

## **PENGARUH KINERJA DITINJAU DARI IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI PEGAWAI DISDIKBUD KABUPATEN PATI**

Ajeng Kusuma Wardani<sup>1</sup>Tedy Ardiansyah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka, <sup>2</sup>Universitas Indraprasta PGRI  
Jakarta

Email: [042111565@ecampus.ut.ac.id](mailto:042111565@ecampus.ut.ac.id)<sup>1</sup> [tedyardiansy4h@gmail.com](mailto:tedyardiansy4h@gmail.com)<sup>2</sup>

Dikirim: 05 Des 2023 Direvisi: 14 Des 2023 Dipublikasi: 31 Des 2023

### **ABSTRAK**

Ada berbagai macam faktor yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, dan faktor tersebut dikenal dengan faktor iklim organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan proporsional kinerja berdasarkan iklim organisasi dan kompetensi pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempunyai pengaruh proporsional terbesar terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan survei eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Temuan dan pembahasan penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan iklim organisasi semuanya berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Iklim Organisasi, Kompetensi Pegawai**

### **ABSTRACT**

*There are various factors that can have an impact on employee performance, and these factors are known as organizational climate factors. The aim of this research is to determine the proportional differences in performance based on organizational climate and competency among employees of the Pati Regency Education and Culture Office. In addition, this research aims to identify factors that have the greatest proportional influence on the performance of the Pati Regency Education and Culture Office. To achieve this goal, an explanatory survey with a quantitative approach was used. The research findings and discussion reveal that the work environment, competence, and organizational climate all play an important role in influencing employee performance.*

*Keywords: Employee Performance, Organizational Climate, Competency*

## A. PENDAHULUAN

Didirikannya suatu instansi karena dianggap mempunyai tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama. Untuk mencapai tujuannya, setiap lembaga dipengaruhi oleh tindakan dan sikap orang-orang yang ada di dalamnya. Tercapainya tujuan tersebut tergantung pada kehandalan personel dan kemampuannya dalam menjalankan unit kerja di lingkungan instansi tersebut. Organisasi merupakan suatu sistem interaksi. Jika salah satu subsistem rusak, maka subsistem yang lain juga akan terkena dampaknya. Sistem ini akan berjalan baik jika orang-orang yang terlibat tekun mengelolanya. Artinya suatu organisasi akan berfungsi dengan baik apabila anggotanya bekerja sama dengan baik dan selalu melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sebaik mungkin.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian penting dan strategis untuk mencapai tujuan di suatu lembaga. Artinya, instansi harus memperhatikan dengan cermat perkembangan tenaga kerja internalnya ke depan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan bersama-sama. Dalam arti yang lebih luas, tentunya kapabilitas seluruh pegawai yang ada dapat tumbuh secara dinamis dalam menyikapi perkembangan baru. Upaya pengembangan pegawai terhadap kinerja suatu instansi dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup lingkungan yang terjadi di dalam lembaga sedangkan faktor eksternal mencakup tentang lingkungan eksternal adalah lingkungan yang timbul dari luar lembaga. Agar tujuan instansi dapat tercapai maka kedua faktor tersebut harus mampu dikendalikan, sehingga instansi akan mampu untuk tumbuh dan berkembang menuju ke masa depan yang cerah serta tujuan yang diimpikan dapat terwujud.

Cara perusahaan merasakan dan bertindak dapat memengaruhi seberapa baik karyawannya melakukan pekerjaannya. Inilah yang disebut dengan iklim organisasi. Iklim organisasi adalah tentang bagaimana orang-orang di perusahaan berpikir, apa yang mereka yakini, dan bagaimana mereka bertindak. Ini menunjukkan seberapa besar pikiran dan tindakan mereka dapat saling mempengaruhi. Iklim organisasi yang mendukung semua orang agar terlibat dalam mencapai tujuannya adalah harapan ideal bagi organisasi mana pun. Menciptakan iklim kepercayaan, keyakinan, dan hubungan karyawan yang terbuka berarti produktivitas ini tinggi dan pelaksanaan strategi organisasi yang cukup efektif. Dampak budaya organisasi yang suportif akan memberikan rasa aman kepada pegawai dan mampu bekerja secara maksimal. Budaya organisasi yang kondusif sangat diperlukan untuk mendukung pegawai dalam memenuhi kewajibannya. Iklim organisasi merupakan faktor terpenting dalam

