ISSN : 2337-3067

E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 8.1 (2019): 61-78

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PERDAGANGAN INDUSTRI DAN LINGKUNGAN HIDUP DI TIMOR LESTE

(Studi Pada Kementerian Perdagangan Industri
Dan Lingkungan hidup di Timor Leste)

Luis de Jesus[1]
Wayan Gede Supartha[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali Indonesia
e-mail. dejesus.luis98@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja Orgnisasi menunjukan tidak maksimal karena ada beberapa sebab seperti kurang sumber daya manusia yang berkwalitas, Iklim organisasi yang kurang di kontrol, Kompetensi pegawai yang kurang memadai serta motivasi pegawai yang tidak pernah di perioritaskan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh dari Iklim organisasi, Kompetensi Pegawai, Motivasi pegawai, terhadap knerja Kerja Pegawai, Pada kantor Perdagangan Industri dan lingkungan hidup di Timor Leste. Sampel penelitian sebanyak 119 orang Pegawai. Data di kumpulkan melalui kuesioner kemudian di olah dengan SPSS dan di analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil Analisis membuktikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga Kompetensi Terbukti berpengaruh positif dan dan signifikan, dan Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel Iklm organisasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Kompetensi , memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. motivasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai . Dapat di simpulkan bahwa Iklim organisasi, Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Namun yang perlu di perioritaskan di atas adalah, Iklim Organisasi dan Motivasi kerja, karena hasil analisis menunjukan kedua variabel ini masih sangat perlu di perbaiki dan di benahi agar kinerja pegawai pada kantor ini dapat di tingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik dari pada sebelumnya.

Kata Kunci: Iklim organisasi, Kompetensi Pegawai, Motivasi Pegawai, dan Kinerja.

ABSTRACT

Performance society together often shows no maximum for several reasons such as the lack of qualified human resources, organizational climate which is less in control, inadequate employee competence and motivation of employees who have never been in perioritaskan, it can negatively impact the performance of employees in the organization. This study aimed to assess the effect of organizational climate, employee competence, employee motive, against knerja Employee Work, On Industry and Commerce office environment in East Timor. Samples are 119 clerks. Data was collected through questionnaires later on though with SPSS and analyzed using multiple linear regression analysis. Analysis results prove that the Organizational Climate positive and significant effect on the performance of employees, as well as Proven competence and significant positive effect, and the motive proved positive and significant impact on employee performance. Validation of the model shows Iklm organization, competence and motivation positive and significant impact on employee performance (Y). From the analysis it can be seen that the regression coefficient organizations Iklm variable (X1), has a positive and significant impact on employee performance (Y). Competence (X2), has a positive and significant impact on employee performance (Y). motivation (X3), has a positive and significant impact on employee performance (Y). Results of the analysis concludes that climate variables organization, competence and motivation positive and significant impact on performance. But keep in perioritaskan above is, Climate Organization and the motive of work, because the results of the analysis showed both these variables still need to be improved and in order to fix the future performance of the work in these offices will be improved to achieve organizational goals better than the previously.

Keywords: Organizational climate, Competence Employees, Employee Motivation and Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik dan selalu meningkat merupakan harapan organisasi, Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan Visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat di ketahui dan di ukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai standar keberhasilan yang di tetapkan oleh organisasi. (Moerdiono, 2009). Kinerja organisasi sering menjadi tidak maksimal karena beberapa sebab yaitu, kurangnya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, mempromosikan jabatan yang tidak tepat, tidak melihat pada tingkat atau level pendidikan karyawan, pengalaman kerja, agar para pegawai itu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Nicke (2001) telah melakukan penelitian di mana iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja, ke kawteran dan cenderung untuk meninggalkan pekerjaan. Rethans *et al* (2002) menyatakan karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap professional dalam bekerja sangat mungkin dapat mencapai hasil kerja yang di harapkan serta semakin tinggi kompetensi maka kinerja kerja pegawai akan semakin tinggi. Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa motivasi mengandung "proses-proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan kegigihan tindakan sukarela yang diarahkan. Luas (2007), menyatakan Insentif yang nyata efektif dalam meningkatkan kinerja dan dilakukan untuk mendorong "pikiran yang cerdas"

Secara empiris kondisi dalam kementerian ini sangat perlu di benahi dan perlu di lakukan penelitian, karena ada lulusan SMA dan Diploma 3 jadi Director sementara S1 dan S2 menjadi staf biasa, Para pegawai yang sudah lama bekerja tidak di perhatikan dan di promosikan, dan hal ini menjadi kendala besar bagi Director yang lulus SMA dan D3 untuk mengambil keputusan serta menciptakan iklim yang tidak sehat di tempat kerja, sehingga kinerja akan menurun. karyawan di tugaskan atau di tempatkan, tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan ketrampilan serta kompleksitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab terkadang tidak di perhatikan para pimpinan dalam promosi jabatan dan job diskription yang tidak jelas sehingga menyebabkan rendahnya kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 orang pegawai negeri pada ke menterian ini terungkap bahwa mereka bekerja pada kementerian ini sejak tahun 2002 dan belum menduduki pada direktornasional penilaian terhadap pegawai negeri setiap akhir tahun kurang obyektif, yang di kenal dengan *avaliasaun desempenho,* siapa yang lebih dekat dengan pejabat atau kenal baik dengan

pejabat penilai dia yang akan mendapat nilai lebih baik tetapi tidak melihat pada kenyatan yang sebenarnya terhadap pegawai.

