

Human Resource Competency and Organizational Climate on Employee Performance PDAM Tirta Pakuan Bogor City

Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Palahudin¹, Ismartaya² Johan David Wetik³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor^{1,2}

Program Studi Manajemen STIE Kalpataru Bogor³

palahudin@unida.co.id¹, ismartaya1968@gmail.com², johanwetik@yahoo.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of human resource competence and organizational climate on employee performance in PDAM Tirta Pakuan, Bogor City. The population in this study were employees of the agency that were active. The sample in this study was 75 employees. Data collection method with a questionnaire. The value of the questionnaire was tested for validity and reliability before conducting further analysis techniques. Data analysis techniques in this study used the classic assumption test, multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination and t & f test. The results of this study indicate from the results of hypothesis testing it can be concluded that the HR competency and organizational climate variables have a positive and significant effect on the employee performance. In answering hypotheses with simultaneous tests conducted by looking at the value of Fstat and Ftable where Fstat is 166.181 and Ftable is 1.96 with the assumption Fstat > Ftable, then H0 is rejected and H3 is accepted with the conclusion that there is a significant influence between HR Competency and Organizational Climate variables on Performance Employee Partially the independent variable also has a significant effect on the dependent variable with the calculated t value of the HR Competency variable of 4.678 and the Organizational Climate variable of 5.768 greater than the t table of 1.992 at a significant level $\alpha = 0.05$.

Keywords: HR competency, organizational climate and employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di PDAM tirta pakuan kota bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari instansi tersebut yang aktif. Penelitian ini menggunakan 75 orang pegawai sebagai sampel. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Nilai kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan teknik analisa selanjutnya. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi (KD) dan uji t & f. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam menjawab hipotesis dengan uji simultan dilakukan dengan melihat nilai dari Fhitung dan Ftabel dimana Fhitung sebesar 166,181 dan Ftabel sebesar 1,96 dengan asumsi Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan H3 diterima dengan kesimpulan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi SDM dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial variabel independent juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent dengan nilai t hitung dari variabel Kompetensi SDM sebesar 4,678 dan variabel Iklim Organisasi sebesar 5,768 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,992 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Kata kunci: Kompetensi SDM, iklim organisasi dan kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan jaman, masalah sumber daya manusia sering menjadi faktor utama maupun tumpuan bagi setiap perusahaan untuk tetap dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat, walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, seperti sumber daya alam dan teknologi yang semakin maju, namun tanpa dukungan sumber daya

manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, maka dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, untuk itu agar tercapainya tujuan organisasi dalam suatu perusahaan, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja perusahaan tersebut, suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, akan tetapi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan kompeten.

Kompetensi sejalan dengan *capability* yaitu kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu pada bidangnya, sehingga seorang dikatakan kompeten adalah yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efisien dan efektif. Kompetensi individu akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Keith Davis (2010), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai.

Kompetensi individual dapat menggambarkan profesionalisme individu dalam bekerja, menjadi sebuah pondasi untuk keberhasilan individu menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai peran serta mereka dalam era global dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang maju pesat harus dapat diimbangi oleh kompetensi individu pegawai dalam mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dalam era otonomi daerah.

Menurut Surya Akbar (2018), Tenaga Kerja (SDM) dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam organisasi. Untuk mewujudkan kenyataan diatas dibutuhkan suatu iklim organisasi seperti halnya kondisi dan lingkungan dalam suatu organisasi yang nyaman, faktor penting dalam mewujudkan sumberdaya manusia yang kompeten, salah satunya dengan memberikan suasana yang nyaman dalam lingkungan organisasi dalam suatu perusahaan, hal tersebut juga dapat menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai.

