

KOMPETENSI, IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI

Dien Angraeni Sagita

Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Competence, Organizational Climate and Employee Performance. This study aimed to determine the effect of competence and organizational climate on employee performance at the University of Riau. The study population overall employee Faculty and Rector of University of Riau as much as 104 people, samples were taken 50% of the population (for 52 people). The data collection technique using three approaches namely interviews, questionnaires and documentation study. Analysis of data using multiple linear regression analysis. The results showed that the condition of employee competence Faculty and Rector of University of Riau is a good majority (73.1%). The climatic conditions of the University of Riau is a good majority (63.5%). Competence and organizational climate partially and simultaneously influence to employee performance. Contribution competence and organizational climate on employee performance is 79.5% and the remaining 20.5% is determined by other factors.

Keywords: competence, organizational climate, employee performance

Abstrak: Kompetensi, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Riau. Populasi penelitian keseluruhan pegawai Fakultas dan Rektorat Universitas Riau sebanyak 104 orang sampel diambil 50% dari populasi (sebanyak 52 orang). Teknik pengumpulan data menggunakan 3 pendekatan yakni metode wawancara, angket dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kondisi kompetensi pegawai Fakultas dan Rektorat Universitas Riau adalah mayoritas baik (73.1%). Kondisi iklim organisasi Universitas Riau adalah mayoritas baik (63.5%). Kompetensi dan iklim organisasi secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Kontribusi kompetensi dan iklim organisasi pada kinerja pegawai adalah 79,5% dan sisanya sebesar 20,5% ditentukan oleh faktor lain.

Kata kunci : kompetensi, iklim organisasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki andil yang sangat berperan dalam seluruh proses penciptaan sumberdaya manusia. Untuk mewujudkan perguruan tinggi yang sehat dibutuhkan dukungan dari semua unsur pemangku jabatan (*stakeholders*) yaitu; pembuat dan pengawas kebijakan, pegawai sebagai pelaksana kebijakan, masyarakat perguruan tinggi dan masyarakat umum sektor produktif, asosiasi profesi, lembaga swadaya masyarakat, alumni perguruan tinggi, media masa, serta kelompok masyarakat lainnya.

Sebagai unsur kedua dalam penyedia jasa, pegawai atau tenaga administrasi me-

megang peranan kunci dalam proses pelayanan pada mahasiswa. Misalnya registrasi mahasiswa baru, proses pengurusan Kartu Tanda Mahasiswa (KTM), Kartu Rencana Studi (KRS), Kartu Hasil Studi (KHS) dan proses-proses lain yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan. Kualitas layanan (*service quality*) dari tenaga administrasi akan sangat mempengaruhi kepuasan dari mahasiswa. Layanan yang baik akan meningkatkan kepuasan dan mempengaruhi tingkat *competitive advantage* perguruan tinggi untuk dapat memenangkan persaingan.

Akhir Tahun ajaran 2012/2013, kinerja pegawai yang menangani masalah dan kepentingan mahasiswa tersebut diatas belum memperlihatkan hasil optimal, indikator yang paling menonjol adalah tertundanya penerbitan KHS per semesternya, adanya mahasiswa yang tidak terdaftar dalam daftar mahasiswa yang mengambil mata kuliah tertentu meskipun sudah ada pendataan awal, melemahnya kemauan mahasiswa senior untuk segera mendaftarkan/menyerahkan KRS, lambatnya penanganan pembayaran uang kuliah dan lain sebagainya.

Berdasarkan pengamatan penulis, ada beberapa fenomena yang menyebabkan kinerja pegawai administrasi di fakultas dan rektorat di lingkungan UNRI Pekanbaru kurang optimal baik secara individu maupun secara kolektif adalah adanya kebiasaan-kebiasaan menunda-nunda pekerjaan meskipun pegawai yang bersangkutan memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang baik, cakap, berbakat dan berkompeten dalam bidang pekerjaannya. Meskipun tidak semua pegawai memiliki kebiasaan buruk tersebut, namun efeknya sangat menghambat peningkatan kinerja secara kolektif. Kondisi ini mengindikasikan pentingnya peningkatan kompetensi khususnya pengetahuan/ pemahaman tentang perilaku dan etika kerja dalam tim.