Wibowo (2010). di mana mengemukakan bahwa manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawann yang kompeten dan cakap pada bidangya, untuk mensukseskan perencanaan dan tujuan organisasinya. Namun teori ini di nilai dari hasil 5 orang yang di wawancarai oleh penulis kurang di terapkan dalam kementerian ini karena di dominasi oleh kondisi social politik, partidarisme dan nepotisme cukup tinggi, demikian juga penempatan pegawai, merekrut pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau "*The right man on the right Place and the righ man at the right job"* sehingga baik dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan program di lapangan sering mendapat kendala dalam pelaksanaanya, serta dapat menciptakan iklim organisasi yang tidak kondusip. Kompetensi karyawan saat ini, mereka menilai hanya 40 sampai 50 % tidak memiliki kompetensi karena sejak adanya kementerian ini sampai sekarang merekrut pegawai negeri tidak melihat pada prosedur di atas. Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi dalam suatu Negara, karena keberhasilan suatu organisasi dalam suatu Negara sangat ditentukan oleh unsur sumber daya manusia. Vathanophas dan Thai Ngam (2007). mengatakan bahwa asset manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi setiap organisasi dan kompetensi serta komitmen karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa Sistem penilaian terhadap para pegawai Negeri di Timor Leste tidak mempunyai Kriteria yang jelas bahkan seorang pemimpin tidak mempunyai catatan pribadi untuk setiap pegawai atau stafnya yang jelas, jika tiba saatnya untuk menilai pegawai kasih saja nilai tetapi tidak melihat catatan pribadi pegawai karena memang setiap pemimpin tidak mempunyai catatan secara periodik seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2001) dan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara, (2005) di atas. menurut observasi penulis Hubungan pemimpin dalam organisasi dari pimpinan tertinggi sampai kepada pegawai biasa tidak berjalan dengan baik sesuai yang di harapkan, keuangan masih sentralisasi di nasional, penilaian terhadap para pegawai setiap periode di berikan oleh Director nasional, keputusan menteri tidak di tanggapi dengan serius oleh oknum-oknum tertentu seperti director geral dan director nasional, pegawai di kabupaten bekerja se mau mereka, tidak disiplin pada hari kerja, maupun jam kerja, karena director nasional tidak memberikan wewenang kepada director Regional, job decription Para pegawai tidak jelas, Permasalahan-permasalahan tersebut di atas merupakan tantangan besar bagi keberhasilan kementerian Perdagangan dan industri di Timor leste, dan di harapkan kedepan perlu di benahi beberapa kondisi yang di paparkan di atas baik dalam melaksanakan pekerjaan, disiplin kerja, disiplin waktu, disiplin melaksanakan keputusan pimpinan, penetapan Job bagi pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan. (*The right man on the right place*). Dengan demikian penulis mengangkat seperti: Bagaimanan Hubungan Kinerja Pegawai Negeri dengan Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi kerja pegawai?

Perumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah disajikan, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1)Apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

2)Apakah kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

3)Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan masalah, tujuan yang di inginkan adalah sebagai berikut.

1) Menguji pengaruh Iklim pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

2) Menguji pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

3) Menguji pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Rancangan dan Ruang lingkup Penelitian

Rancangan penelitian yang di gunakan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang menjelaskan suatu hubungan antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis Ghozali (2013).

Penelitian ini dapat di lakukan pada kementerian Perdagangan Industri dan lingkungan hidup di Timor Leste.

Model konseptual Penelitian yang di usulkan terdiri dari 3 (Tiga) variable bebas dan 1(satu) variavel terikat. Variabel bebas dalam model konseptual penelitian ini yaitu: a. Iklim organisasi b. Kompetensi individu pegawai c. Motivasi individu pegawai.

Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini dapat di kelompokan menjadi variabel eksogen dan variabel endogen (*Intervening).* Ferdinand (2006) Variabel eksogen adalah Variabel yang tidak di prediksi oleh variable lain dalam model, Variabel endogen adalah variabel yang di prediksi oleh atau beberapa variabel. Variabel antara adalah variable yang bersifat menjadi variable perantara dari hubungan variabel eksogen ke variabel endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Iklim (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3) dan Variavel endogen adalah, Kinerja (Y). dan Dalam penelitian ini tidak ada Variavel perantara.