Menurut Stringer (2002) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Memahami kenyataan diatas, maka peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi bukan hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada kemampuan dan keahlian untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

PDAM Tirta Pakuan merupakan perusahaan air minum yang dimiliki oleh pemerintah daerah Kota Bogor, yang sehari-harinya melayani kebutuhan air minum dan untuk kebutuhan kakus warga Bogor. Sumber daya manusia (SDM) merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan PDAM Tirta Pakuan, untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan. Pegawai PDAM Tirta Pakuan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang baik dan tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu iklim organisasi juga diperhatikan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai secara individual akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang digambarkan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja, kompetensi SDM lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Pentingnya kompetensi dalam pencapaian kinerja perusahaan dikemukakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Michael J. Tippins and Ravipreet S. Sohi (2003) menunjukkan bahwa

kompetensi memberikan peran penting dalam kinerja perusahaan. Ana Sofia Aryati (2017) juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian kinerja dalam perusahaan, hal itu dibuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Malang. Peneliti sebelumnya juga menunjukkan hasil yang sama diantaranya penelitian Setiawati (2009), Effendi (2009), Zaim, et. al. (2013), Muhamad Fauzul Adhim (2016), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan juga sebaliknya. Meski dirasa penting tetapi penelitian Rameshwar Dubey and Sadia Samar Ali (2011) menunjukkan bahwa kompetensi berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur di India

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki iklim baik karena dapat memberikan kenaikan terhadap capaian kinerja perusahaan, hal ini dibuktikan oleh Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Friedlander, F and Greenberg, S. (1971), Robert D.P and Bernard W.K (1973), Nurita Andriani (2006), Kiki Cahaya Setiawan (2015), Christine Chely karundeng (2013) Ridwan T, Hesti W (2016), Ari Radianto, dan Bambang Swasto Sunuharyo (2017) bahwa iklim organisasi dapat memberikan pengaruh dan dampak positif terhadap capaian kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Menurut Spencer (1993) Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi adalah sebuah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan atas standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

Kreitner dan Kinicki (2003) mengatakan bahwa Kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini. Penggunaan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan hal ini. Kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek.

Harris (2000) dan Robbins dan Judge (2007) menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (aptitude) dan kemampuan (ability). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu. Sifatnya potensial. Untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan.

Pengertian kompetensi dalam kenyataannya belum ada kesepakatan universal dan beberapa pakar memberikan pengertian yang cukup bervariasi. Namun secara umum istilah kompetensi sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai *capability to perform*. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia terdiri berbagai variabel. Sanchez (1997) menegaskan bahwa kompetensi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu yang bersifat *visible*, seperti kompetensi pengetahuan (*knowledge competency*) dan kompetensi keahlian (*skill competency*) serta kompetensi yang bersifat *invisible* (*hidden competency*) seperti konsep diri, sifat dan motif yang semuanya dapat dikategorikan dalam variabel sikap (*attitude*).

Sementara itu Robbins (2001) mengemukakan bahwa salah satu bentuk kompetensi yang merupakan *biographical characteristic* adalah kemampuan (*ability*) yang terdiri dari

intellectual ability dan physical ability. Jadi secara komprehensif kompetensi memiliki empat variabel yaitu (1) pengetahuan (knowledge), (2) keahlian (skill), (3) kemampuan (ability) dan (4) sikap (attitude). Keempat variabel tersebut diintegrasikan dalam sebuah model untuk mengimplemantasikan keempat variabel kompetensi secara efektif dan efisien (Tandelilin2004).

Seseorang yang kompeten diharapkan agar mampu memberikan hasil yang sesuai standar organisasi baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun biaya. Meskipun demikian, tidak selalu kompetensi akan menghasilkan kinerja sesuai standar organisasi, karena tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi juga faktor yang memengaruhi output. Apabila ketiga unsur kompetensi, tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi tidak selaras, kompetensi saja tidak dapat memastikan hasil (Palan, 2007)

Iklim organisasi

Menurut Davis (1962), Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki iklim yang didukung oleh kepribadian karyawan yang baik dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi. Konsep iklim organisasi pertama kali dikemukakan oleh Litwin and Stringer (1968) yang mengatakan bahwa iklim organisasi yaitu suatu suasana organisasi yang diciptakan beberapa komponen diantaranya kebijakan organisasi yang berpola, pembagian tugas yang jelas sesuai hierarki organisasi serta system penggajian yang jelas dan terjamin, dan juga dapat mendorong dan merangsang para pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Stringer juga menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Menurut Stringer ada enam dimensi yang diperlukan dalam iklim organisasi, yaitu Struktur, Standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan, Komitmen.