Fenomena lainnya adalah kebiasaan buruk yang sering dilakukan atasan pegawai seperti datang terlambat, jadwal makan siang yang relatif lama, tidak adanya kepastian apakah atasan pegawai yang bersangkutan masih kembali atau tidak sebelum jam pulang resmi. Akibatnya, banyak surat yang tidak bisa segera diekspedisi, terlambatnya penyerahan KHS kepada mahasiswa karena belum ditandatangani. Perilaku pegawai tersebut pada prinsipnya terjadi karena lemahnya kebijakan organisasi tentang larangan melakukan aktifitas lain saat jam kerja. Juga tidak adanya pembagian tugas yang jelas jika atasan pegawai berhalangan atau tidak ada di tempat. Demikian juga halnya dengan masalah penyediaan biaya operasional jika pegawai tugas luar, umumnya

pegawai menggunakan kendaraan sendiri tanpa uang saku dan BBM yang jelas. Iklim kerja tersebut tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang mengindikasikan pentingnya perbaikan iklim organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi menurut Spencer (2001) dapat diuraikan kedalam 3 (tiga) bagian penting yakni pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Ketiga jenis kompetensi ini merupakan kompetensi *superficial* (kompetensi dasar) dari seseorang untuk menunjukkan kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Selanjutnya Matrich dalam Suparno (2005) menjelaskan bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance* atau kompetensi aspek kemampuan keterampilan pengetahuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Selain kompetensi, kinerja juga dipengaruhi oleh iklim organisasi seperti dikemukakan Luthans (2002), dengan adanya iklim organisasi yang kondusif, kinerja staff akan meningkat yang dapat ditunjukkan dengan tingginya etensi petugas. Menurut Dale dalam Mangkunegara (2003) bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu upaya mencapai standar kerja, efektifitas dan efisiensi, disamping sifat keadaan eksternal lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, iklim organisasi pada kinerja pegawai administrasi dilingkungan Universitas Riau.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai kantor Fakultas dan Rektorat sebanyak 104 orang. Sampel diambil 50% dari populasi yaitu 52% orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Data dianalisis dengan persamaan analisis regresi linier berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi

linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di fakultas dan rektorat di lingkungan Universitas Riau.

HASIL

Kompetensi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di fakultas dan rektorat di lingkungan Universitas Riau adalah mayoritas berkategori baik sebesar 73.1%. Bila dilihat dari dimensi, pengetahuan dan ketrampilan, responden dominan menyatakan setuju untuk pernyataan pengetahuan meningkatkan kompetensi pegawai (82.7%). Dari 5 pernyataan ketrampilan yang paling dominan adalah jawaban setuju. Dimana pernyataan tentang ketrampilan merupakan kemampuan mengaplikasikan pengetahuan sebanyak 59.6%. Maka apabila skor rata-rata kedua indikator kompetensi ini diperbandingkan, maka diketahui bahwa kompetensi pengetahuan lebih dominan dari kompetensi ketrampilan (69,21% banding 51,16%)

Iklim Organisasi

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa kondisi iklim organisasi kinerja

pegawai di fakultas dan rektorat di lingkungan Universitas Riau Pekanbaru adalah mayoritas baik (63.5%). Hal ini digambarkan dengan hasil responden yang mayoritas menjawab setuju (86.5%) dari pertanyaan tentang kebijakan organisasi. Sedangkan dari pernyataan pembagian tugas yang paling dominan adalah jawaban setuju. Dimana pernyataan tentang pemberian tugas adalah sesuai dengan kompetensi sebanyak 75.0%. Berdasarkan skor pernyataan tentang sistem kompensasi yang paling dominan adalah jawaban setuju terhadap pernyataan tentang yakni kepuasan pegawai terhadap sistem kompensasi (55.8%).

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (F test). Uji F dilakukan untuk melihat secara serempak (simultan) apakah ada pengaruh dari variabel bebas (kompetensi dan iklim organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dari hasil Uji F bahwa kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F-hitung
1	Regression	1504.924	2	752.462	95.235
	Residual	387.153	50	7.901	
	Total	1892.077	52		

Sumber . Hasil Penelitian 2015 (data diolah)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai $F_{hitung} = 95.235$ dengan signifikansi ($p\text{-value}$)=0.000. Jika dibandingkan dengan $F_{tabel} = 3.18$ (yang diperoleh dari $N = 52$ atau $df = 50$) dan $\text{sig-}\alpha = 0.05$, dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} (95.235) > F_{tabel} = 3.18$ dan $p\text{-value} (0.000) < \text{sig-}\alpha (0.05)$. Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji pengaruh dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak,

dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas X_1 (kompetensi) dan X_2 (iklim organisasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai).

Selanjutnya dari hasil Uji t variabel bebas (Kompetensi) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t variabel bebas Kompetensi

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.685	3.258		-.517	.607
	Kompetensi	.496	.096	.462	5.146	.000

Sumber . Hasil Penelitian 2015 (data diolah)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai $t_{hitung} X1 = 5.146$ dengan signifikansi ($p\text{-value}$)=0.000. Jika dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1.68$ (yang diperoleh dari $N = 52$ atau $df = 50$) dan $\text{sig-}\alpha = 0.05$, dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} (5.146) > t_{tabel} = 1.68$ dan $p\text{-value} (0.000) < \text{sig-}\alpha (0.05)$. Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji pengaruh dimana

jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas $X1$ (kompetensi) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai).

