

Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Pengawasan, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok

Dessi Anggraeni¹, Wahyuddin Latunreng², Antoni Ludfi Arifin³

¹Pascasarjana Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami, Magister Ilmu Administrasi, Jakarta, Indonesia

²Pascasarjana Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia

³Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami, Sarjana Administrasi Bisnis, Jakarta, Indonesia

e-mail :¹ Angraenidessi@gmail.com, ² wahyuddin@unsurya.ac.id, ³ ludfi@stiami.ac.id.

*Corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received

Revised

Accepted

Keywords

Organizational Climate;

Supervision;

Competence;

Employee Performance

ABSTRACT

This research is about organizational climate, supervision, and competence claims that can improve employee performance at the Pondok Cina Subdistrict Office, Depok City. The goal of this research is to analyze and evaluate how much influence organizational, supervision, and competence claims have on employee performance either partially or simultaneously. Population and sample of this study were 50 workers. The independent variables in this research are Organizational Climate (X1), Supervision (X2), and Competence (X3) while the dependent variable is Employee Performance (Y). Data analysis in this study used SPSS Version 25. Based on this research, the t test of the influence of Organizational Climate (X1) on Employee Performance (Y) has a magnitude of 0.251 or 25.1%. Then the influence of Supervision (X2) on Employee Performance (Y) with the magnitude of the influence being 0.224 or 22.4%. Furthermore, the influence of Employee Competency (X3) on Employee Performance (Y) with the magnitude of the influence is 0.285 or 28.5%. Meanwhile, Organizational Climate (X1), Supervision (X2), and Competency (X3) simultaneously on Employee Performance (Y) is 0.414 or 41.4%.

This is an open access article under the [BY-NC-SA](#) license.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang optimal adalah tuntutan penting dalam era modern, di mana kebutuhan masyarakat semakin beragam dan berkembang. Faktor utama yang mempengaruhi mutu pelayanan publik adalah kualitas manusia atau pegawai yang melayani, seperti yang diungkapkan oleh Mary Isowaty (2018:141). Namun, pelaksanaan pelayanan publik sering menghadapi berbagai tantangan, seperti yang terlihat di Kantor Kelurahan Pondok Cina, Depok. Data dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2022-2023 menunjukkan adanya gap antara target dan capaian kinerja, mencerminkan kinerja pegawai yang belum optimal. Beberapa faktor penyebabnya termasuk pendanaan yang tidak tepat waktu, serta kebutuhan pegawai untuk memahami pekerjaan lebih lama dari yang diharapkan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai pengaruh iklim organisasi, pengawasan, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan observasi peneliti di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok berlandaskan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil kurang optimal, berdasarkan golongan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2022 -2023, ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1.
Sasaran Kinerja Pegawai Kelurahan Pondok Cina

Gol	Sasaran Kerja	Rekapitulasi SKP						Keterangan
		2021	Gap	2022	Gap	2023	Gap	
IV	100	97	3	98	2	98	2	Belum
III	100	98	2	99	1	98	2	Belum
II	100	97	3	98	2	99	1	Belum

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat gap di setiap tahunnya. Kondisi permasalahan menggambarkan bahwa kurang sesuainya harapan dari capaian kerja yang dilakukan oleh pegawai. Ini artinya sasaran kerja kurang optimal meskipun gap yang ada tidak terlalu jauh.

Iklim organisasi di Kantor Kelurahan Pondok Cina tampaknya belum kondusif, terbukti dari praktik kerja yang tidak sesuai dengan norma, kurangnya diskusi dalam pemecahan masalah, dan kecenderungan pegawai untuk mementingkan kepentingan pribadi. Pengawasan yang lemah juga berkontribusi pada rendahnya disiplin pegawai, sementara kompetensi pegawai yang rendah menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi lambat. Dengan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, pengawasan, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Cina, Depok. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik melalui perbaikan iklim organisasi, pengawasan, dan peningkatan kompetensi pegawai.

LANDASAN TEORI

Iklim Organisasi

Iklim organisasi sebagai *"...a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization."* Anggota organisasi mengalami kualitas lingkungan internal yang konsisten yang disebut "iklim organisasi", yang memengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan melalui berbagai atribut atau sifat organisasi.

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses menerapkan pekerjaan, menilainya, dan mengubahnya agar sesuai dengan rencana semula. Ada empat macam dasar penggolongan jenis pengawasan, yaitu: Waktu Pengawasan, Objek Pengawasan, Subjek Pengawasan, Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan. dimensi yang dikemukakan Winardi (2000:379) adalah : detereminasi kerja, mengevaluasi kerja, menerapkan tindakan korektif.

