

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KABUPATEN BALANGAN

Machyulenny Fitriah¹, Rediyono²
STIE Pancasetia Banjarmasin, Indonesia
rediyono@stiepancasetia.ac.id

Submitted: 29th February 2023/ **Edited:** 12th May 2023/ **Issued:** 01st July 2023
Cited on: Fitriah, M., & Rediyono, R. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KABUPATEN BALANGAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 592-600

ABSTRACT

This study aims to determine the organizational climate, work ability, and work spirit that can affect the performance of the employees of the fisheries service office of Balangan Regency. The data collected from questionnaires that were distributed directly of the fisheries service office of Balangan Regency. The result of this study showed that all independent variables have a positive influence on the performance of the employees of the fisheries service of Balangan regency, both individually and collectively so that the community gets good service from the employees.

Keywords: Work Ability, Work Spirit, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal terpenting dalam mengembangkan sebuah kelompok atau organisasi dalam mencapai keunggulan yang kompetitif (Sunarto, 2020). Untuk mendapatkan SDM yang baik, dibutuhkan individu yang cakap dan memiliki kemampuan pengetahuan yang baik tentang dirinya dan orang lain (Ichsan, et al., 2021). Oleh sebab itu, untuk mewujudkan manusia yang cakap dan kemampuan yang baik dibutuhkan iklim yang baik pula dalam kelompok atau organisasi (Anwar, 2020). Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada, baik situasi, kondisi, maupun watak dari setiap individu yang dapat mempengaruhi setiap kegiatan organisasi karena lingkungan yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Iklim organisasi dalam Dinas Perikanan Kabupaten Balangan banyak yang belum menunjang pada kinerja kepegawaian seperti penampilan kerja yang kurang produktif, penyediaan teknologi dan kondisi kerja yang kurang memadai, arus komunikasi yang tidak menunjang, pengambilan keputusan secara sepihak yang dilakukan oleh atasan,

nilai kesejahteraan tenaga kerja yang belum diperhatikan secara baik. Sedangkan sebagai sistem, setiap organisasi butuh interaksi dengan lingkungan sekitar. Oleh sebab itu, iklim organisasi sebagai sistem dapat berbeda-beda. Jika iklim itu memiliki sifat menekan maka kinerja akan buruk dan membuat tidak nyaman situasi dan kondisi pegawai. Akan tetapi, jika iklim tersebut bersifat mendukung maka kelompok atau organisasi tersebut cenderung menarik dan mendapatkan nilai positif dari masyarakat (Ritongan, 2016).

Iklim organisasi yang positif akan memberikan dampak pada kemampuan kerja yang maksimal dimana dalam kemampuan itu sendiri terdapat dua (2) macam yaitu kompetensi intelektual dan kompetensi fisik (Harahap, et al., 2023). Kemampuan kerja biasanya menunjukkan kecakapan dan kecerdasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tentunya juga dilihat dari latar pendidikan dari pegawai tersebut. Kemampuan seseorang juga dapat didukung oleh keterampilan yang dimiliki dimana ia mampu mencapai target kerja yang akan memberikan kepuasan tersendiri bagi dirinya maupun orang lain.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, masih terdapat sebagian kecil pegawai belum mampu menunjukkan kemampuan kerjanya sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh perusahaan seperti kurangnya kemampuan dalam memanfaatkan komputer, datang bekerja kurang tepat waktu, pemimpin kurang tegas maupun kurang memberikan motivasi pada bawahan, masih ada pegawai yang menunda pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk dan berakibat pada kurangnya nilai kinerja pegawai dan tidak sesuai dengan tujuan maupun harapan yang diinginkan oleh manajemen organisasi.

