



Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar

Muliyadi¹, Yusram Adi², Hafipah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia

Email: bukhaerotul@iwu.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-04-20 Revised: 2022-05-28 Published: 2022-06-17 Keywords: <i>Competence; Job Satisfaction; Organizational Climate; Performance Employee.</i>	This study aims to determine how big the influence of competence, job satisfaction and organizational climate on employee performance at the Makassar Persada Vocational High School. The population used in this study were all employees at SMK Persada Makassar and teachers who functioned as employees totaling 48 people using a saturated sample because the population used was also the sample. By examining its presence for three consecutive years, namely in 2018, 2019 and 2020. The data analysis method used is associative research, or research that will test whether there is an influence between the variables studied, using quantitative data, (singarimbun et al. .al., 2005:5), with analysis test: Normality test. Validity test and reliability test with coefficient formulation is Pearson Product test with SPSS version 23.00 program. Based on simultaneous testing of competence, job satisfaction and organizational climate on employee performance, it has a positive and significant impact.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-04-20 Direvisi: 2022-05-28 Dipublikasi: 2022-06-17 Kata kunci: <i>Kompetensi; Kepuasan Kerja; Iklim Organisasi; Kinerja Pegawai.</i>	Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Kompetensi, kepuasan kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMK Persada Makassar dan Guru yang difungsikan sebagai Pegawai berjumlah 48 Orang dengan menggunakan Sampel jenuh karena yang dijadikan Populasi itu juga yang dijadikan Sampel. Dengan meneliti kehadirannya selama tiga tahun berturut-turut, Yaitu pada tahun 2018, 2019 dan 2020. Metode analisis data yang digunakan adalah penelitian asosiatif, atau penelitian yang akan menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel yang dikaji, dengan menggunakan data berjenis kuantitatif, (singarimbun et.al., 2005:5), dengan pengujian analisis : Uji Normalitas. Uji Validitas dan uji Reliabilitas dengan Formulasi koefisien adalah pearson Product test dengan program spss versi 23.00. Berdasarkan pengujian secara simultan Kompetensi, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai berpebgaruh Positif dan Signifikan.

I. PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai, untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Namun di Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar yang merupakan bentuk Administrasi adalah Pegawai yang mengelola segala administrasi sekolah dan mengurus serta mengatur segala urusan Proses Belajar Mengajar, Mengatur Roster serta mengatur segala urusan pendidik atau guru yang ada di sekolah tersebut, yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang dari kepala sekolah untuk menangani sebagian urusan internal Sekolah. Guna efektivitas pelaksanaan tugas Kepala sekolah maka ada beberapa klasifikasi pekerjaan

atau surat perjanjian kerja yang mengatur tentang Pegawai yang mengambil alih sebagian dari tugas kepala sekolah, jika kepala sekolah tidak berada di lokasi sekolah karena sesuatu urusan yang tidak dapat ditinggalkan oleh kepala sekolah, Karena hal ini juga telah diatur oleh Badan Pengawas Sekolah yang di tempatkan di sekolah tersebut, dengan memandang pentingnya Pegawai sebagai tenaga yang harus ada di Setiap Sekolah baik itu Sekolah Negeri, Maupun Swasta maka Pegawai memiliki peranan penting dalam setiap Sekolah dan sebagai bentuk kelengkapan Personil di Sekolah selain Guru, maka Pegawai diberikan tugas tambahan sebagai tempat utama penyimpanan biodata atau berkas guru serta dijadikan tempat mediasi jika ada alumni yang akan mensyahkan ijazahnya, Namun kerja sama yang solid dilingkungan kerja serta kepuasan kerja yang di peroleh Pegawai dari sekolah menengah kejuruan persada Makassar

dan untuk mencapai tujuan sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai secara optimal sebagai upaya rasional yang harus dilakukan untuk menciptakan keberhasilan di segala aspek pada sekolah tersebut.

