PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP NASARI CABANG BANDUNG

Fikry Maulidani
Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen
Universitas Komputer Indonesia

ABSTARCT

organizational climate that is conducive to provide security and enable employees to work optimally. This will have an impact on employee competencies expected of the company. With conditions conducive organizational climate will increase the competence of employees. When linked to the performance, it can make a company's employee performance expected. Competence of employees is very important for every company because the employees have a high competence of a company is able to achieve performance targets that the company expected.

Results of path analysis concludes that organizational climate significantly influence employee competence. Organizational climate and employee competence both simultaneously and partially significant effect on employee performance. Simultaneously affect by 78%, partially the most influence on employee performance is the competence of employees is 57.4% and the impact of organizational climate by 20.6% while that affect employee performance is not directly or from other factors by 22%.

Keywords: Organizational Climate, Employee Competency and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perusahaan semakin berorientasi pada pelanggan dan pertumbuhan, semakin bergerak cepat dan mengglobal. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, permintaan pelanggan, serta semakin ketatnya persaingan, merupakan pemicu perubahan berskala besar. Inti dari perubahan besar adalah proses penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan perekayasaan atau pembentukan budaya perusahaan yang kuat, adaptif, dan transformatif.

Iklim organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah perusahaan adalah harapan yang sangat ideal bagi perusahaan manapun. Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan,kepercayaan,dan keterbukaan merupakan produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan mendorong karyawan menyampaikan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya pembalasan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positip. Implikasi dari iklim organisasi seperti itu akan terwujud bilamana karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial.

Di sisi lain untuk mewujudkan iklim organisasi seperti itu dituntut adanya kesungguhan manajemen puncak perusahaan untuk kebutuhan memperlakukan karyawan secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan karyawan serta organisasi. Namun demikian perlu disadari bahwa hingga saat ini belum ada cara mekanis yang secara otomatis untuk mendapatkan jenis iklim hubungan karyawan yang positif dan terwujud secara sempurna. Kendatipun demikian, realitas adanya perubahan penting dalam iklim hubungan karyawan dapat diamati dengan cara menghubungkannya dengan perubahan dalam pengawasan kepemimpinan sebuah departemen, perubahan manajer perusahaan,dan perubahan manajemen puncak sebuah organisasi. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi dapat diamati melalui suasana dan kondisi yang tercipta melalui interaksi dan kombinasi antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut. Demikian dijelaskan oleh Henry Simamora.(2002:31).

Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Selain itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi, karena Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya pembangunan , karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki standar kompetensi terhadap karyawannya agar mampu menyelesaikan pekerjaannnya guna meningkatkan prestasi kerja dari setiap karyawan.

Mengenai hal tersebut telah diterangkan bahwa secara empiris, apabila menginginkan peningkatan kinerja organisasi, maka kompetensi karyawan menjadi syarat utama yang harus dipenuhi dalam penentuan penempatan karyawan yang bersangkutan dalam jabatan di samping syarat lainnya. Hal inilah yang menunjukkan pentingnya kompetensi seseorang dengan bidang tugasnya dalam upaya peningkatan kinerja (Iswahyu Hartati, 2005:63).

KAJIAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. *Struktur*. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. *Standar-standar*. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. *Tanggung jawab*. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri" dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. *Pengakuan.* Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
5. *Dukungan*. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
6. *Komitmen.* Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan

Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. (Boulter 2000).

Menurut Boulter (2000 : 43) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive.*

- Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer computer.
- *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer.
- *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin.
- *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merekflesikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.
- *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri.
- *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2001 : 67)** mendefinisikan kinerja sebagai
"Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Sampai sekarang ini belum ada kesatuan pendapat mengenai faktor-faktor yang dinilai dari karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena banyaknya karyawan yang ada didalam perusahaan. Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), yaitu :

1. Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Konsistensi pegawai yaitu Kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
4. Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
5. Sikap pegawai yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerangka Pemikiran

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Untuk itu, kinerja karyawan harus didukung pula oleh standar kompetensi karyawan sebagai suatu variabel yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Maryadi (2012) Iklim organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja dosen. Suatu kondisi organisasi yang kondusif termasuk di perguruan tinggi tempat seorang dosen bekerja sangat mempengaruhi kinerjanya. Bahkan berpengaruh terhadap kompetensi, kepuasan kerjanya. Iklim organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan maupun dosen mempersepsikan karakteristik iklim suatu organisasi.