Situasi tersebut tentunya akan memberikan pengaruh pada semangat bekerja pegawai yang sepertinya menganggap enteng atau remeh manajemen organisasi sehingga memberikan dampak pada kualitas penilaian kinerja pegawai. Padahal keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai yang melakukan tugas tepat waktu dan penuh tanggungjawab. Karena, dalam setiap individu pegawai memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas demi majunya organisasi. Menurut Agustini (2019), semangat kerja merupakan suatu keadaan dimana individu memiliki niat dan kesungguhan hati dalam mengerjakan tugasnya. Oleh sebab itu, dibutuhkan semangat kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan masyarakat yang lebih

baik.

LANDASAN TEORI

Iklim Organisasi

Proses penilaian kinerja dari setiap individu dapat berasal dari faktor internal dan eksternal dimana permasalahan faktor eksternal lebih mendahului yang kemudian mempengaruhi faktor internal. Kinerja sendiri memiliki arti bahwa output dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan dengan kriteria yang sudah ditetapkan oleh setiap organisasi (Fadli, et al., 2022), sehingga dalam pelaksanaannya, penilaian yang diambil berdasarkan kriteria atas kecakapan, usaha dan ide, pengalaman dan kesungguhan, serta tanggungjawab dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Untuk mencapai penilaian kinerja yang baik maka dibutuhkan iklim organisasi yang baik dan mendukung pada kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh Toulson dan Smith dalam Fakhry Zamzam, et al. (2021) yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan cerminan dari situasi dan kondisi internal dari organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Cerminan tersebut dapat dilihat dari output yang diberikan kepada sebuah organisasi, dalam hal ini adalah pelayanan masyarakat yang diberikan oleh pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Balangan.

Iklim organisasi juga tidak hanya dilihat dari situasi dan kondisi lingkungan kerja, tetapi juga dilihat dari ukuran dan kepemimpinan. Dalam ukuran organisasi, lebih sering dikaitkan dengan kemapanan organisasi dimana semakin mapan sebuah organisasi, maka pegawai diperlakukan seperti alat dan sumber tenaga kerja sehingga akan menimbulkan dampak psikologi bagi pegawai. Sedangkan pada kepemimpinan lebih dilihat pada pola dari kepemimpinan itu sendiri seperti gaya kepemimpinan maupun praktek atau perlakuan pimpinan pada pegawai dalam kehidupan sehari-hari dimana akan memberikan dampak langsung pada output dari setiap individu.

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan potensi individu dalam menjalankan setiap kegiatan yang diwujudkan dari penggabungan pengetahuan dan keterampilan (Thoha, 2017). Sedangkan kemampuan kerja merupakan kapasitas setiap individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas dalam pekerjaan tertentu dimana melibatkan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang diharapkan dapat

meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, kemampuan dapat meningkatkan kinerja dari setiap individu dengan cara berpikir secara cepat, memiliki kekuatan dan ketangkasan secara jasmani, dan ide yang kreatif.

Menurut Riniwati (2016), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kemampuan kerja individu terdiri dari empat tingkatan. Pada tingkat pertama merupakan kesehatan dan kapasitas fungsional pegawai yang mencakup gaya hidup, langkah-langkah pencegahan dan proaktif pada layanan kesehatan. Tingkat kedua merupakan pelatihan bersama dengan berbagai jenis bidang dimana pelatihan-pelatihan khusus ini dapat menambah skill dari individu tersebut. Sedangkan pada tingkat ketiga dan keempat bertumpu pada karakter dari setiap individu dimana nilai, sikap, dan motivasi bermain sehingga dapat memberikan penilaian yang terbaik pada kinerja pegawai.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, Semangat kerja adalah tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan di mana kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Hasibuan, 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut maka lembaga atau organisasi ataupun perusahaan harus memberikan apresiasi seperti gaji, kenaikan jabatan, tunjangan, dan asuransi untuk memberikan semangat kerja bagi pegawai yang akan membawa dampak pada peningkatan hasil kerja.