Berdasarkan data tersebut diatas jumlah kehadiran Pegawai di SMK Persada Makassar sangat minim, namun belum dapat dipastikan apa penyebabnya, Padahal untuk mengetahui kinerja seorang pegawai pada suatu lembaga diawali dengan Kehadiran karena menjadi tolak ukur kedisiplinan seseorang, karena jika seorang Pegawai rajin pastinya banyak yang bisa dikerjakan, namun sebaliknya jika seorang pegawai malas, maka banyak pekerjaan terbengkalai, berbicara masalah kinerja kita juga harus memperhatikan kom-petensi, yang punya andil sangat besar jika kita ingin mengetahui seberapa besar kinerja seseorang, karena kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Pendapat lain mengatakan arti kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten, dengan kata lain kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat, menurut Blum & Naylor (dalam Rao, 2003), kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap seseorang terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya dan faktor, Taylor (dalam Houtte, 2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja sering dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik dan intrinsik dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap dan perasaan seorang Pegawai atau tata usaha terhadap pekerjaannya dalam kegiatan melayani Guru dan siswa di sekolah. Sikap dan perilaku Pegawai yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga dengan pekerjaannya, menyenangkan pekerjaan, bergairah dengan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan adanya sikap dan perilaku di atas berarti seorang Pegawai telah menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaannya, hal ini sangat penting mengingat kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya pada tugas yang dilakukannya. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang

berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan cara memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan (Suwar, 2008). Salah satu cara Kepala Sekolah untuk mendorong efektivitas kinerja Pegawai atau Tata usaha adalah dengan menciptakan Iklim Organisasi yang menekankan pada pentingnya pencapaian hasil dengan dorongan bersama, kerjasama, dan partisipasi pada efektivitas yang dapat memberi kontribusi untuk mencapai tujuan peningkatan Mutu Sekolah (Steers, 2007:108-109), iklim Organisasi yang juga disebut sebagai suasana organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dan Pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut dan dapat mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Timpe, 1999:4). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim suatu organisasi merupakan persepsi yang terukur bagi Pegawai mengenai segala aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, sehingga keberadaan Iklim Organisasi layak untuk dikaji lebih mendalam dalam penelitian ini. Bertitik tolak dari permasalahan dan dari data kehadiran pegawai SMK Persada Makassar selama 3 tahun, maka penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar.

II. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini akan mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Makassar. Variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sample yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, atau penelitian yang akan menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel yang dikaji, dengan menggunakan data berjenis kuantitatif, (singarimbun et.al.,2005:5).

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar (SMK Persada Makassar). Jalan Meranti No.7, Pandang, Kec. Panakkukang,

Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, Yaitu dari bulan Agustus 2021 sampai dengan bulan November 2021.

3. Uji Simultan F.

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (ukuran perusahaan, profitabilitas, dan 31 kompensasi eksekutif) terhadap variabel dependen (Kepuasan Pengguna). Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut: (Ghozali, 2018;98) 1. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok H_0 = berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , dengan Y H_1 = berarti simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , dengan Y 2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05) 3. Membandingkan tingkat signifikan (α = 0,05) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria (a) Nilai signifikan $F < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. (b) Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen. 4. Membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria Jika F hitung $> F$ table.

4. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul semuanya, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut, data yang telah dikumpulkan diolah baik secara manual maupun dengan menggunakan bantuan komputer, program yang digunakan untuk membantu pengolahan data ini adalah program SPSS version 18.0 for windows analisis yang dilakukan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, model ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja pegawai di Sekolah Menengah Persada Makassar

a = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Kepuasan kerja

X_3 = Iklim Organisasi

e = Faktor pengganggu/perubah

Model regresi linier berganda lebih tepat digunakan jika lolos dari gejala-gejala asumsi klasik atau ekonometrika, sehingga data yang akan dihasilkan masuk ke dalam kategori BLUE (Best Linier Unbiased Estimated):

- Asumsi Multikolinieritas; adanya multikolinearitas merupakan pelanggaran dari asumsi klasik, Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas itu tidak berkorelasi, sebab apabila ini terjadi maka akan sulit untuk diketahui variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terganggunya.
- Asumsi Heteroskedastisitas; berarti variasi (variance) variabel tidak sama untuk semua pengamatan, pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya atau lebih variabel bebas.
- Asumsi Autokorelasi; berarti korelasi/keterkaitan antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu dan ruang, salah satu asumsi penting dari perhitungan asumsi klasik adalah tidak terdapatnya autokorelasi atau kondisi yang berurutan diantara pengganggu (disturbance) yang digunakan dalam fungsi regresi.
- Asumsi Normalitas, Menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak, model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004). Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan penyebaran data (titik) pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dan dengan melihat histogram dari residualnya. Persyaratan dari uji normalitas data adalah:
 - Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis

diagonal atau grafik histogram-nya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3) Pengujian Hipotesis a Uji F