Uji T variabel bebas (Iklim Organisasi) bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t variabel bebas iklim Organisasi

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.685	3.258		-.517	.607
	Iklim organisasi	.537	.095	.507	5.659	.000

Sumber . Hasil Penelitian 2015 (data diolah)

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai $t_{hitung} X2 = 6.569$ dengan signifikansi ($p\text{-value}$)=0.000. Jika dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1.68$ (yang diperoleh dari $N = 52$ atau $df = 50$) dan $\text{sig-}\alpha = 0.05$, dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} X2 (6.569) > t_{tabel} = 1.68$ dan $p\text{-value} (0.000) < \text{sig-}\alpha (0.05)$. Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji pengaruh dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas $X2$ (iklim organisasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai).

Hasil analisis inferensial membuktikan bahwa kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan uji determinasi R^2

diketahui bahwa variabel kompetensi dan iklim organisasi memberikan kontribusi pada kinerja pegawai sebesar 79.5%, sedangkan sisanya 20,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja Pegawai

Dari 52 responden penelitian, 36 orang (69,2%) memperlihatkan kinerja baik, 11 orang (21,2%) memperlihatkan kinerja cukup baik dan 5 orang (9,6%) memperlihatkan kinerja kurang baik. Dengan demikian, mayoritas responden memperlihatkan kinerja yang baik (69,2%). Hal ini berarti kategori kinerja administrasi pada fakultas dan rektorat dilingkungan Universitas Riau adalah tergolong kategori baik.

PEMBAHASAN

Kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan. Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan satu standar yang telah ditetapkan. Disamping itu, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi mempengaruhi kinerja seseorang, yang berarti kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan dan keterampilan yang mempengaruhi kinerja. Iklim organisasi juga mendorong dan merangsang para pegawai untuk bekerja giat sehingga memungkinkan bawahan meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis inferensial terbukti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 atau lebih kecil dari $\text{sig-}\alpha$ (0.05). Signifikansi positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan demikian, ada hubungan linier positif antara kompetensi pegawai dengan kinerja yang dicapai pegawai. Dengan kata lain, semakin linier hubungannya, semakin signifikan pula pengaruhnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sujiono (2007) bahwa linieritas berhubungan dengan keberartian (signifikansi).

Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Sambas (2008) Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan tentang Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Staf di Unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel kompetensi (pendidikan formal, pengetahuan, tingkat penguasaan tugas, keterampilan teknis, disiplin kerja); dan iklim kerja (kompensasi, kerjasama tim, kesesuaian kerja, pembagian tugas dan kebijakan organisasi) berpengaruh terhadap kinerja responden dengan nilai sig-p lebih kecil dari $\text{sig-}\alpha$ (0.05), dimana variabel (iklim kerja) kompensasi mempun-

yai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel lainnya.

Demikian halnya dengan hasil penelitian Effendy (2006) Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung tentang Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Metro) membuktikan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sig-p lebih kecil dari 0.05 pada taraf kepercayaan 95%.

Hal ini sesuai dengan pendapat Wirawan (2007) bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah 1). *Personal factor* termasuk kompetensi dan 2). *Situational factor* termasuk iklim organisasi. Lebih lanjut dijelaskan 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. Tagiuri dan Litwin (2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, Selanjutnya Ellis (2005) menyebutkan ada beberapa dimensi iklim organisasi yang berperan meningkatkan kinerja yakni: 1). *Flexibility conformity*, adalah kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan peyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung didalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi, 2). *Responsibility*, adalah perasaan tanggungjawab karyawan dalam pelaksanaan tugas organisasi yang diemban, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan dan 3). *Reward*, adalah penghargaan dan pengakuan atas kerja yang baik sehingga memicu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Tingkat kompetensi kinerja pegawai administrasi di lingkungan Universitas Riau adalah mayoritas baik dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi iklim organisasi Universitas Riau adalah mayoritas baik dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh kompetensi dan iklim organisasi pada kinerja pegawai cukup kuat dan memberikan kontribusi pada kinerja pegawai sebesar 79,5% dan sisanya sebesar 20,5% ditentukan oleh faktor lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Effendy, 2006: Pengaruh *Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro* (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Metro, Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.
- Ellis, C, W. 2005. *Management Skill for New Manager, American Management Association.*
- Luthans. 2002. *Perfomance and Motivation*, Prentice Hall, New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Spencer, Lyle M, Jr. & Spencer, Signe M. 2003. *Competence at Work, Models For Superior Perfomance*. John Wiley & Soon Inc.
- Sambas. 2008. *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Staf*. (studi kasus pada Unit Penunjang Medic Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik, Medan). Tesis Sekolah Pascarsarjana USU Medan.
- Sujiono, Bambang. 2007. *Metode Pengembangan Fisik (edisi revisi)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Suparno. 2005. *Membangun Kompetensi Belajar*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas.
- Wirawan. 2007. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Peneliti Buku 2*. Jakarta. Yayasan Bangun Indonesia & Umhaka Press.