Iklim organisasi didefinisikan oleh Charles R. Milton (1981), sebagai kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama, menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya

Selanjutnya Liliwari (1997) berpendapat bahwa iklim organisasi memiliki beberapa sub variabel yang antara lain praktik pengawasan, kohesi kelompok, variasi filosofi manajer, dan pribadi anggota/karyawan yang saling melengkapi.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sebutan lain dari kinerja adalah prestasi kerja, istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai seseorang).

Pendapat lain mengenai pengertian kinerja ini yaitu menurut Wasistiono (2003) yakni kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

John Minner (1998) mengatakan ada empat dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu : a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Sedangkan Pengertian kinerja menurut Benardin dan Russell (1998) adalah pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu.

Sehubungan dengan konsep kinerja, Simanjuntak (2005) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu atau kinerja

karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Mathis dan Jackson (2006), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Wirawan (2009), konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah luaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal pegawai.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah eksperimen dan survey. Menurut Sugiyono (2013) Metode penelitian eksperimen merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment (perlakuan) tertentu". Sedangkan Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari instansi tersebut yang aktif. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 pegawai. Metode pengumpulan data dengan kuesioner kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya pada hasil koesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji t & f.

Model persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

y = variabel dependent (kinerja pegawai)

X_1 = variabel independent (Kompetensi SDM)

X_2 = variabel independent (Iklim Organisasi)

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

ε = disturbance error

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil output SPSS 22 yang dituangkan pada model persamaan regresi berganda yaitu Nilai konstanta $a = 13,676$, koefisien regresi berganda X_1 (Kompetensi SDM) sebesar $= 0,357$, X_2 (Iklim Organisasi) $= 0,405$ bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Y dengan arah positif. Dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, $0,000$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel independent dengan dependent. Besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, dengan nilai $r = 82,2\%$ dan sisanya $17,8\%$ oleh Variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai signifikansi. Dari hasil output SPSS 22 diketahui antara Kompetensi SDM (X_1) dengan Iklim Organisasi (X_2) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Selanjutnya antara Kompetensi SDM (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) nilai signifikansi $0,000 < 0,000$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan

Dari hasil olah data SPSS 22 dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari variabel Kompetensi SDM sebesar $4,678$ dan variabel Iklim Organisasi sebesar $5,768$ lebih besar dari nilai t tabel sebesar $1,992$ dan dengan taraf signifikan $0,000$ dan $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $0,05$. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa parsial variabel kompetensi SDM dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dan hipotesis dengan uji simultan dapat diuji dengan melihat nilai dari F hitung dan F tabel dimana F hitung

sebesar 166,181 dan Ftabel sebesar 1,96 dengan asumsi $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan asumsi terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi SDM dan Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat kompetensi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan skill kompetensi yang tinggi maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara efektif. Penelitian ini sejalan dan mendukung beberapa penelitian sebelumnya yaitu Setiawati (2009), Effendi (2009), Zaim, et. al. (2013), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja

Hasil analisis yang kedua menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang meningkat akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Friedlander, F and Greenberg, S. (1971), Robert D.P and Bernard W.K (1973), Nurita Andriani (2006), Kiki Cahaya Setiawan (2015), Christine Chely karundeng (2013) Ridwan T, Hesti W (2016), Ari Radianto, dan Bambang Swasto Sunuharyo (2017)

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka diketahui bahwa:

1. Uji Signifikansi faktor Pengaruh Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Uji Regresi Pengaruh Kompetensi SDM berhubungan positif atau searah dengan Kinerja Pegawai. Hubungan yang positif antara Pengaruh Kompetensi SDM dengan Kinerja Pegawai mempunyai arti bahwa meningkatnya Pengaruh Kompetensi SDM akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.
3. Uji Signifikansi faktor Pengaruh Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Uji Regresi membuktikan faktor Iklim Organisasi berhubungan positif atau searah dengan Kinerja Pegawai. Dengan kata lain peningkatan Iklim Organisasi mendorong adanya kenaikan kinerja pegawainya.
5. Berdasarkan analisa data dan pengujian dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa semua variabel independen yaitu Kompetensi SDM dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi Pimpinan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