Semangat kerja juga dapat diwujudkan dalam bentuk rohani seperti adanya komunikasi antar pegawai (Asri, 2022), saling memberikan motivasi jika ada pegawai yang sedang kesulitan (Lestari, 2017), dan lingkungan kerja yang penuh dengan canda tawa, bergairah, dan memiliki etos kerja yang tinggi (Uno, 2023). Dengan situasi seperti itu, diharapkan pegawai mendapatkan kenyamanan baik secara individu maupun secara organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik dengan data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan survey dan pengamatan terhadap 76 pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Balangan. Korespondensi terdiri dari 45 orang laki-laki dan 31 perempuan, dengan umur rata-rata

30-40 tahun, tingkat pendidikan antara SMA sederajat hingga Sarjana, dengan semua golongan. Penelitian ini menggunakan model Ordinary Least Square (OLS) dengan variabel independen Iklim Organisasi (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Semangat Kerja (X3) sedangkan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini juga menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, normalitas, Uji Parsial, dan Uji Simultan.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Hasil uji statistik normal P-Plot diketahui bahwa data penelitian menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis linear, grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, hasil uji statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan, data penelitian memiliki sebaran yang baik dan memiliki sifat linear, sehingga dapat digunakan dalam uji analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil olah data (Scatterplot), menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian karena Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja dan Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Nilai Variable Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	1.450	0.690	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kemampuan Kerja (X2)	1.379	0.725	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Semangat Kerja (X3)	1.266	0.790	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji statistik di atas, dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas melalui Variance Inflation factor (VIF) pada hasil output SPSS versi 21.0 model regresi ini bebas dari masalah Multikolinieritas karena masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih besar dari 5 dan nilai VIP mendekati 1.

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa nilai sig linearity untuk nilai X1

data tersebut adalah nilai sig deviation from linearity data tersebut adalah sebesar $0.100 > 0.05$, nilai X_2 data tersebut adalah nilai sig deviation from linearity data tersebut adalah sebesar $0.588 > 0.05$, nilai X_3 data tersebut adalah nilai sig deviation from linearity data tersebut adalah sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Iklim Organisasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perikanan Kabupaten Balangan adalah linier.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model OLS dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ agar tingkat error dalam penelitian semakin kecil. Berikut hasil regresi Ordinary Least Square dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Regresi OLS

Var	Coef	t-stat	Sig
C	-6,000		
Iklim Organisasi	0,175	2,743	0,008
Kemampuan Kerja	0,127	2,312	0,024
Semangat Kerja	0,442	5,109	0,000
R-Squared	0,549		
Adj R-Squared	0,741	F-Stat	29,205

Sumber: data diolah, 2022

Data di atas, menunjukkan bahwa R-Squaed sebesar 0.549 yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 54.9% dan sisanya dijelaskan melalui variabel lainnya. Selain itu, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -6.000 + 0.175X_1 + 0.127X_2 + 0.442X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memberikan penambahan terhadap kinerja pegawai dimana hasil tersebut sesuai dengan hipotesis. Tabel 3 juga menunjukkan bahwa nilai F-Stat sebesar 29.205 yang artinya bahwa seluruh variabel independen bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan efek positif pada kinerja pegawai dimana hasil ini juga sesuai dengan hipotesis dan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2018), Masnawati dan Purwanto (2019), Mukhtar dan Asmawiyah (2019), dan Persada dan Dewi yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan bagian dasar dan sangat penting dalam menunjukkan peningkatan performa kinerja pegawai karena akan memberikan pengaruh pada sikap

dan perilaku bekerja baik di dalam kelompok, institusi, lembaga, maupun perusahaan. Iklim institusi yang baik dapat diwujudkan dengan beberapa sikap seperti saling menghargai dan menghormati dalam berkomunikasi maupun berpendapat, memiliki sikap empati, menggunakan bahasa yang sopan dan dapat dimengerti sehingga koordinasi semakin baik, memberikan semangat dan bekerjasama antar pegawai, mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan, dan tanggungjawab terhadap pekerjaan (Shafarila dan Supardi, 2016; Chandrasari, 2017).