upaya peningkatan kinerja pegawai di sebuah instansi pemerintahan maupun di swasta seperti yang ditegaskan oleh Robbins (2015). Dalam suatu organisasi harus mampu merangkai kebijakan yang tepat agar dapat mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang, seperti yang disoroti oleh Jarwanto (2014). Perumusan kebijakan tersebut terutama berada di tangan manajemen yang bertanggung jawab terhadap pemberdayaan sumber daya manusia. Selain itu, sangat penting bagi suatu organisasi untuk menumbuhkan suasana positif dan kuat untuk menumbuhkan kompetensi.

Permasalahan yang perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatan kinerja adalah yang berkaitan dengan tingkat kompetensi. Dalam dunia kerja, kompetensi adalah hal yang berguna untuk sumber daya manusia. Orang yang bekerja di instansi dapat melakukan pekerjaannya dari segi pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir jika memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia berpedoman pada prinsip kompetensi, komitmen, dan budaya. Konsep ini menempatkan manusia sebagai inti dan menekankan pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan multifaset yang dapat diterapkan di dalam organisasi maupun dalam skala yang lebih besar di tingkat nasional. Pada dasarnya, hal ini memerlukan proses yang berkelanjutan dan terstruktur yang bertujuan untuk memastikan efektivitas dalam mengembangkan kemampuan karyawan, menumbuhkan dinamisme, dan menumbuhkan motivasi. Hal ini diperuntuk agar organisasi dapat berfungsi dengan baik dan sebagaimana mestinya. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan mumpuni maka kinerja organisasi tidak mungkin meningkat secara efektif dan efisien. Oleh karenanya, kompetensi dari pegawai yang tersedia perlu ditingkatkan oleh masing-masing individu maupun dari pihak instansi tersebut, baik melalui pelatihan ataupun training untuk pegawainya, dan peningkatan kualitas pegawainya.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini mengacu pada kemampuan individu untuk secara efektif menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dan mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tanggung jawab mereka. Karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi mana pun, karena mereka memiliki bakat unik, dorongan, dan pemikiran inovatif yang sangat penting dalam mendorong organisasi mencapai tujuannya. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi (Mangkunegara, 2001).

Dikatakan bahwa ketika setiap karyawan di dalam suatu organisasi harus mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi, yaitu standar yang digunakan untuk menilai keberhasilan individu dalam pekerjaannya, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat dan kemahirannya meningkat.

Apabila dalam penilaian terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan sebaik-baiknya maka akan membantu dalam peningkatan motivasi yang pastinya akan membawa keuntungan untuk suatu organisasi tersebut. Kinerja suatu organisasi tidak lepas dari kinerja pegawainya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Dapat disimpulkan bahwa berkembang atau tidaknya suatu organisasi dapat ditentukan oleh seberapa berperannya pegawai dan kualitas pegawai yang tergabung dalam organisasi tersebut.

Dikatakan bahwa ketika individu karyawan dalam suatu organisasi mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi, yaitu standar keberhasilan individu dalam bekerja, maka kinerja dan keterampilan karyawan meningkat. Dan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksud secara tidak sah, bukanlah melanggar hukum, melainkan sesuai dengan moral yang baik mengikuti etika (Fahmi, 2014: 3). Pentingnya kinerja bagi perusahaan tercermin dari pelatihan pegawai yang berbasis pada kompetensi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai, organisasi sering kali menerapkan program pelatihan pegawai berbasis kompetensi. Inisiatif- inisiatif ini merupakan sarana bagi perusahaan atau pimpinan untuk memberikan penghargaan dan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kemampuan untuk rajin dan patuh dalam menjalankan tugasnya. Dengan menerapkan program pelatihan tersebut, organisasi bertujuan untuk menumbuhkan budaya perbaikan berkelanjutan dan memungkinkan karyawan mencapai potensi penuh mereka. Berdasarkan hal tersebut, ketika kapabilitas meningkat maka kinerja pegawai pun meningkat (wirawan,2008). Untuk itu pimpinan harus mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja seluruh pegawai yang ada. Strategi yang dilakukan adalah dengan melaksanakan program integrasi atau integrasi dengan tujuan membangun dan meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik dan menguntungkan. Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, sangat penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang terkait dengan budaya dan kemampuan organisasi, sehingga memberikan dukungan yang diperlukan kepada pegawai yang ada dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pendahuluan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Apakah ada perbedaan proposional kinerja ditinjau dari iklim organisasi dan kompetensi pegawai Disdikbud Kabupaten Pati serta faktor