Jenis Data

Berdasarkan sifatnya jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini di kategorikan dalam data kuantitatif. Data Kuantitatif, yaitu data yang di nyatakan dalam bentuk angka-angka yang Dapat di hitung dalam penelitian ini antara lain adalah; jmlah pegawai, pengalaman kerjadan umur pagawai.

2.Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat di hitung atau data yang bukan berupa angka-angka. Yang termasuk dalam data ini adalah, tugas pokok dan fungsi, uraian kerja dan struktur organisasi

Sumber data

Penelitian ini menggunakan data yang di kumpulkan dari sumber sebagai berikut:

1). Data Primer yaitu data yang di peroleh secara lansung dari lokasi Penelitian, baik dengan melakukan wawancara maupun menyebarkan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini di peroleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

.Data Sekunder yaitu, data yang di peroleh dan di himpun oleh pihak lain dan perludi olah kembali, data sekunder dalam penelitian ini antara lain jumlah pegawai.

Populasi Dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri yang bekerja di Kantor perdagangan Indsutri dan lingkungan hidup di Dili Timor leste. Prosedur penentuan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu pengambilan sampel di mana 19 direksi yang ada sudah di acak dan 8 direksi akan di jadikan sampel serta pegawai negeri dari 8 direksi dengan jumlah 119 pegawai akan di teliti.

Pengujian Validitas dan reliabilitas Instrumen Penelitian

. Validitas instrumen dinilai berdasarkan kriteria nilai faktor loading item minimal 0,30 (Hair, Anderson, Tatham & Black 1998), nilai Keisser Olkin Meyer minimal 0,51 dan Commulative explained variance minimal 0,51.

Reliabilitas instrumen diukur berdasarkan nilai Cronbach alpha. Nilai minimal yang menyatakan reliabilitas memadai skala adalah bila nilai Cronbach alpha skala total minimal 0,60.

Analisis deskriptif.

Analisis deskriptif adalah perhitungan skor rata-rata masing-masing variabel untuk melihat distribusi dan kecenderungan nilai respon masing-masing variabel.

Analisis Regresi

Analisa regresi ganda ini adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat adanya hubungan antara variabel bebas X_1 , X2 dan X_3 serta Y. Dimana ketiga variabel bebas tersebut adalah iklim organisasi, kompetensi dan motivasi kerja. Sementara variabel tidak bebas adalah kinerja. Secara matematis dinyatakan dalam bentuk persamaan statistik sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_{2+} b3\ X3+e.}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian

Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis factor. Metode ekstraksi variabel yang digunakan adalah metode principle axis factoring untuk membentuk satu faktor. Validitas instrumen dinilai berdasarkan kriteria nilai faktor loading item minimal 0,30 (Hair, Anderson, Tatham & Black 1998), nilai Keisser Olkin Meyer minimal 0,51 dan Commulative explained variance minimal 0,51.

Dalam menguji reliabilitas instrumen digunakan reliabilitas konsistensi internal, yaitu dengan menghitung Alpha Cronbach. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach tiap variabel lebih besar atau sama dengan 0,60 ($\alpha \geq 0,60$). Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas data penelitian dinyatakan bahwa data penelitian valid dan reliable. Hasil selengkapnya pengujian validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan dari 119 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Deskripsi Data Variabel Iklim Organisasi

Nomor dan Indikator Variable	Skor Rata-rata	Interpresta si
Suasana lingkungan kerja.	3.93	Baik.
11. Suasana antara saya dengan Director cukup nyaman dan ramah di tempat kerja.		
12.Suasana antara saya dengan Chefe departemen/Kepala bagian cukup nyaman dan rama di tempat kerja	3.89	Baik.
13 Suasana antara saya dengan teman-teman cukup nyaman dan rama di tempat kerja.**Promosi Jabatan.**	4.03	Baik.
14.Pergantian jabatan dilakukan sesuai, Prestasi, dan kemampuan kapasitas level pendidikan	3.54	Baik.
15.Promosi kenaikan pangkat, Jabatan saya dari satu periode ke periode yang lain di nilai sehat, baik, tepat dan nyaman.	3.30	Cukup Baik.
16.Promosi posisi atau jabatan dilakukan berdasarkan pengalaman dan masa kerja Pegawai.	3.45	Baik.
Disiplin.		
17.Saya selalu disiplin terhadap atasan karena atasan saya selalu bertidak dan mengabil keputusan yang benar dan tepat	3.81	Baik.
1.8.Saya selalu mengikuti keputusan yang di tetapkan oleh atasan walaupun keputusan itu tidak benar.	2.62	Cukup Baik.
1.9.Saya masuk sebagai pegawai negeri karena saya mendapat gaji setiap bulan tetapi saya tidak peduli dengan disiplin kerja maupun loyal terhadap atasan.	2.08	Cukup Baik.
Mutasi Pegawai.		
1.10.Pegawai menerima keputusan pemindahan dengan baik karena kondisi tempat tinggal atau rumah dinas di tiap kabupaten atau munisipio sudah ada.	2.76	Cukup Baik.
1.11.Pergeseran pegawai dari direksi yang satu dengan yang lain sesuai latar belakang pendidikan	3.08	Cukup Baik.
1.12.Pemindahan pegawai dari satu tempat ke tempat yang lain karena di butuhkan di tempat yang baru	3.31	Cukup Baik.
Kondisi lingkungan kerja.	3.02	Cukup Baik.
1.13.Saya senang dengan tempat kerja ini, karena kantornya cukup bagusdan mewa dan milik kementerian sendiri		