Variabel selanjutnya yaitu kemampuan kerja seperti yang ditampilkan pada tabel 3 yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja memberikan efek positif pada kinerja pegawai dimana hasil ini sesuai dengan hipotesis dan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Manalu (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan individu dapat memberikan kontribusi bagi lembaga atau instansi demi tujuan bersama dimana kemampuan tersebut didasari atas kemampuan fisik, pengetahuan, dan keahlian. Semakin baik keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki setiap individu maka akan meningkatkan kinerja pegawai maupun lembaga (Rakata, et al., 2022).

Kemampuan juga bisa didukung oleh motivasi pegawai untuk mendapatkan sesuatu atau target yang dicapai dengan maksud diberikannya apresiasi atau penghargaan yang biasa dilakukan sebuah instansi. Untuk mencapai target tersebut, diperlukan keahlian dan pola pikir yang tinggi dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar agar mengasah kemampuan dari setiap individu (Daulay & Handayani, 2021). Dengan kemampuan yang dimiliki, individu juga dapat mengidentifikasi permasalahan dan menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut demi kepentingan bersama.

Hasil uji regresi juga menunjukkan bahwa semangat kerja memberikan efek positif pada kinerja karyawan dimana hasil ini juga sesuai dengan hipotesis dan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019), Nasution (2019), dan Nasution (2020) yang menyatakan bahwa semangat kerja karyawan pasti dipengaruhi oleh budaya kerja yang baik dan diberikan apresiasi agar termotivasi dalam bekerja dan memberikan yang terbaik bagi lembaga (Jaya, et al., 2017). Semangat kerja juga dipengaruhi oleh iklim kerja yang kondusif agar dapat mengeluarkan seluruh kemampuan yang ada demi sebuah berkembangnya lembaga maupun perusahaan. Semangat kerja juga menjadi nilai tambah tersendiri bagi individu karena dapat memberikan contoh bagi

pegawai lainnya untuk bekerja lebih baik.

KESIMPULAN

Seluruh variabel independen memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Balangan baik secara individu maupun bersama-sama sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik dari para pegawai. Atas dasar pelayanan yang baik, pegawai menjadi semangat bekerja dan paling mempengaruhi kinerja pegawai, dimana dalam penelitian ini dibuktikan bahwa dengan etos yang tinggi maka hasil dalam pelayanan menjadikan kepuasan tersendiri bagi masyarakat yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Anwar, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Poliban Press.
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI. *Ikon--Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267-285.
- Chandrasari, F. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kedisiplinan yang diperkuat oleh Skills Terhadap Kinerja LPPKS Indonesia. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 8(2), 145-160.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021, October). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 156-164).
- Fadli, Z., Almahdali, H., Kunda, A., Zahari, A. F. M., Septiana, A. R., Kalsum, U., ... & Salampessy, M. (2022). *Administrasi Publik*. Get Press.
- Fakhry Zamzam, M. M., MH, C., Tien Yustini, S. E., Aravik, H., & MM, M. S. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Deepublish.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tahta Media*.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jaya, I.G.M.K., Sudibya, I.G.A., Sudharma, I.N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 6(2), 533-564.
- Lestari, G. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(2), 1-12.

- Masnawati, M., Purwanto, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5(1), 43-54.
- Nasution, D.A.D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 5(1), 71-80.
- Nasution, I.B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol. 5(1), 102-114.
- Putri, N.M.D.K. (2019). Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, Bali. *Jurnal Widya Manajemen*, Vol. 1(2), 60-76.
- Rakata, G., Subyantoro, A., Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi di Kedai Kopi “Barista di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis dan Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3(1), 480-492.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Ritongan, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Shafarila, A.W., Supardi, E. (2016). Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1(1), 19-29.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Susanti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Tangerang Selatan. Vol. 6(1) 32-47.
- Tanjung, R., Manalu, S.S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. *Dimensi*, Vol. 8(2), 34-359.
- Thoha, M. (2017). *Ilmu administrasi publik kontemporer*. Kencana.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.