apakah yang memiliki perbedaan proposional paling besar terhadap kinerja pegawai. Adapun judul penelitiannya adalah **“PENGARUH KINERJA DITINJAU DARI IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI PEGAWAI DISDIKBUD KABUPATEN PATI”**.

### **C. METODE PENELITIAN**

Fokus pada penelitian ini yaitu mengenai iklim organisasi dan kompetensi pegawai sebagai variabel bebas atau independen dan kinerja pegawai sebagai variabel terkait atau dependen. Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang beralamat di Jalan P. Sudirman No. 1B Desa Puri, Kecamatan Pati, Kabupaten Pati. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan deskripsi dan verifikasi karena disini penulis akan mendeskripsikan bagaimana pengaruh iklim organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Penelitian deskriptif pada dasarnya yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena yang ada, baik yang alamiah maupun yang disebabkan oleh manusia, meliputi aktivitas, sifat, perubahan, hubungan antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lain, yang mungkin mengandung persamaan dan perbedaan (Sukmadinata 2017: 72). Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018), metode verifikasi meliputi pengujian hipotesis yang dirumuskan berdasarkan temuan penelitian deskriptif, dengan menggunakan perhitungan statistik untuk memperoleh hasil yang menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Oleh karena itu, baik metode deskriptif maupun verifikatif bertujuan untuk menggambarkan keakuratan fakta yang ada dan memberikan penjelasan tentang hubungan antar variabel yang diteliti melalui pengumpulan, pengolahan, dan analisis data.

Populasi mengacu pada sekelompok unit, individu, objek, atau subjek yang sedang dipelajari dan mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu. Ini juga mencakup orang, objek, institusi, atau peristiwa yang berfungsi sebagai sumber informasi untuk menarik kesimpulan. Di sisi lain, sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dan digunakan untuk mewakili dan menjelaskan keseluruhan populasi yang diteliti. Penggunaan teknik sampling memungkinkan peneliti membuat generalisasi tentang populasi yang diminati.

Dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, suatu sampel dapat mewakili populasi secara akurat, terutama ketika mempelajari populasi yang besar dimana tidak mungkin untuk mempelajari setiap individu. Keterbatasan ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti keterbatasan sumber daya, waktu, dan

tenaga yang tersedia bagi peneliti. Oleh karena itu, sampel yang dipilih dari populasi harus benar-benar mencerminkan karakteristik dan kualitas populasi yang diteliti.

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pati yang berjumlah 124 orang sebagai populasinya. Namun, karena kendala praktis, ukuran sampel sebanyak 94 orang dipilih untuk mewakili seluruh populasi. Sampel ini dirasa cukup untuk mewakili objek penelitian secara akurat. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan, penulis melakukan penelitian lapangan dan menggunakan alat pengumpulan data.

Definisi operasional variabel berguna untuk menggambarkan variabel yang terjadi dalam penelitian menjadi indikator-indikator terperinci dan memudahkan dalam melakukan observasi dan pengukuran. Berikut definisi operasional terkait variabel penelitian:

Tabel 1.  
Definis operasional Variabel

Variabel-Variabel	Pengertian	Indikator yang Mempengaruhi
Iklm Organisasi ( $X_1$ )	Iklm organisasi pada hakikatnya adalah ciri khas pada organisasi yang digunakan untuk membedakan dengan organisasi lain serta juga dapat mempengaruhi perilaku anggota dalam suatu organisasi tersebut.	a. Tanggungjawab (responsibility) b. Standardisasi (standart) c. Keramahan (warmth) d. Dukungan (support)
Kompetensi ( $X_2$ )	Iklm organisasi pada hakikatnya adalah ciri khas pada organisasi yang digunakan untuk membedakan dengan organisasi lain serta juga dapat mempengaruhi perilaku anggota dalam suatu organisasi tersebut. Kompetensi merupakan Kualifikasi kemampuan seseorang, meliputi sikap, pengetahuan, dan keterampilan menurut	a. Kecerdasan (intelligence) b. Kemampuan untuk berkarya c. Penguasaan terhadap ilmu dan ketrampilan d. Pemahaman kaidah untuk bermasyarakat