1.14.Saya senang bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan Job dan latar belakang pendidikan	3.38	Cukup Baik.
1.15.Di Tempat kerja saya, transport sangat mendukung untuk melaksanakan tugas di lapangan.	3.33	Cukup Baik.
1.16.Saya senang bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan Job dan latar belakang pendidikan	3.47	Baik.
1.17. Seringkali teman Pegawai dan pimpinan melaakukan studi banding ke luar negeritentang tugas sehari harinya, namun setelah pulang hasilnya tidak di terapkan pergi hanya sia-sia	3.63	Baik.
Skor rata-rata Variabel Iklim Organisasi	**3,33**	**Cukup Baik**

Sumber : Data di olah

1) Data variabel iklim organisasi yang diolah dengan metode analisis faktor dengan metode ekstraksi *principle component analysis* dinilai valid . Varians Lima dimensi pengukuran variabel iklim organisasi mampu menjelaskan 61% varians iklim organisasi sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Total Varience Explained* sebesar 61% dan nilai KMO sebesar 0,738. Reliabilitas data variabel iklim organisasi dinilai memadai ditunjukkan oleh besaran nilai Alpha Cronbach 0,852.

2Data variabel kompetensi yang diolah dengan metode analisis faktor dengan Metode ekstraksi *principle component analysis* dinilai valid . Varians empat dimensi pengukuran variabel kompetensi mampu menjelaskan 66,6% varians kompetensi sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Total Varience Explained* sebesar 66,6% dan nilai KMO sebesar 0,783. Reliabilitas data variabel iklim organisasi dinilai memadai ditunjukkan oleh besaran nilai Alpha Cronbach 0,809 (Lampiran 5 dan lampiran 6).

2) Data variabel motivasi kerja yang diolah dengan metode analisis faktor dengan metode ekstraksi *principle component analysis* dinilai valid . Varians tiga dimensi pengukuran variabel motivasi kerja yaitu penyediaan kebutuhan, pemberian harapan dan pemberian rangsangan mampu menjelaskan 65,5% varians motivasi kerja sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Total Varience Explained* sebesar 65,5% dan nilai KMO sebesar 0,783. Reliabilitas data variabel motivasi dinilai memadai ditunjukkan oleh besaran nilai Alpha Cronbach 0,881.

3) Data variabel kinerja yang diolah dengan metode analisis faktor dengan metode ekstraksi *principle component analysis* dinilai valid. Varians lima dimensi pengukuran variabel kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu kerja, hubungan interpersonal dan kemadirian mampu menjelaskan 71,62% varians kinerja sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Total Varience*

Explained sebesar 71,62% dan nilai KMO sebesar 0,783. Reliabilitas data variabel iklim organisasi dinilai memadai ditunjukkan oleh besaran nilai Alpha Cronbach 0,817.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini pada hakekatnya menguraikan hasil penilaian responden terhadap indicator –indikator pengukuran variable penelitian iklim organisasi, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja yang dinyatakan dalam skor rata-rata dan interprestasi nilai skor tersebut. Interprestasi rentang nilai skor rata-rata indicator variable penelitian secara ringkas adalah 1,00-1,80 berarti sangat buruk, 1,81-2,61 barарti bruk, 2,62-3,42 barарti ukup baik, 3,43-4,23 baik, 4,24-5,00 barарti sangat baik.

Deskripsi skor data variable Iklim Organisasi.

Iklim Organisasi adalah, merupakan persepsi anggota organisasi secara individual maupun kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi pemerintahan.

