta.

Husein Umar, 2005, "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis", Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Kolb, A. David, Irwin M. Rubin & James M. Mclntrye. 1984. *Organization Psychology Edisi ke IV.* New Jersey: Prentice Hall.

Likert, r, (1967) *The Human Organization*, McGrawHill, New York.

Mangkunegara. (2001). *Evaluasi Kinerja Manajemen.*Bandung : PT. Refika Aditama.

Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.

Mitrani, Alain, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Terjemahan).* Jakarta : PT. Intermasa.

Moeheriono (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Bandung: Ghalia Indonesia.

Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Sedarmayanti. (2006). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja.*Bandung : Ilham jaya.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Bandung : CV.Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian pendidikan (Pendekatam Kuantitatif dan kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. NewJersey.

Sutrisno,Edy. M.Si. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Narimawati, Umi (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitungannya.* Jakarta: Agung Media.

Umi Narimawati. 2010. Penulisan Karya Ilmiah. Jakarta: Penerbit Genesis.

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Rofiatun dan Masluri. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-Dinas di Kabupaten Kudus. Analisis Manajemen. (online) Vol.5 (1) 1-15 Halaman Tersedia: http://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/11 (2 Juanuari 2015)

Mufidah.*et.al.*(2014) *Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jasa Raharja Putera Manado*. Jurnal EMBA. (online) Vol.2 (2) 1339-1348 Halaman Tersedia: http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php /emba/article/view/4726 (2Januari 2015)

Woy, Yeldy G.A. (2013*) Iklim Organisasi dan Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado*. Jurnal EMBA (online) Vol 1 (3) 836-843 Halaman Tersedia: http://portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=108866 (2 Juanuari 2015)

Wahyuningsih,Evi. *et. al.*(2013) *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.* Jurnal Analisis. (Online)Vol.2 (1) 38-43Halaman. Tersedia: http://repository.unhas.ac.id/handle/123456 789/12098(2 Juanuari 2015)

Asi, S.P. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Burn Out terhadap Kinerja Perawat dr. Doris Sylvanus Palangkaraya. Jurnal Aplikasi Manajemen.* (Online) Vol II (3) 515-523 Halaman.Tersedia*http://portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=254196* (2 Juanuari 2015)

Rota,Cosimo (2012)**.** *The influence of organizational climate on sustainable relationships between organization and employees. The KION case study.* .Advances in Management & Applied Economics, (online) vol.2 (4)126-140 Halaman.Tersedia*:* http://www.scienpress.com/journal_focus.asp?mainid=55&Subid=IV&Issue=407 (06 April 2015)