1. Agar Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor meningkatkan dalam hal Kompetensi SDM dengan cara banyak melaksanakan training atau pelatihan – pelatihan dalam rangka meningkatkan SDM sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
2. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan suasana dan iklim organisasi yang baik dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan kedepan.
3. Mempertahankan kinerja pegawai agar selalu meningkat dan berupaya meningkatkan persaingan dengan perusahaan yang sama dan menciptakan terobosan – terobosan yang baru dalam rangka menghadapi persaingan global saat ini khususnya dalam bidang pelayanan masyarakat.
4. Dalam pelaksanaan dilapangan PDAM Tirta Pakuan haruslah memperhatikan lingkungan dalam pelaksanaan produksi (proyek) secara maksimal dan jelas jangka waktunya.

5. Memberikan kompensasi kepada warga dilingkungan pelaksanaan Produksi (proyek) seandainya ada yang merasa dirugikan, hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Daftar Pustaka

- A Radianto, dan B.S. Sunuharyo (2017) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Pg Kregbet Baru Malang), Jurnal Administrasi Bisnis Vol 53, No 1
- Ana Sofia Aryati (2017), Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bappeda Kabupaten Malang) Prosiding Seminar Nasional AIMI, ISBN: 978-602-98081-7-9
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditam
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. Human Resources Management: An Experiencial Approach. McGraw-Hill. Series In Management. New York
- Christine Chely karundeng (2013) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado, Acta Diurna Komunikasi
- Davis ,R. Currier. (1962). Principles of Management,New York,Alexander Hamilton Institute.
- Davis, Keith. 2010. Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Effendi, R. 2009.Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Metro. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Lampung
- Friedlander, F., & Greenberg, S. (1971). Effect of job attitudes, training, and organization climate on performance of the hard-core unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 287–295.
- Harris, Michael. (2000). Human Resource Management. USA : The Dryden Press.
- Kiki Cahaya Setiawan (2015), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 1 (2015) 23 - 32
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : salemba Empat
- Liliweri Alo, 1997.Sosiologi Organisasi Bandung P.T.Citra Aditya Bakti
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2006. Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael J. Tippins and Ravipreet S. Sohi (2003). IT Competency and Firm Performance: Is Organizational Learning a Missing Link?. *Strategic Management Journal* 24, pp. 745–761; doi: 10.1002/smj.337
- Miner, John. 1998. Organizational Behavior, Performance and Productivity. New York: Random House Business Division.
- Muhamad Fauzul Adhim, Moch Mustam dan Ida Hayu Dwimawanti (2016) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pdam Tirta Moedal Kota Semarang, Indonesian Journal of Public Policy and Management Review
- Nurita Andriani (2006) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Merger : Studi Pada Pt. Bank Mandiri Hub. Malang, Jurnal Infestasi Vol. 2, No. 1, Juni 2006 Hal. 49 – 62
- Palan, R. 2007. Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Jakarta: Penerbit PPM
- Rameshwar D and S. Samar Ali (2011), Study on effect of functional competency on performance of Indian manufacturing sector, Research Paper International Journal of Engineering Business
- Ridwan Tantowi, dan Hesti Widi Astuti (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 02 No. 02

-
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Robert D.Pritchard and Bernard W.Karasick (1973) The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, Volume 9, Issue 1, Pages 126-146
- Sanchez. (1997). *Competence-Based Strategic Management*. London: John William & Sons.
- Setiawati, T. 2009. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus di FPTK UPI). *Journal Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*. Vol. 1, No.1, hal.1-5
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen kinerja*. Informasi Hukum. Vol.1
- Spencer.M.,Lyle, jr & Signe M Spencer (1993). *Competency at Work, Model For Superior Performance*. Jhon Wiley & Son Inc. New York
- Stringer, Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Surya Akbar. (2018), *Analisa Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jiaganis, vol 3. 1-17
- Tandelilin, E. 2005. Employee empowerment based on competency. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*(Maret). Vol.3 No.1.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaim, Halil., Yasar, M.F., Unal, Omaer Faruk. (2013) .Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey. *Journal of Global Strategic Management*.Vol. 7 No. 2., pp. 67-77.