“**Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan kemampuan individu Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan**”

**Nama : Ayi Amin**

**NPM. 158.020.096**

**ayiamin@yahoo.co.id**

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia tetap dapat bertahan di era globalisasi ini karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi organisasi. Kompetensi tidak datang dengan mudah melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Kondisi pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan saat ini masih tetap bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing, memiliki dedikasi dan loyalitas yang cukup baik, namun dalam hal kinerja pegawai belum optimal baik. Kondisi tersebut menunjukan bahwa prestasi atau kinerja pegawai belum memuaskan, karena pegawai merupakan ujung tombak organisasi yang akan menentukan kualitas hasil kerja, dimana hal ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasasi dimana sasaran program yang sudah diprogramkan dapat terealisasi sesuai harapan yang mana pada endingnya dapat dirasakan oleh Organisasi diatasnya maupun organisasi atau institusi sebagai user dari Alutsista itu sendiri.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis mengemukakan maksud dan tujuan penelitian Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan.

Oleh karena itu, desain penelitian dari metode penelitian yang dipakai dalam penyusunan penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dan verifikatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut *Sugiyono* (2013, p. 13) data penelitian pada pendekatan kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti bermaksud untuk menghilangkan subjektifitas dalam penelitian. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang dikaitkan denganfenomena alam.

Ukuran populasi di atas cukup besar, maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini memakai *purpossive sampling*, anggota populasi dianggap homogen, *purpossive sampling* menurut Sugiyono (2007:82): “Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.” 64 orang sebagai sampel. Untuk mempermudah pengolahan data, maka setiap jawaban dari indikator diidentifikasi dengan menggunakan skala Likert.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BadanPenelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BadanPenelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi, motivasi dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai.

Keyword : iklim organisasi, motivasi, kemampuan dan kinerja

*Human resources can still survive in this era of globalization because they have managerial competence, namely the ability to formulate organizational vision and strategy. Competence does not come easily but must be created primarily through effective and efficient human resource management. The condition of employees of the Ministry of Defense Research and Development Agency currently still work in accordance with their respective capabilities, has a good dedication and loyalty, but in terms of employee performance has not been optimal either. These conditions indicate that the performance or performance of employees has not been satisfactory, because employees are the spearhead of the organization that will determine the quality of work, which will affect the success of an organization where the program targets that have been programmed can be realized as expected in which the ending can be perceived by Organization above him or organization or institution as user from Alutsista itself.*

*Based on the formulation of the above problems, the authors propose the purpose and objectives of research To find out how much influence organizational climate, motivation and ability to employee performance in the Research and Development Agency of the Ministry of Defense.*

*Therefore, the research design of the research methods used in the preparation of this research is descriptive method of analysis and verification. The approach used in this research is quantitative approach. According Sugiyono (2013, p.13) research data on quantitative approach in the form of numbers and analysis using statistics. The reason researchers use a quantitative approach because researchers intend to eliminate the subjectivity in research. The purpose of quantitative research is to develop and use mathematical models, theories and hypotheses associated with natural phenomena.*

*The size of the population above is quite large, so the sampling technique in this study uses purposive sampling, the population members are considered homogeneous, purposive sampling according to Sugiyono (2007: 82): "Sampling is done randomly regardless of the strata in the population." 64 people as a sample. To facilitate the processing of data, then each answer of the indicator is identified by using Likert scale.*

*The result of this research is concluded that organizational climate has no significant effect to employee performance in the Research and Development Agency of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia, the motivation has a significant effect on the performance of employees in the Research and Development Agency of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia, individual ability significantly influences employee performance in the Research and Development Agency of the Ministry of Defense Republic of Indonesia, meaning simultaneously there is significant influence between organizational climate, motivation and individual ability to employee performance.*

*Keyword: organizational climate, motivation, ability and performance*

**DAFTAR PUSTAKA**

Anoraga, Pandji, (2000) *Manajemen Bisnis*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Armstrong, M. and Baron, A., (1998) *Performance Management – The New Realities*, Institute of Personnel and Development, London.

Cascio, W. F., (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits 6th Edition*, New York: McGraw-Hill.

Chrismar, William, (2002) Does *the extended technology acceptance model apply*

*to physicians*, [www.google.com](http://www.google.com), dilihat tanggal 17 Januari 2014.

Effendi, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.

Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana. Pernada Media Group.

Hariandja, Marihot T.E., (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P., (2003) *Manajemen Sumber Daya Pegawai,* Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Komaruddin, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2008) *Perencanaan dan Pemgembangan SDM*, Refika Aditama, Bandung.

Mangkuprawira, Sjafri, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Marjoyo, (2005) *Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Khususnya PNS Pusdiklat Manajemen Badiklat Dephan*, PPS UPN “Veteran”, Jakarta.

Martoyo, Susilo, (1992) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Enam*, CV. Haji Masagung, Jakarta.

Marwansyah, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Mukaram, (1999) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri, Bandung.

Mondy, R.W. and Noe, R.M. (1990) *Human Resource Management 4th Edition*. USA: Allyn and Bacon.

Nawawi, Hadari, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia* *untuk Bisnis yang kompetitif*, Gama University Prss, Yogyakarta.

Nitisemito S. Alex, (2000) *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Pegawai*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Noe, R.A. et al., (2003) *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage 4th Edition*, New York: McGraw-Hill.

Nugroho, Riant, (2004) *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi dan Evaluasi,* PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Nursutan, (2001) *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,* PT. SUN, Jakarta.

Prasetya, Irawan, (1997) *Analisis Kinerja: Panduan Praktis Untuk Menganalisis*

*Kinerja Organisasi, Kinerja Proses dan Kinerja Pegawai*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil. 2016. Manajemen Kinerja – Edisi Kelima. Jakarta : Rajawali

Robbins, Stephen P., (2001) *Organizational Behavior*, Pearson Education International, New Jersey.

Russel A Joyce. dan Bernardin, (1998) *Human Resource Management*, An Experiental Approach. Mc Graw-Hill.

Saydam, Gouzali, (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Manajement)*: Suatu Pendekatan Mikro - Dalam Tanya jawab, Penerbit Djambatan, Jakarta.

Sedarmayanti, (2001) *Sumber Daya Pegawai dan Produktivitas Kerja*, Manda Maju, Bandung.

Sehfudin, (2011) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Semarang*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Sentoso Perwiro Suryadi, (2001) *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, Sondang P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan ke sembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Stewart, V. and Stewart, A., (1977) *Practical Performance Appraisal***,** Gower Press, England.

Sugiyono, (2004) *Statistik Untuk Penelitian,* Cetakan Ke-6, Alfabeta, Bandung.

-------------(2015) Statistika Untuk Penelitian, Cetakan: Ke-26. Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan. Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Jakarta: Andi.

Thomas, Alewin, (1992) *Kineja dan Kepribadian Karyawan*, Gramedia, Jakarta.

Umar Husein, (2000) *Riset SDM dalam Organisasi,* Pt. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.

Veithzal dan Ahmad Fawzi, (2005) *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widodo, Dwi, (2007) *Analisis Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendidikan dan Pelatihan Departemen Pertahanan,* PPS UPN “Veteran”, Jakarta.