Untuk menguji signifikan pengaruh pengaruh kepuasan kerja dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Di SMK Persada Makassar (Y), langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis statistik

H_0 : $b_0, b_1, b_2, = 0$, berarti secara simultan kepuasan kerja dan Iklim Organisasi (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H_1 : $b_0, b_1, b_2, \neq 0$, berarti secara simultan kepuasan kerja dan Iklim Organisasi (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

2) Memerlukan nilai kritis (Ftabel)

Dipilih level of significant = 0,05 (5%) Derajat bebas pembilang (df1) = k Derajat pembagi (df2) = n-k-1

3) Nilai statistik F (Fhitung) dapat dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{Ssreg/df1}{Ssres/df2}$$

Dimana:

SSreg = Sum square regression

SSres = Sum square residual

df = Degree of free

4) Kriteria penolakan dan Penerimaan H_0

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Uji-t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh pengaruh kepuasan kerja dan Iklim Organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar (Y), langkahnya adalah:

a) Merumuskan hipotesis

H_0 : $b_i = 0$, berarti variabel bebas X tidak mempengaruhi variabel Y

H_0 : $b_i > 0$, berarti variabel bebas X mempengaruhi Variabel Y

b) Memerlukan nilai kritis (ttabel)

Dipilih level of significant = 0,05 (5%) Derajat bebas pembagi (df1) = n-k-1

c) Kriteria pengujian

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Persada Makassar.

Faktor Kompetensi itu erat kaitannya dengan kemampuan dan kepedulian individu terhadap kinerja Pegawai, kompetensi individu adalah sama tetapi memiliki keunikan tersendiri yang membedakan setiap individu dalam hal: perbedaan sikap, persepsi, dan kemampuan, kompetensi individu menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, dan kompetensi itu berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya (Gibson, 1999). Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik, dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seseorang maka akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan, perbedaan Kompetensi terletak pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang positif merupakan salah satu ukuran keberhasilan pengembangan karyawan atau pegawai (Englang dalam Swasto, 2003:84), berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner, diperoleh gambaran mengenai Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai di lingkup Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar, sebagaimana disajikan pada Uji Normalitas yang berdistribusi Normal dengan nilai (0,200>0,05), dan pada uji Validitas X1, rata-rata Valid dengan semua hasil dari Indikator, Namun pada indikator Pengetahuan dengan nilai correction (-0,32), tidak Valid atau 1 dari 5 indikator pada Variabel Keterampilan dengan prosentase -32 %, jadi perlu diadakan perbaikan namun tetap berpengaruh positif dan signifikan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, Neil Borden pertama kali mengenalkan istilah ini sebagai alat untuk menentukan tingkat keberhasilan Sekolah Menengah Kejuruan, komponen karakteristik merupakan perilaku karyawan atau lebih sering kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur,

bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi untuk waktu yang lama. Dibanding komponen kognitif dan afektif dari kepuasan kerja, komponen perilaku sedikit informative, karna sikap tidak selalu sesuai dengan perilaku, seperti seseorang tidak suka dengan pekerjaannya tetapi tetap bekerja sebagai karyawan karna alasan financial, menurut pendekatan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja ditentukan terutama oleh sifat pekerjaan karyawan atau oleh karakteristik organisasi di mana mereka bekerja. Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan: apa yang pekerjaan berikan utk mereka dan apa yang mereka berikan untuk pekerja-an, setiap aspek seperti gaji, kondisi kerja, pengawasan memberi kontribusi utk penilaian kepuasan kerja (Hulin 1991), Locke, 1976 mengusulkan yang dikenal sebagai range of affect theory, premis dasar dari range of affect theory adalah bahwa aspek pekerjaan yang berbeda dipertimbangkan ketika karyawan membuat penilaian tentang kepuasan kerja, pendekatan karakteristik pekerjaan yang sangat mendarah daging terhadap kepuasan kerja dalam psikologi organisasi (Campion & Thayer, 1985; Griffin, 2011; Hackman & Oldham, 2010). Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner, diperoleh gambaran mengenai Kepuasan kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai di lingkup Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar, sebagaimana disajikan pada Uji Normalitas yang berdistribusi Normal dengan nilai $(0,200 > 0,05)$, dan pada uji Validitas X2, rata-rata Valid dengan semua hasil dari Indikato, namun pada indikator Kompensasi dengan nilai correction $(-0,147)$, pada indikator rekan kerja dengan prosentase $-0,145 \%$. Jadi kedua indikator tidak valid atau 2 dari 5 indikator atau hanya $0,33 \%$ jadi perlu diadakan perbaikan namun tetap berpengaruh positif dan signifikan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar

Konsep iklim organisasi menurut Patricia et al. (2010); William, dan (2010:92), yaitu kondisi atau keadaan suatu komunitas pembelajaran yang mendasar, hal tersebut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi, yaitu seperangkat karakteristik yang menetap yang menggambarkan suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi-organisasi

lain, mempengaruhi perilaku orang set of condition that exist and have impact on individual behavior. Kondisi ini merupakan karakteristik objektif dari organisasi dan dapat diamati baik oleh anggota organisasi maupun oleh orang-orang di luar organisasi, pengertian iklim organisasi dapat menjelaskan teori iklim organisasi, Tetrick dan Eden (2011) menegaskan bahwa konsep iklim organisasi (academic climate) dibedakan menjadi dua, yaitu iklim yang positif dan negatif. Iklim organisasi yang positif seperti suasana toleransi (atas perbedaan), egaliter dan alokasi sumber daya, sedangkan iklim organisasi yang negatif adalah iklim yang tidak toleran, seperti intimidasi, perlakuan kasar, membedakan gender dan perilaku tidak sopan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa menciptakan iklim organisasi yang positif merupakan aspek penting dari upaya perbaikan Organisasi. Ini mendorong kolaborasi antara Kompetensi, Kepuasan Kerja, Iklim kerja dan Kinerja Karyawan untuk bekerja sama. Upaya yang harus dilakukan lebih dari sebuah kata kunci: bentuk iklim pada lingkungan organisasi, tetapi harus mampu menginformasikan pengalaman sehari-hari bagi karyawan, staf, administrator, dan masyarakat. Marshal (2002), menjelaskan bahwa pengertian iklim organisasi mengacu pada lingkungan sosial organisasi, lingkungan fisik, dan lingkungan organisasi, pertanyaan pokoknya adalah bagaimana membuat orang merasa aman, menyambut dan terhubung, kemudian peduli dengan upaya peningkatan iklim organisasi, hal tersebut sangat penting bagi karyawan datang kerja akan merasa nyaman dan mampu belajar, sehingga terjadi rasa hormat antara Pegawai dan pendidik merasa dihormati dan mampu melakukan kegiatan mengajar sehingga hubungan kerjasama dapat tercapai. Berdasarkan penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar, para pegawai sebagai responden telah berusaha memperbaiki kinerja berdasarkan Iklim Organisasi dan berdasarkan hasil dari kuisisioner namun masih tetap terdapat indikator yang tidak terlaksana secara maksimal, Hal ini dapat dilihat pada tabel hasil uji validitas, Yaitu pada indikator Tanggungjawab terdapat angka minus, Yaitu $-0,142$, dengan prosentase $-14,2\%$ dan pada indikator Komitmen dengan angka yang minus, yaitu $-0,135$, dengan prosentase $-13,5 \%$. Jadi kedua indikator tidak valid atau 2 dari

5 indikator atau hanya 0,33 % jadi perlu diadakan perbaikan namun tetap berpengaruh positif dan signifikan.

4. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. di Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga variable, yaitu Kompetensi, Kepuasan Kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai pada semua indikatornya masih terdapat nilai negative yang berarti pada indikator tersebut masih perlu diadakan perbaikan walaupun pada dasarnya tetap berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, jadi dalam mempengaruhi ketiga variable tersebut pada uji validitas juga terdapat nilai minus pada indikator efektivitas terdapat nilai -262 dan pada indikator kemandirian dengan nilai yang minus yaitu -282, tetap berpengaruh positif dan signifikan walaupun 2 dari 5 indikator masih perlu perbaikan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan materi, Maka dapat ditarik kesimpulan sehubungan dengan permasalahan penelitian yang diajukan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar, walaupun Pada Indikator Pengetahuan dan keterampilan pegawai SMK Persada dalam memberikan pelayanan kepada Guru belum maksimal, jadi masih relatif kurang optimal.
2. Pengaruh kepuasan kerja (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar. Walaupun Pada Indikator Kompensasi yang di terima pegawai belum maksimal dan indikator rekan kerja di SMK Persada tidak memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, jadi masih relatif kurang optimal.

3. Pengaruh Iklim Organisasi (X3) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar. Walaupun Pada Indikator Tanggung Jawab dari pegawai belum maksimal dan pada indikator Komitmen Pegawai di SMK Persada tidak memberikan Peningkatan dan perubahan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, jadi masih relatif kurang optimal.
4. Jadi dalam Penelitian ini Semua Variabel, Yaitu Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Iklim Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil penelitian yang di data dari kuesioner yang di sebarakan serta dari data Pegawai langsung Di SMK Persada, yaitu pada Variabel X1, X2 dan X3 Berspengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y), namun ada beberapa indikator perlu diadakan pembenahan dan perbaikan serta Revisi agar hasil yang kita harapkan, yaitu Meningkatnya Kinerja Pegawai di SMK Persada Makassar dapat tercipta dengan baik.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, Moh. 2000. Psikologi Industri .Yogyakarta: Liberty
- Cahyono dan Suharto.2008.Disiplin, Motivasi dan Etika Kerja dalam rangkanditingkatkan produktivitas tenaga kerja (suatu peningkatan sistem), Produktivitas dan mutu kehidupan, kumpulan kertas kerja Ravianto J (ed) Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas
- Deassler, Gery. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat: PT Indeks
- Bacal Robert, 2001, Robert. Performance Management, Terj. Surya Dharma dan Yanuar. Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.

- Blum and Rao.2003 Principles of Public Administration.California: Ronald Press
- Handoko, T. Hani., 2004. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.Edisi ke-2.: BPFE., Yogyakarta
- Hasibuan Malayu. 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta. (Edisi Revisi).
- Houtte, 2006.Sourcehood dan Alternatif Its (Continuum Studi dalam bidangFilsafat), Amazon.com
- Heidrachmandan Husnan. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Istianto, Bambang. 2011. Manajemen Pemerintah Dalam Perspektif. Pelayanan Publik. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Kartini Kartono. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Manullang, 1996, Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia.Terjemahan: Mangkunegara. Jakarta: Erlangga Edisi Keempat.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Mowday, R., Steers, R. dan Potter, L. 1974. The Measure of OrganizationalComitmen. Journal of Vocational Behavior, 14 (2)
- Moleong, Lexy J. 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif (Ed. Revisi). Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Osborn. 1991"Selective Perceptions: A Note on the Departemental Identificationof Executives", Sociometry, No.21, halaman 140-144
- Saymor dalam Cahyono & Suharto, (2004:205), intisari dan ilmu-ilmu Kompetensi, Jakarta Pustaka ilmu.
- Rivai. 2005.Teori Organisasi. Bandung: Insani Press
- Robbins, Stephen. 1996. Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi Edisi 3.Terjemahan Jusuf Udaya. Jakarta : Arcan.
- Siagian, Sondang P. 2005. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi.Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Silalahi, NB. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua Yogyakarta:STIE YKPN
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sukmalana. 2003. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Partisipasi Guru DalamMGMP Terhadap Kompetensi Profesional Guru Matematika SMP Di Kabupaten Jepara, Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) volume 1nomor 3,
- Susanto, AB, Koesnadi Kardi. 2003.Quantum Leadership Kepemimpinan dalam Dunia Bisnis dan Dunia Militer. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Sutormeister.2006, The Policy Implementation Process: A ConceptualFramework Administration Society. Vol.6 No.4 February
- Timpe,A. Dale. 1999. Performance, Alih Bahasa Sofyan Cikmat, PT. Alex Media Komputindo (Kelompok Gramedia)