Kompetensi Pegawai

Ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Kompetensi ada di bagian dalam setiap orang dan selalu ada dalam kepribadian mereka. Kompetensi ini dapat memprediksi tingkah laku dan kinerja seseorang dalam semua situasi dan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas pekerjaan mereka. Dimensi dari kompetensi yaitu terdiri dari: Dimensi Pengetahuan (*knowledge*), dimensi Keahlian (*skill*), dan dimensi Sikap perilaku (*attitude*).

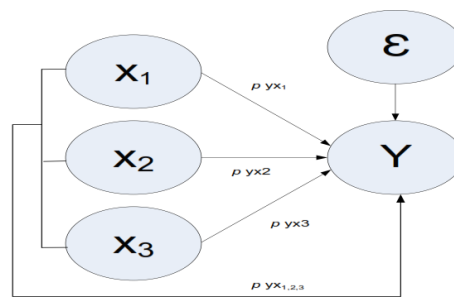
Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang terdiri dari kombinasi kemampuan, upaya, dan kesempatan yang dapat diukur berdasarkan hasil kerjanya. Kinerja berasal dari kata "prestasi kerja" atau "prestasi sesungguhnya", yang berarti prestasi secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi dari kinerja pegawai adalah Ketepatan waktu, Kualitas atau *konformance*, Kapasitas kerja atau produktivitas kerja atau rata-rata kemampuan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Dengan populasi seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Cina yang berstatus ASN 6, RW 9, dan RT 33. penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan jumlah sample sebanyak 48 orang atau seluruh pegawai yang ada di Kelurahan Pondok Cina.

Model dalam penelitian ini disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.1. Desain Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok.

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan SPSS versi 25.0, diketahui bahwa semua pertanyaan pada variabel Iklim Organisasi (X_1) valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,235. Reliabel dengan nilai cronbach alpha 0,958, menunjukkan reliabilitas yang kuat. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan t_{hitung} 4,009 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,676 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hubungan antara kedua variabel ini memiliki korelasi rendah dengan nilai 0,501, dan persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 19,531 + 0,517 X_1$. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh sebesar 25,1% terhadap Kinerja Pegawai, sementara 74,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rofiatun dan Masluri (2015) yang menemukan pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di dinas-dinas Kabupaten Kudus, dengan peningkatan iklim organisasi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai..

Penelitian Etty Susanty (2014) menyoroti pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai di Universitas Terbuka, menunjukkan bahwa iklim organisasi tinggi pada standar, struktur, dukungan, dan komitmen, tetapi rendah pada pengakuan dan tanggung jawab.

Penelitian Antwi John Osei (2015) tentang Kompetensi Pegawai dan Kinerja Organisasi di industri farmasi di Ghana menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kinerja perusahaan. Penelitian Joyce Osae Apenteng (2012) tentang Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Staf di Ga South Municipal Education Directorate menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif, baik internal maupun eksternal, merupakan alat utama untuk meningkatkan kinerja staf. Penelitian ini menekankan pentingnya kepuasan kerja staf sebagai prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja.

2. Analisis Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok.

Berdasarkan analisis statistik menggunakan SPSS versi 25.0, validitas pertanyaan pada variabel Pengawasan (X_2) terkonfirmasi dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,235). Uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel ini memiliki nilai cronbach alpha 0,949, yang menandakan reliabilitas yang kuat. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} 3,725 lebih besar dari t_{tabel} 1,676 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Korelasi antara kedua variabel adalah 0,474, yang menunjukkan hubungan yang rendah, dan persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 19,531 + 2,856 X_2$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,224 menunjukkan bahwa Pengawasan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 22,4%, sedangkan 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rofiatun dan Masluri (2015) yang menemukan bahwa iklim organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas di Kabupaten Kudus. Penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan struktur, standar kerja, tanggung jawab, penghargaan, dukungan organisasi, dan komitmen pegawai dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian Ety Susanty (2014) mengungkapkan bahwa Universitas Terbuka memiliki iklim organisasi yang tinggi pada standar, struktur, dukungan, dan komitmen, namun rendah pada pengakuan dan tanggung jawab. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian Antwi John Osei (2015) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di industri farmasi di Ghana, sementara penelitian Joyce Osa Apenteng (2012) menekankan pentingnya pengawasan dalam meningkatkan kinerja staf di Direktorat Pendidikan Ga South Municipal. Pengawasan yang efektif, baik internal maupun eksternal, merupakan alat utama untuk meningkatkan kinerja staf dan harus diimbangi dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja staf.

3. Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok.