	standar yang disepakati. Kompetensi dinyatakan sebagai seperangkat perilaku bertanggung jawab dan cerdas yang dimiliki seseorang sebagai prasyarat agar dianggap kompeten oleh masyarakat.	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja yaitu hasil dari seberapa produktifnya pegawai dalam melaksanakan dan mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penyesuaian antara kinerja dengan kompensasi</li> <li>b. Keputusan-keputusan penempatan</li> <li>c. Efektivitas</li> </ul>

*Sumber: Data diolah (2023)*

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu survei. Untuk melakukan uji validitas, nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%. Derajat kebebasan ( $df$ ) pengujian ditentukan dengan mengurangkan 2 dari jumlah sampel ( $n$ ). Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dianggap tidak valid. Cara penentuan validitas ini sejalan dengan penelitian Ghazali (2011). Selain itu, validitas masing-masing item dalam instrumen survei dievaluasi dengan membandingkan korelasinya dengan total korelasi yang diperoleh.

Untuk 94 responden digunakan  $R$  tabel sebesar 0,203 dengan signifikansi 5%. Jika  $R$  tabel lebih besar dari 0,203 maka item pertanyaan indikator dinyatakan valid. Demikian pula posisi pertanyaan dinyatakan tidak valid. Pertanyaan survei dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur dengan menggunakan program statistik (Sugiyono, 2008) atau biasa disebut dengan SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 26.

Hasilnya seperti dibawah ini:

Tabel 2.  
Uji Validitas

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (n=94)	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X1)	X1	0.942	0.203	<i>Valid</i>
		X2	0.961		
		X3	0.943		
2	Kompetensi (X2)	X1	0.693	0.203	<i>Valid</i>
		X2	0.631		
		X3	0.567		
		X4	0.787		
		X5	0.780		
		Y1	0.619		
		Y2	0.713		
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y3	0.739	0.203	<i>Valid</i>
		Y4	0.739		
		Y5	0.610		

Sumber: Data diolah (2023)

**b. Uji Reliabilitas**

Tujuan uji reliabilitas dalam konteks ini adalah untuk menilai efektivitas kuesioner sebagai alat untuk mengukur variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dianggap dapat diandalkan jika tanggapan individu terhadap pernyataannya tetap konsisten dan stabil dalam jangka waktu tertentu (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui reliabilitas, peneliti dapat memanfaatkan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) pada software SPSS yang hanya memerlukan satu kali pengukuran. Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,70 maka dianggap reliabel (Ghozali, 2011). Berikut hasil uji reliabilitasnya:

Tabel 3.  
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Standar	Alpha Hitung	Ket.
Iklm Organisasi (X1)	0.70	0.944	<b>Reliabel</b>
Kompetensi (X2)	0.70	0.733	<b>Reliabel</b>
Kinerja Pegawai (Y)	0.70	0.716	<b>Reliabel</b>

*Sumber: Data diolah (2023)*

Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel dan layak untuk diuji lebih lanjut karena hasil uji reliabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0.70.

#### c. Uji Parsial (Uji T)

Hipotesis berikutnya yaitu ada pengaruh antara variabel Iklim Organisasi (X1), Kompetensi (X2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis ini yaitu menggunakan Uji T. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa yang ditetapkan dalam derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 91$  dengan taraf tingkat signifikan 5% (0,05), maka nilai *t* tabel adalah sebesar 1,986.

$$T_{\text{tabel}} = T (\alpha/2 ; n-k-1) = T ( (0,05/2=0,025) ; 90 ) = 1,986$$

$\alpha$  : Tingkat Signifikan 5% (0,05)

k : Jumlah Variabel (2)

n : Jumlah Responden (94)

berikut ini hasil Uji T atau Uji secara Parsial :

Tabel 5.  
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Koefisien		Standardized Koefisien	T	Signifikasi
	B	Standar Error	Beta		
Konstan	2.135	.991		2.154	.034
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	.204	.056	.189	3.638	.000
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	.553	.040	.706	13.789	.000