Secara empiris,apabila menginginkan peningkatan kinerja organisasi, maka kompetensi karyawan menjadi syarat utama yang harus dipenuhi dalam penentuan penempatan karyawan yang bersangkutan dalam jabatan di samping syarat lainnya. Hal inilah yang menunjukkan pentingnya kompetensi seseorang dengan bidang tugasnya dalam upaya peningkatan kinerja (Iswahyu Hartati, 2005:63).

Menurut Timpe (1999:6) “Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan iklim organisasi yang meliputi : tanggung jawab, keseragaman, penghargaan dan standar yang kondusif.

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Anoraga (2004) menyatakan : ”faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, pendidikan dan latihan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan budaya organisasi, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen (kepemimpinan) dan kesempatan berprestasi (karir)”.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pengaruh iklim organisasi dan *kompetensi karyawan* sebagai variabel bebas atau independent serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependent. Penelitian dilakukan di KSP Nasari cabang Bandung jalan Peta No.218 Lingkar Selatan Bandung.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerjadan kompetensi karyawanterhadapkinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2005 : 21): “ Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa: “ 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”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang memakai daftar pertanyaan / pernyataan terstruktur atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok, untuk memberikan kejelasan hubungan antar variabel peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, yaitu peneliti menguji jawaban dari permasalahan yang dikemukakan atau menguji hipotesis

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

   Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan kompetensi karyawan.

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.

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

Menurut Sugiyono (2009:137)data primer sebagai berikut : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data – data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari survey (obsevasi), hasil wawancara, dan pengambilan data langsung.

Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah : “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data – data terkait dengan lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

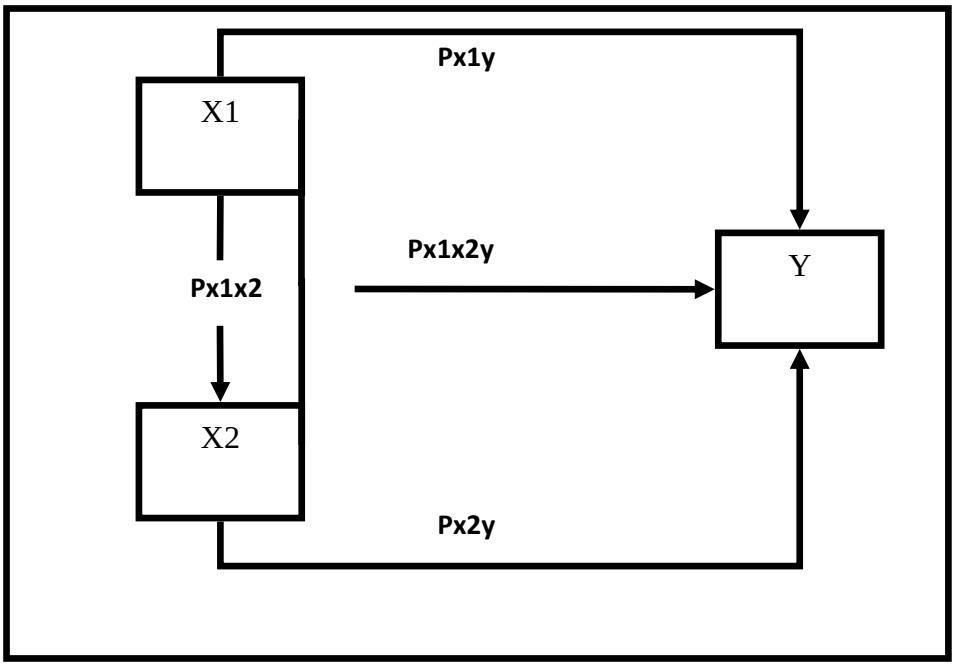
Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah para karyawan KSP Nasari cabang Bandung. Teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan Rancangan Sampel sensus bahwa suatu teknik pengambilan sampel yang secara menyeluruh memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan KSP Nasari Cabang Bandung yang berjumlah 47 orang karyawan.