Validitas pertanyaan pada variabel Kompetensi Pegawai (X3) dikonfirmasi dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,235). Uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel ini memiliki nilai cronbach alpha 0,954, menandakan reliabilitas yang kuat. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung 4,376 lebih besar dari t tabel 1,676 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Korelasi antara kedua variabel adalah 0,534, menunjukkan hubungan yang sedang, dengan persamaan regresi $Y = 19,531 + 2,2621 X3$.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,285 menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 28,5%, sedangkan 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Penelitian ini konsisten dengan temuan Rofiatun dan Masluri (2015) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas di Kabupaten Kudus.

Penelitian Antwi John Osei (2015) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di industri farmasi di Ghana. Terakhir, penelitian oleh Joyce Osa Apenteng (2012) mengungkapkan pentingnya pengawasan dalam meningkatkan kinerja staf di Direktorat Pendidikan Ga South Municipal, menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dan peningkatan kepuasan kerja staf merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja.

4. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Pengawasan, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok.

Berdasarkan hasil akumulasi dari jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis statistik menggunakan program statistik SPSS ver. 25 Windows diketahui bahwa untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana nilai r tabel yaitu 0,214. Kemudian pada pengujian yang telah dilakukan nilai r hitung $> r_{tabel}$. Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Selanjutnya pada uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena *cronbach alpha* lebih dari 0,6, yaitu dengan nilai 0,983 dan tergolong memiliki reliabilitas yang kuat.

Iklim Organisasi (X1), Pengawasan (X2), Kompetensi Pegawai (X3) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Keputusan ini diperoleh $t_{hitung} (10,404) > (4,04)$ oleh karena itu hasil uji hipotesis ketiga layak dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan untuk koefisien Determinasi dari ketiga variabel tersebut, diperoleh R^2 sebesar 0,414. Nilai tersebut jika dipersentasikan sebesar 41,4%, dengan kata lain pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1),

Pengawasan (X2), dan Kompetensi Pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama sebesar 41,4% sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini, maka di dapatlah kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini memiliki dampak sebesar 0,251, atau 25,1%, di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok.
2. Berdasarkan hasil analisa diketahui Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh sebesar 0,224 atau 22,4% di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini memiliki dampak sebesar 0,251, atau 25,1%, di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengawasan, dan kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,251, atau 25,1% di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok..

SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan dalam penerapan Iklim Organisasi, Pengawasan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Cina Kota Depok, yaitu :

1. Sebaiknya Iklim Organisasi perlu diperbaiki misalnya dengan melibatkan seluruh pegawai dalam pengambilan keputusan, melakukan kegiatan *family gathering* agar semakin kompak dalam melakukan pekerjaan.
2. Sebaiknya Pengawasan perlu dilakukan dengan lebih akurat atau dengan membuat inspeksi langsung terkait pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
3. Sebaiknya Kompetensi Pegawai perlu ditingkatkan dengan cara diberikan pelatihan kerja, seminar, dan pemberian modul-modul agar kompetensi pegawai lebih baik.
4. Agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai perlu dilakukannya inovasi inovasi baru serta evaluasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Aan Komariah, Engkoswara. 2010. Administrasi Pendidikan, Bandung: Alfabeta
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja . Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.2012, Evaluasi Kinerja SDM cetakan ke enam. Refika Aditama, Bandung.
- Manullang. 2014. Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sianipar, J.P.G. 2000. Manajemen Pelayanan Masyarakat. Lembaga Administarsi Negara.
- Thoha, Miftah. 2014. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wirawan. 2007. Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori, Aplikasi, Dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirawan,2016. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian.Jakarta:Salemba Empat.

Peraturan dan Perundangan

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Jurnal

A. H. Rahadian, Albertina Novi, Sri Sundari, Mary Ismowati, *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan di Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat*. Jurnal Transaparansi Volume 1 Juni 140-148.

Antwi John Osei (2015) Employee's Competency And Organizational Performace In The Pharmaceutical Industry An Empirical Study Of Pharmaceutical Firms In Ghana.

Bambang Irawan (2018:22) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya.

Etty Susanty (2014) melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai pada Universitas Terbuka.

Joyce Osa Apenteng (2012) The Effect Of Supervision On Staff Performance In Ga South Municipal Education Directorate.

Kenya Nur Desianti, (2011) melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Pengawasan Intern dan realisasi Penerimaan pajak Reklame Terhadap Kinerja Dinas Pendapatan (Sensus pada Dinas Pendapatan Se-Priangan Timur).

Mary Ismowaty. 2018. *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan di Unit Pelaksana Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat*. Jurnal Transparasi: Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.

Rofiatun dan masluri (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Iklim organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja pegawai pada Dinas- Dinas Di kabupaten Kudus.