Sumber: Data diolah (2023)

#### d. Hasil Uji F

Uji Signifikansi Model atau Uji F merupakan uji secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Tabel 6.  
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Signifikasi
Regression	203.421	2	67.807	.000
Residual	60.323	90	101.166 .670	
Total	263.745	92		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil Uji Signifikansi Model dari tabel 6 ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 101,166, sedangkan hasil  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi dengan tingkat 5% (0,05) adalah sebesar 3,23.

$$F_{\text{tabel}} = F ( k ; n-k ) = F ( 3 ; 92 ) = 2,69$$

k : Jumlah Variabel (2)

n : Jumlah Responden (94)

#### e. Deskripsi Objek Penelitian

Analisis deskriptif digunakan sebagai bentuk analisis data yang tidak melibatkan angka-angka tetapi menggambarkan kondisi spesifik yang diteliti. Dalam penelitian ini analisis deskriptif terdiri dari data tentang karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin.

Tabel 4.  
Uji Deskriptif Usia

		Frekuensi	Persen	Persen Kumulatif
Usia	23 - 31	17	18,1	18,1
	32 - 39	40	42,6	60,6
	40 - 54	37	39,4	100,0
	Total	94	100,0	100,0

*Sumber: Data diolah (2023)*

Berdasarkan dari tabel pengelompokan umur diatas, data menunjukkan bahwa dari 94 responden. Pada kelompok umur 23 tahun-31 tahun hasilnya terdapat 17 orang sekitar 18,1%. Sedangkan kelompok umur 32 tahun-39 tahun sebanyak 40 orang sekitar 42,6%. Kelompok umur 40 tahun-54 tahun sebanyak 37 orang sekitar 39,4%.

Tabel 5.  
Uji Deskriptif Jenis Kelamin

Kategori		Frekuensi	Persen	Persen
				Kumulatif
Kategori	Pria	56	59,6	59,6
	Wanita	38	40,4	100,0
	Total	94	100,0	100,0

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel pengelompokan jenis kelamin diatas dari 94 responden. Jenis kelamin pria terdapat 56 orang sekitar 59,6% dan jenis kelamin wanita sebanyak 38 orang sekitar 40,4%.

#### f. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6.  
Uji Regresi linier Berganda

Model	Unstandardized Koefisien		Standardized Koefisien	T	Signifikasi
	B	Standar Error	Beta		
	Konstan	2.135	.991		
Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	.204	.056	.189	3.638	.000
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	.553	.040	.706	13.789	.000

Sumber: Data diolah (2023)

Dari data diatas dapat dianalisis sebagai berikut:

Koefisien regresi iklim organisasi (X<sub>1</sub>) terdapat sebesar 0,204, koefisien ini positif bagi karyawan. Jadi, artinya jika iklim organisasi baik dan memiliki atmosfer positif maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati. Koefisien regresi kompetensi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,553. Pada koefisien ini menunjukkan positif bagi pegawai, berarti setiap kompetensi yang dimiliki pegawai akan berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Pati.

## **E. KESIMPULAN**

Mengingat dampak signifikan iklim organisasi dan kompetensi pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka disarankan agar pimpinan mengambil langkah tambahan untuk lebih meningkatkan kapabilitas pegawainya. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti memberikan kursus, menyelenggarakan lokakarya seminar, dan menawarkan program pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Lebih lanjut, guna meningkatkan motivasi pegawai dan membina lingkungan kerja yang lebih baik, disarankan dilakukan upaya untuk memperbaiki suasana kerja secara keseluruhan, termasuk meningkatkan tingkat motivasi dan menerapkan langkah-langkah disiplin kerja yang lebih ketat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel kompetensi juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati. Sederhananya, semakin tinggi kualitas iklim organisasi dan kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Wirawan. 2008. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Jarwanto. (2014). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI*, Vol. 5, No.2, Oktober, 246-259.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga, 2010
- Rachmadinata, Niko Satria, and Hani Gita Ayuningtias. 2017. “Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta.” *Jurnal Manajemen Indonesia* 17(3): 197–204
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Haq, F. U. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6, No. 1-7.