Untuk memperoleh data dan keterangan yang di perlukan, penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (field Research)
   Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara:
   a. Observasi
   b. Wawancara
   c. Kuesioner
   d. Dokumentasi

Analisis Jalur

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut :



Keterangan :

X_1	: iklim organisasi
X_2	: kompetensi karyawan
Y	: kinerja karyawan
PX1X2	: Koefisien iklim organisasi terhadap kompetensi karyawan
PX1Y	: Koefisien iklim organisasi terhadap Kineja Karyawan
PX2Y	: Koefisien kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
PX1X2Y	: Koefisien iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Iklim Organisasi

Iklim Organisasi di KSP Nasari Cabang Bandung tergolong baik dengan persentase skor total sebesar 76% yang terletak antara rentang 68% - 84%.Hal ini menunjukan bahwa tanggapan responden pada Iklim Organisasi di KSP Nasari Cabang Bandung sudah dinilai baik, karena karyawan merasa kebutuhan psikis dan psikologis sudah cukup terpenuhi.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan di KSP Nasari Cabang Bandung tergolong baikdengan persentase skor total sebesar 78% yang terletak antara rentang 68-84% Hal ini menunjukan bahwa tanggapan responden pada Kompetensi karyawan di KSP Nasari Cabang Bandung sudah dinilai Baik, karena banyak karyawandapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun harus berkompetensi secara baik guna motivasi diri, guna terwujudnya tujuan hidup dan hakikat bekerja.

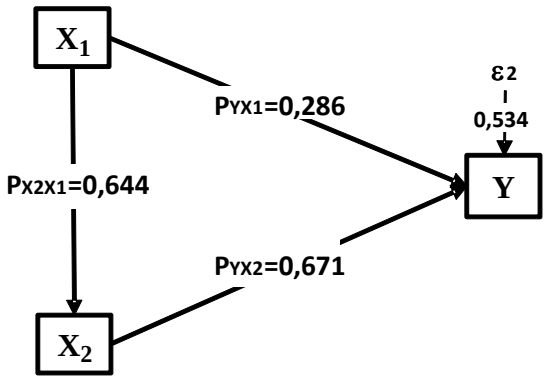
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di KSP Nasari Cabang Bandungtergolong cukupdengan persentase skor total sebesar 64% yang terletak antara rentang 52%-68%. Hal ini menunjukan bahwa tanggapan responden pada kinerja karyawan di KSP Nasari Cabang Bandungsudah dinilai cukup, karena banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang memberikan kontribusi positif dalam tujuan pencapaian perusahaan, seperti halnya kompensasi yang didapat tidak sebanding dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial diperoleh data sebagai berikut

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama iklim organisasi dan kompetensi karyawan memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 64,4% terhadap kinerja karyawanpada KSP Nasari Cabang Bandung. Sisanya sebesar 35,6% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.



Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan
X_2 = Kompetensi karyawan
X_1 = Iklim organisasi
$\mathbf{P_{X2X1}}$ = Koefisien jalur iklim orgnisasi terhadap kompetensi karyawan
$\mathbf{P_{YX1}}$ = Koefisien jalur iklim orgnisasi terhadap kinerja karyawan
$\mathbf{P_{YX2}}$ = Koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
ε = Pengaruh faktor lain

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan

Nilai statsitik uji t pengaruh iklim organisasiterhdap kompetensikaryawansebesar 6,440.Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 47 diperoleh nilai t_{tabel}sebesar 1,992. Karena t_{hitung} (6,440) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,992) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasiberpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung**.**

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

nilai statistik uji t variabel Iklim organisasisebesar 3,119 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015.Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 47 diperoleh nilai t_{tabel}sebesar 1,992. Karena t_{hitung} (3,119) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,992) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada KSP Nasari Cabang Bandung**.** Dengan semakin baik Iklim organisasiakan meningkatkan kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung.

Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

$= (P_{YX1})^2 =$ (0,286) x (0,286) = 0,082**(8,2%).**

Pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

$= P_{YX1}$ x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,286) x (0,644) x (0,671) = 0,124**(12,4%)**

Jadi total pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung**= 8,2% + 12,4% = 20,6%** dengan arah positif. Artinya semakin baikiklim organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung.

3. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja karyawan

nilai statistik uji t variabel kompetensi karyawansebesar 7,328 dengan nilai signifikansi 0,000.Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 47 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Karena t_{hitung} (7,328) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,992) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawanberpengaruh terhadap kinerja karyawanpada KSP Nasari Cabang Bandung**.** Dengan semakin tinggikompetensi karyawanakan meningkatkan kinerja karyawanpada KSP Nasari Cabang Bandung.

Pengaruh langsung kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

$= (P_{YX2})^2 =$ (0,671) x (0,671) = 0,450**(45.0%)**

Pengaruh tidak langsung kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

$= P_{YX2}$ x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,671) x (0,644) x (0,286) = 0,124**(12,4%)**.

Jadi total pengaruh disiplin kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung**= 45.0% + 12,4% = 57,4%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi kompetensi karyawanakan meningkatkan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung.

4. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berikut hasil penilaiannya; nilai t_{hitung} (0.264) variabel Iklim Organisasi X_1 dan nilai t_{hitung} (6.468) variabel Kompetensi Karyawan X_2 lebih besar dari t_{tabel} (2.01537), hal ini dapat dilihat dari daftar tabel 4.41 dengan membandingkannya melaui t_{tabel} . Dengan demikian tingkat kekeliruan kedua variabel independent tersebut adalah sama 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95% , yang berarti bahwa Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Nasari cabang Bandung. Secara parsial mempunyai pengaruh, dan mempunyai hubungan yang positif menunjukkan bahwa Iklim Organisasi tanpa disadari dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama iklim organisasi dan kompetensi karyawan memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 64,4% terhadap kinerja karyawanpada KSP Nasari Cabang Bandung. Sisanya sebesar 35,6% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. F_{hitung} sebesar 61,377 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Iklim organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanpada KSP Nasari Cabang Bandung. Besarnya kontribusi atau pengaruh dari Iklim organisasi dan kompetensi karyawansecara bersama-sama terhadap kinerja karyawanpada KSP Nasari Cabang Bandungsebesar 64,4%, sedangkan sisanya sebesar 35,6% merupakan pengaruh faktor lain yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan penulis mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kompetensi karyawan KSP Nasari Cabang Bandung, hal ini sependapat **Maryadi (2012)** menyatakan suatu kondisi organisasi yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja bahkan berpengaruh terhadap kompetensi dan kepuasan karyawan.

Penulis juga mengungkapkan dalam hasil analisis penelitian ini yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung, hal ini sependapat dengan **Timpe (1996)** Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan iklim organisasi yang meliputi : tanggung jawab, keseragaman, penghargaan dan standar yang kondusif.