Hasil penelitian untuk variable Iklim organisasi tergolong cukup baik. Hal ini dilihat dari nilai skor rata-rata variabel Iklim organisas sebesar 3,33. Ini berarti bahwa pegawai pada kementerian perdagangan Idustri dan lingkungan hidup di Dili Timor leste menilai bahwa iklim organisasi pada kementerian ini cukup baik dan berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 2
Deskripsi Skor Variabel Kompetensi

Nomor dan Indikator Variabel	Skor rata-rata	Interprestasi
Motif kerja.	3.57	Baik
2.1.Saya selalu bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai organisasi		
2.2.Saya selalu bertindak konsisten sesuai dengan kode etik profesi	3.62	Baik
2.3.Saya selalu bertindak sesuai kebijakan organisasi	3.55	Baik
2.4.Saya selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai target yang sudah di tetapkan.	3.68	Baik
Sifat/Karakter.		
2.5.Saya mampu bersikap responsive dalam bekerja	4.03	Sangat Baik

2.6.Saya mampu mengambil keputusan yang efektif berkaitan dengan pekerjaan saya	3.96	Baik
2.7.Saya berani mengambil resiko dalam memecahkan masalah yang terkait dengan pekerjaan saya	3.87	Baik
2.8..Saya berani mengambil resiko dalam memecahkan masalah yang terkait dengan Lingkungan kerja saya	3.67	Baik
2.9.Saya dapat menjaga norma-norma social walaupun dalam keadaan yang sulit.	3.54	Baik
Sikap dan Konsep Diri.		
2.10.Saya dapat menjaga etika walaupun dalam keadaan yang sulit	3.68	Baik
2.11.Saya dapat menjaga kejujuran walaupun dalam keadaan yang sulit	3.86	Baik
2.12.Saya dapat menjaga sikap tanggung jawab walaupun dalam keadaan yang sulit	3.99	Baik
2.13.Semua teman-teman pegawai dan Saya, selalu berusaha menjaga sikap professional dalam bekerja.	4.29	Sangat Baik
Pengetahuan dan Ketrampilan.		
2.14.Pengetahuan yang saya miliki sangat membantu menyelesaikan tugas tugas saya	4.01	Baik
2.15.Semua pegawai yang ada termasuk Saya masuk dan di terima dalam kementerian ini, karena latar belakang pendidikan saya sangat sesuai dengan tempat kerja ini	3.97	Baik
2.16.Saya memiliki kemampuan khusus dalam melaksanakan pekerjaan saya	3.93	Baik
2.17.Saya memiliki kemampuan khusus dalam melaksanakan pekerjaan saya.	3.98	Baik
Skor rata-rata variable Kompetensi	**,84**	**Baik**

Deskripsi Data Variabel Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif. Dengan memperhatikan informasi bahwa Variabel kompetensi (X2) tergolong baik. Hal ini dilihat dari nilai skor rata-rata variabel Kompetensi sebesar 3,84. Ini berarti bahwa para pegawai di kantor kementerian perdagangan industru dan lingkungan hidup di Timor Leste memilik kompetensi yang baik dan berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 3
Deskripsi Skor Variabel Motivasi

Nomor dan Indikator Variabel	Skor Rata-rata	Interpresta si
Penyediaan kebutuhan.	3.57	Baik
3.1 Gaji yang di terima sudah sesuai dengan volume kerja yang di lakukan setiap bulan.		
3.2Atasan para pegawai sering memberikan opportunity yang seimbang dan merata, untuk maju baik di bidang pengetahuan, ketrampilan maupun studi banding berdasarkan kebutuhan pekerjaan.	3.62	Baik
3.3Tempat kerja atau kantor yang di tempati pegawai pada saat ini adalah milik kementerian sendiri.	3.55	Baik
3.4Fasilitas transporte para pegawai dan atasan cukup memadai untuk memfasilitasi program kerja.	4.03	Baik
3.5Pengakuan atasan terhadap hasil kerja yang di tunjukan setiap bulan, triwulan, dan setiap tahun cukup memberikan semangat, karena program tersebut di laksanakan sesuai tuntutan atasan dan di tetapkan oleh atasan.	3.96	Baik
Pemberian harapan.		
3.6Pengakuan atasan terhadap hasil kerja yang di tunjukan setiap bulan, triwulan, dan setiap tahun cukup memberikan semangat, karena program tersebut di laksanakan sesuai tuntutan atasan dan di tetapkan oleh atasan.	3.87	Baik
3.7Atasan memberikan harapan kepada pegawai atau bawahan untuk menstabilisasi semua kondisi di tempat kerja.	3.67	Baik
3,8Tunjangan keluarga para pegawai negeri di tetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan Kepegawaian.	3.54	Baik
3.9Kenaikan gaji berkala setiap pegawai dari satu periode ke periode berjalan sesuai dengan aturan yang di tetapkan.	3.86	Baik
3.10Kenaikan pangkat pegawai negeri di lingkungan kementerian berjalan dengan sehat, sesuai dengan aturan yang tetapkan.	3.99	Baik
Pemberian insentif/hadiah.		
3.11Atasan sering memberikan hadia atau imbalan kepada pegawai yang berprestasi di atas prestasi standar.	4.11	Sangat Baik
3.12Meransang pegawai dengan loyalitas atasan agar pegawai secara maksimal menggunakan	4.01	Baik

3.13	Pemimpin saya selalu memberikan contoh dengan disiplin pada berbagai factor seperti waktu, hari kerja, sikap dan perilaku.	3.97	Baik
3.14	Pemimpin memberikan wewenang kepada bawahan 49untuk bertindak sesuai kewenangan yang di berikan baik itu adminitrasi maupun keuangan di daerah atau pun Regional.	3.93	Baik
3.15	Tugas dan tanggung jawab yang de berikan Dirgen, Dirnas kepada pegawai berjalan sesuai dengan Job yang di tetapkan.	3.98	Baik
Rata –Rata Skor Variabel Motivasi		**3.39**	Cukup Baik

Sumber :DataDi Olah

Deskripsi Data Variavel Motivasi kerja

Motivasi adalah proses yang menjelaskan, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Dengan memperhatikan informasi dari analisis data diketahui bahwa Variabel motivasi (X3) tergolong cukup baik. Hal ini dilihat dari nilai skor rata-rata variabel motivasi sebesar 3,39. Ini berarti bahwa para pegawai di kantor kementerian perdagangan industry dan lingkungan hidup memiliki motivasi yang relatif baik/positif. .

Tabel 4
Distribusi Skor Variabel Kinerja

Nomor dan Indikator Variabel		Skor rata-rata (Mean)	Interprestasi
Kualitas kerja.		3.54	Baik
4.1	Saya selalu bekerja sesuai dengan Instruksi yang diberikan atasan, jika instruksi itu benar dan tepat.		
4.2	Keramahan saya dalam pelayanan pekerjaan sesuai dengan yang di harapkan.	3.22	Baik
4.3	Hasil dan Kualitas kerja dari waktu ke waktu selalu baik.	3.19	Baik

4.4	Semua teman pegawai dan Saya, dapat menggunakan fasilitas kantor secara efektif.	2.68	Cukup Baik
	Kuantitas kerja.		
4.5	Jumlah Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai target yang di berikan	3.04	Cukup Baik
4.6	Semua teman pegawai Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan pada waktu yang telah di tentukan.	3.35	Baik
	Penggunaan waktu kerja.		
4.7	Semua teman pegawai Saya berada di tempat kerja pada saat yang telah di tentukan	3.64	Baik
4.8	Semua rekan Saya dapat menggunakan waktu secara efektif dalam bekeja	3.00	Cukup Baik
	Hubungan interpersonal.		
4.9	Saya dapat bekerja sama dengan Pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan	3.08	Cukup Baik
4.10	Saya menghindarkan diri dari masalah yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan	3.04	Cukup Baik
4.11	Dalam Pelaksanaan tugas tidak perlu dukungan dari siapapun.**Kemandirian.**	2.81	Cukup Baik
4.12	Saya berusaha mendorong semangat rekan kerja dan bawahan dalam melaksanakan tugas	3.36	Baik
4.13	Saya dapat melaksanakan tugas tanpa bimbingan atasan saya dan orang lain	3.86	Baik
4.14	Semua rekan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan, sesuai dengan kesadarannya sendiri.	3.42	Baik
4.15	Semua pekerjaan yang saya laksanakan terkadang ada yang benar dan ada yang tidak benar menurut atasa	3.69	Baik
	Total Skor Kinerja	**2,88**	**Cukup Balik**

Sumber : Data diolah

Deskripsi Data Variabel Kinerja .

Mangkunegara (2005), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Distribusi Skor kinerja, mengungkapkan bahwa secara umum kinerja pegawai kantor pedagangan industr dan lingkungan hidup di Timor leste (Y) tergolong cukup baik. Hal ini dilihat dari nilai skor rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 3,67. Namun demikian distribusi nilai skor rata-rata mengungkapkan bahwa beberapa indicator kinerja masih memerlukan perhatian. Data menunjukkan bahwa pegawai belum dapat menggunakan waktu kerja secara efektif, pencapaian kinerja dalam jumlah maupun kualitas masih perlu ditingkatkan, dan sikap dalam pelayanan kususnya keramahan masih perlu ditingkatkan serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan perlu ditingkatkan. Berdasarkan nilai skor rata-rata 2,88. di nilai Pegawai di kementerian di atas kinerjanya cukup baik sehingga di harapkan baik untuk di kemudian hari.

Analisis Inferensial .

Uji MultikolinearitasBerdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih rendah dari nilai kritis 10 dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas. Nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) pada variable (X_1) yaitu sebesar 1,149 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF disekitar angka 1 sedangkan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Dengan demikian menunjukkan bahwa pada variabel *iklim* (X_1) tidak terjadi multikolinearitas. Pada variabel *kompetensi* (X_2) menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) sebesar 7,138 relative kurang disekitar angka 1 dan nilai *tolerance* sebesar 0,873 yang berarti mendekati 1, karena nilai ini masih lebih rendah dari 10 dapat disimpulkan bahwa pada variabel *kompetensi* tidak terjadi multikolinearitas serius.

Pada variabel *motivasi* (X_3) menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) sebesar 7,138 relatih jauh letaknya dari angka 1 dan nilai *tolerance* sebesar 0,960, namun nilai ini kurang dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada variabel *motivasi* tidak terjadi multikolinearitas yang serius.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang serius.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians

dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2002:208). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik *scaterplot.*

Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *scaterplot* (terdapat pada lampiran) tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas. Hasil tersebut membuktikan bahwa pengaruh variabel *independent* yaitu variabel iklim, kompetensi dan motivasi mempunyai varian yang sama.

Pengujian Model Konseptual Penelitian.

Hasil uji model regresi berganda menunjukkan bahwa hubungan iklim organisasi (x1), kompetensi (x2) dan motivasi kerja (x3) dengan kinerja pegawai kantor perindustrian dan lingkungan hidup Timor Leste (x4) berdasarkan 113 set data responden dinyatakan valid, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai para meter R square = 0,24 dan nilai F (df : 3, 109)= 11, 553 ; p , 0, 05 , signifikan . Berdasarkan nilai parameter tersebut varians variable iklim organisasi, kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan 24,1% varians kinerja karyawan kantor Perindustrian dan Lingkungan Hidup Timor Leste, sebagaiman disajikan pada..

Analisis data menghasilkan Model Regresi hubungan variable bebas iklim organisasi, kompetensi dan motivasi kerja dengan variabel terikat kinerja sebagai berikut:

dibedakan menjadi variabel bebas pemberian insentif dan motivasi kerja dan variabel tidak bebas (kinerja) yang disajikan dalam persamaan Regresi . (Persamaan statistik) sebagai berikut :

Kinerja = 29.37 + 0,34 Iklim organisasi + 0,96 Kompetensi + 0,38 Motivasi kerja +e

Implikasi Hasil Penelitian.

Implikasinya, seseorang profesional yang kompeten harus dapat menunjukkan karakteristik utama berikut ini : Mampu melakukan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional yang berarti harus memiliki visi dan misi yang jelas mengapa ia melakukan apa yang dilakukan dan mengambil keputusan tentang apa yang dikerjakan; Menguasai perangkat pengetahuan teori, konsep, prinsip, kaidah, hipotesis, dan generalisasi, data dan informasi tentang seluk beluk apa yang menjadi tugasnya; Menguasai keterampilan strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrumen, dan sebagainya tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melaksanakan tugas pekerjaannya; Memiliki daya motivasi dan citra aspirasi unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya dan berusaha mencapai yang sebaik mungkin; Memiliki kewenangan otoritas yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemontrasikan dan teruji sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang;

Memahami perangkat persyaratan ambang tentang ketentuan kelayakan normatif, minimal kondisi dan proses yang dapat ditoleransi dari kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data penelitian disimpulkan bahwa : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

Untuk peningkatan kinerja karyawan kantor perindustrian maka disarankan : Dalam proses rekruitmen karyawan baru penerimaaan mempertimbangkan motivasi kerja individu karyawan dan kompetensi kerja yang dimiliki. Manajemen Organisasi perlu merumuskan kebijakan yang menumbuhkan iklim kerja yang kondusif. Organisasi perlu mengembangkan kompetensi karyawan saat ini karena belum memiliki kompetensi maksimal terutama melalui kebijakan mutasi yang mempertimbangkan kesesuaian lokasi kerja dengan tempat tinggal individu karyawan dan latar belakang pendidikan peningkatan penghargaan pada disiplin kerja karyawan Untuk peningkatan motivasi disarankan agar organisasi meningkatkan penyediaan sarana transportasi; merealisasikan potensi individu karyawan secara maksimal; memberikan tunjangan yang dibutuhkan dan memberikan hadiah serta kenaikan gaji sesuai kebijakan. Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Keterbatasan permodelan penelitian ini hanya memasukkan variable iklim organisasi, kompetensi dan motivasi kerja sebagai variable bebas sementara berdasarkan temuan analisis terungkap bahwa konsistensi dan aplikasi nilai organisasi,

etika profesi dan nilai social dilaporkan lebih rendah dibandingkan indicator kinerja lain yang digunakan. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada kasus lain diluar obyek penelitian yaitu kantor departemen Perdagangan perindustrian Timor leste. Beberapa agenda penelitian mendatang yang dapat diberikan dari penelitian ini antara lain, adalah :

Penelitian ke depan perlu mencari faktor - faktor lain yang mempengaruhi sikap terhadap resiko, keadilan dalam lingkungan kerja dan kecukupan sarana kerja Penelitian mendatang hendaknya mengarahkan penelitian pada skup obyek penelitian yang lebih luas dengan melibatkan karyawan /pegawai yang ditugaskan pada kementrian Perdagangan Industri dan lingkungan hidup untuk mendapatkan hasil yang lebih umum terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kantortersebut di atas. Pada penelitian berikutnya disarankan memasukkan dalam model variable etika individu karyawan untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

Alfajar Sity.2013, Manajemen Sumber daya Manusia.Sebagai dasar meraih ke unggulan Bersaing Unit Penerbit dan percetakan sekolah Tinggi Manajemen YKPN Yogyakarta.

According to Wilson,1994 The proses of performance management is one among the key elemnt of total reward system. Internasional Jurnal Of business and management

Edy sutrisno. 2009, Manajemen Sumner daya Mausia, Penerbit Kencana Prenda media group Jakarta.

Eko Muryanto, 2011. Hasil Penelitian dengan Judul Tesis Pengaruh Kompetensi, Kinerja dan Motivasi Kinerja. Universitas Sebelas Maret Surakarta Indonesia.

Faisal Basri. 2013, Perencanaan Strategis Bagi Organidsasi Nirbala Yayasan Pustaka Obor Indonesia Jakarta.

Faustin Noordin dan Safiah Omar.2010, Organizational Climamate and influence on Organizational Commitment Univercity Teknology Malaysia Adnan Iqbal Price Sultan Univercity, *Jurnal International*, Organizational Climate and Employees commitmen study of the PAKISTAN

Gomes, Faustino C., 2005. Manajemen sumber daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Gomes, Faustino C., 2005. Manajemen sumber daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit ANDI

Hariandja, M. T. E. 2005, Manjemen Sumber daya Manusi PT.Grasindo Jakarta

Hasibuan M. S. P. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Bumi Aksara.

Handoko T. Hani. 2001, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia.Yogyakarta BPFE.

Henri Simamora, 2005. Manajemen Sumber daya Manusia, Penerbit Andi Yogyakarta.

Hasibun Melayu S. P. 2001. Manjemen Sumber daya

Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara A.A.A.P 2001.Manajemen sumber daya Manusia Perusahaan PT RemajaRosda Karya.

Mangkunegara A.A.A.P 2009. Manajemen sumber daya Manusia Perusahaan PT RemajaRosda Kary

Nawawi, Hadari.2008.Manajemen sumber daya manusiaUntuk bisnis yang kompetitif.Yogyakarta:Gajamada Universyti Press.

Paramita Rahayu. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia PT Index Jakarta.

Peter G.Northouse. 2013, KepemimpinanPT Index Jakarta.

Sobri Sutikno.2014, Pemimpin dan Kepemimpinan, Tips Praktis Untuk menjadi pemimpin yang di idolakan, Holistika Lombok.

Pangestu Subagio. 2000, Manajemen Operasi Universitas Gajamada Yogyakarta.

Prabu A., Desember, 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap kepasan kerja Pegawai Badan Kordinasi Keluarga Berencana Naasional Kabupaten Muara Enim", Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol 3 no 6, hal 1-25.

Palm, T.2008 Performance Assesment and Authentic Assessment: A Comceptual Analisi of de Literature.

Riwan Qaiser Danish 2010, Impac Of Riward and Recongnition on Job satisfaction and motivation: An Empirical Study From Pakistan, University of the Punjab, Gusranwala Pakistan.

Ridwan E 2008.Cara menggunakan analiss jalur(Path Analysis). Cetakan pertama bandung Alfabeta.

Robbins, S.P, 2003, Perilku organisasi, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Tahir Iqbal Muhammad. Wagas Latif and Wahab Neseer.2012. The Impact Of Person job Fit on job satisfaction and its subsequent Impact on employees Performance, Mediterranean jounal ofisial sciences, Vol3(2).p.523-530,May.

Tohardi, Ahmad.2002. Pemahaman Prakts Manajemen Sumberdaya Manusia. Uniersitas Tanjng pura, Bandar Maju. Bandung.

Tri Heru.2013, Manajemen Sumber daya Manusia. Sebagai dasar meraih ke unggulan Bersaing Unit Penerbit dan percetakan sekolah Tinggi Manajemen YKPN Yogyakarta.

Nawawi, Hadari.2008.Manajemen sumber daya manusiaUntuk bisnis yang kompetitif.Yogyakarta:Gajamada Universyti Press.

Wanyama Kadin W and S.N Mutsotso (2010), Relationship Beetween capacity

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja (Edisi ke tiga), Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Widiyantoro , Yudi 2012 Pengaruh seleksi Penempatan tenaga kerja dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja dan Inspektorat kabupaten Kediri, Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol.1Nomor 3, p.145-156, Desember.