Penulis juga mengungkapkan dalam hasil analisis penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung, hal ini sependapat dengan **Iswahyu Hartati (2005)** Secara empiris,apabila menginginkan peningkatan kinerja organisasi, maka kompetensi karyawan menjadi syarat utama yang harus dipenuhi dalam penentuan penempatan karyawan yang bersangkutan dalam jabatan di samping syarat lainnya. Hal inilah yang menunjukkan pentingnya kompetensi seseorang dengan bidang tugasnya dalam upaya peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan penulis mengungkapkan bahwa iklim organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung, hal ini sependapat dengan Anoraga (2004) menyatakan : ”faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, pendidikan dan latihan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan budaya organisasi, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen (kepemimpinan) dan kesempatan berprestasi (karir)”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan KSP Nasari cabang bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan terhadap Iklim Organisasi dinilai baik. Hal ini terlihat dari jawaban karyawan terhadap Struktur organisasi, Standar pendidikan, Tanggung jawab karyawan, Pengakuan, Dukungan sesama karyawan, Komitmen karyawan, dikatakan baik namun ada salah satu indikator yang perlu diperhatikan yaitu Pengakuan karyawan dikatakan cukup. Dikarenakan beberapa karyawan mengeluh tentang kurangnya bonus dan insentif dari perusahaan.
2. Tanggapan karyawan terhadap Kompetensi karyawan dinilai baik. Hal ini terlihat dari jawaban karyawan terhadap Kemampuan karyawan, Pengetahuan karyawan, Sikap dan perilaku karyawan, Self Image, Karakteristik dan Motivasi karyawan dikatakan Baik.
3. Tanggapan karyawan terhadap Kinerja karyawan dinilai cukup. Hal ini terlihat dari jawaban tentang Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Konsistensi Karyawan, Kerja Sama antar karyawan dan Sikap Karyawan dikatakan cukup. namun ada beberapa responden yang masih belum mampu dalam memenuhi indikator Konsistensi dan Sikap karyawan dan perlu mendapatkan secara khusus.

4. Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari cabang bandung secara simultan sebesar 58.1% sedangkan sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi pada KSP Nasari cabang Bandung dalam klasifikasi baik namun dalam hal Pengakuan karyawan yang masih dianggap kurang dan Perlu diperhatikan secara khusus dikarenakan KSP Nasari Cabang Bandung dalam pemberian kompensasi terhadap prestasi yang diraih karyawan sangatlah tidak seimbang, hal ini dapat memicu penurunan kinerja karyawan maka dari itu KSP Nasari cabang Bandung perlu memperhatikan pemberian kompensasi berupa bonus dan insentif yang jauh lebih layak dan seimbang dengan prestasi yang telah diraih karyawan.
2. Kompetensi Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung dalam klasifikasi Baik, namun dalam hal sikap dan perilaku karyawan yang perlu diperhatikan, karena sikap dan perilaku karyawan yang kurang baik dapat memberikan kontribusi negative terhadap perusahaan terutama dalam hal pelayanan terhadap nasabah, hal ini berdampak dari tingkat pendidikan karyawan yang kurang memadai sehingga kurang mendukung dalam berprilaku bekerja, dengan demikian perusahaan harus member pendidikan dan pelatihan kepribadian agar mendapatkan karyawan yang tidak hanya pofesional namun juga memiliki sikap dan perilaku yang baik.
3. Kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung berada dalam kategori cukup, maka dari itu pegawai perlu berbenah diri untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja agar menjadi professional dibidangnya dan peran perusahaan dalam memberdayakan sumber daya manusianya sangat diperlukan, dengan cara memberikan pelatihan setelah penerimaan pegawai oleh perusahaan guna melancarkan aktivitas perusahaan.
4. Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih memperhatikan apa yang diinginkan oleh karyawan dan meningkatkan budaya kinerja karyawan yang menjadikannya sebagai sistem keyakinan dan dikembangkan atau dijadikan pedoman tingkah laku, dapat memberikan pelatihan tersendiri baik kedisplinan kerja dalam mempelajari pekerjaan maupun inisiatif menambah pengetahuan kerja yang sesuai dengan bidangnya, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani.(2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE)

Herman. (2011). Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Th. 16, No.1, 17 - 24*

Indrawati, Lilik.(2010). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Modern Surya Jaya Divisi Pemancangan Krian-Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Perspektif (BIP's), 2*(1), 1 – 13.

Kamuli, Sukarman.(2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Gorontalo. *Jurnal Inovasi, Volume 9, No.1, ISSN 1693-9034.*

Maharani, Dea Irnita.(2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karayawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis, ISSN. 2088-7086, Vol.1 No.1*

Mangkunegara, Anwar P.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Rosdakarya: Bandung.

Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.

Rofiatun. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-Dinas di Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5 No.1 Juli 2011*

Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: CV Pustaka Setia.

Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya.* Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju