

Pengaruh *Communication Skill* Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kelurahan se-Kota Bukittinggi)

Taufik Adi Putra

Magister Manajemen, STIE Haji Agus Salim, Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia
email : taufik.adi96@gmail.com

Abstract. *This study aims to look at the effect of communication skills and organizational climate on work performance with job satisfaction as a moderating variable in all 24 Urban Village Offices in Bukittinggi City. The sample in this study was 94 civil servants consisting of 1 Village Secretary and 3 Section Heads in each Village Office in Bukittinggi City who were directly responsible to the Village headman. The data analysis method used is SEM (Structural Equation Modeling) analysis technique based on PLS (Partial Least Square) variance. Data collected through questionnaires, interviews, and documentation studies. The results of this study show that the variable communication skills and organizational climate both have a positive and significant effect on work performance variables in the Urban Village Offices in the City of Bukittinggi. So is the case with the variable job satisfaction which also has a positive and significant effect on the variable work performance. From the moderating variable used is the job satisfaction variable, it can be seen that job satisfaction strengthens the influence of communication skills on work performance, but conversely, the results obtained show that job satisfaction has a negative effect or weakens the relationship of organizational climate on employee job performance in Urban Village throughout Bukittinggi City.*

Keywords : *Communication Skill; Organizational Climate; Job Performance; Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh communication skill dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi pada seluruh 24 Kantor Kelurahan di Kota Bukittinggi. Sampel dalam penelitian ini adalah 94 orang PNS yang terdiri dari 1 orang Sekretaris Lurah dan 3 orang Kepala Seksi di setiap Kantor Kelurahan di Kota Bukittinggi yang bertanggung jawab langsung kepada Lurah. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) berbasis varians PLS (Partial Least Square). Data dikumpulkan dengan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa variabel communication skill dan iklim organisasi sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada Kantor Kelurahan se-Kota Bukittinggi. Begitu juga halnya dengan variabel kepuasan kerja yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Dari variabel moderasi yang digunakan yaitu variabel kepuasan kerja, terlihat bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh communication skill terhadap prestasi kerja namun sebaliknya, dari hasil yang didapatkan terlihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif atau melemahkan hubungan iklim organisasi terhadap prestasi kerja

pegawai pada Kelurahan se-Kota Bukittinggi.

Kata Kunci: Communication Skill; Iklim Organisasi; Prestasi Kerja; Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) bagi organisasi adalah aset yang sangat penting dan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar seperti: globalisasi, perubahan teknologi dan kualitas. Perusahaan atau suatu organisasi yang akan bertahan ditengah perubahan yang sangat cepat akibat kompetisi global dan kemajuan teknologi adalah perusahaan atau organisasi dengan sumber daya manusia dengan mempunyai kekuatan untuk mengantisipasi dan mengelola setiap perubahan tersebut. Sebab sumber daya manusia menjadi salah satu faktor krusial dan strategis dalam menentukan kesuksesan terhadap pelaksanaan dan fungsi yang telah ditetapkan. Persoalannya, semakin besar usaha yang dikelola maka akan semakin besar pula permasalahan sumber daya manusia di dalamnya. (Siagian, Sondang P, 2002)

Kinerja adalah suatu output (hasil) yang dihasilkan oleh organisasi atau sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kinerja dijelaskan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai individu didalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, yang berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan (Hasibuan, 2011).

Mengacu pada Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kelurahan, Kelurahan adalah perangkat Kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas Camat yang dipimpin oleh Lurah selaku perangkat Kecamatan, dan bertanggung jawab kepada Camat atas pelaksanaan kegiatan-kegiatan berupa pelayanan public, perencanaan pembangunan partisipatif, peningkatan kapasitas kelompok, fasilitasi pemasaran produk, tata kelola arsip dan pembinaan kelompok kelurahan

Dari beberapa penelitian kemudian fenomena dan realita di lapangan, penulis melihat bahwa prestasi kerja baik dari individu maupun secara unit kerja pada 24 kelurahan yang ada di Kota Bukittinggi cenderung stagnan, dimana ini bisa kita lihat dari data berbagai prestasi dan penghargaan yang didapat oleh kelurahan dalam 5 (lima) tahun terakhir bahwa Kelurahan yang berprestasi didominasi oleh 4 Kelurahan saja yaitu Kelurahan Gulai Bancah, Kelurahan Belakang Balok, Kelurahan Manggis Ganting dan Kelurahan Campago Guguk Bulek.

Selain itu, penulis merasa perlu untuk menambahkan satu variabel moderasi yaitu kepuasan kerja karena berdasarkan beberapa literasi yang penulis baca diantaranya menurut (Ermita, 2018), kesuksesan dalam suatu organisasi tergantung kepada orang-orang yang ada di dalamnya. Jika orang-orangnya yang bekerja di dalamnya berkinerja bagus, maka kinerja organisasi tersebut juga akan bagus. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih memiliki kepedulian terhadap organisasi yang ia ada di dalamnya. Sehingga mereka akan memberikan nilai yang superior kepada para pelanggan melalui layanan terbaik yang bias dilakukan. Mereka juga cenderung lebih memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Sehingga organisasi yang kepuasan kerja karyawannya tinggi akan memiliki perkembangan yang tinggi dan cepat pula dan tidak banyak kemunduran yang terjadi.

Dari uraian dan *research gap* serta fakta lapangan diatas maka penulis berpikiran perlu untuk mengkaji tentang sejauh mana kebijakan yang telah diambil pemangku kepentingan, diantaranya dalam mencapai hasil kinerja yang diharapkan berdasarkan tingkat kepuasan kerja aparatur pemerintah kelurahan dan apakah pengaruh dari seorang pimpinan unit kerja dalam hal ini Lurah dalam mengkomunikasikan arahan dan pekerjaan yang diberikan telah membentuk suatu iklim organisasi yang baik sehingga kepuasan kerja tinggi dan menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan. Untuk pengkajian permasalahan tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian yang disusun dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh *Communication Skill* Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja. Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Kelurahan Se-Kota Bukittinggi)”

KAJIAN TEORITIS

Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Ruki, 2001). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2009)

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) yaitu proses dari mana organisasi-organisasi menilai atau mengevaluasi atas prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan jawaban kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. T. Hani Handoko (2007).

Communication Skill

Komunikasi adalah aktivitas utama manusia didalam kehidupan sehari-hari, berupa komunikasi dengan Tuhan, antar sesama manusia, serta makhluk lainnya. Menurut Cholin Cherry, (Tedjasustina, 1992) Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, emosi, gagasan, keahlian melalui penggunaan simbol-simbol berupa kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lainnya.

Dari segi proses, komunikasi ada 3 macam yaitu ;

- Bagaimana cara supaya pesan dapat dipahami dengan baik
- Bagaimana cara untuk mengirimkan pesan dengan baik
- Bagaimana cara mengirimkan pesan sehingga dapat tersampaikan

Iklim Organisasi

Wirawan (2007) mengatakan, iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan

perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Kolb dan Rubin (1984), membagi dimensi iklim organisasi menjadi tujuh aspek yang membentuk iklim organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Kepemimpinan (*leadership*).
2. Hubungan interpersonal dan semangat kelompok.
3. Kejelasan organisasi (*organizational clarity*).
4. Imbalan (*reward*).
5. Standar pelaksanaan pekerjaan (standar).
6. Tanggung jawab (*responsibility*).
7. Konformitas (*conformity*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Setiap karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja karena kerja merupakan pusat dari kehidupan. Di samping itu, kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2002).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian survey. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey, yaitu pengambilan data melalui kuesioner dari responden. populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai eselon IVb sebanyak 4 (empat) jabatan per kelurahan (1 jabatan sekretaris lurah dan 3 jabatan kepala seksi) yang berada pada 24 Kelurahan di tiga Kecamatan se- Kota Bukittinggi yang bertanggung jawab langsung kepada pimpinan dalam hal ini Lurah dengan jumlah 96 orang dengan Metode analisis data SmartPLS.

Analisis deskriptif serta analisis Kuantitatif baik dari Analisa Structural Equation Modelling (SEM) maupun Partial Least Square (PLS) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Merancang Model Struktural (*inner model*)

Pada tahap ini, peneliti memformulasikan model hubungan antar konstruk.

2. Merancang Model Pengukuran (*outer model*)

Pada tahap ini, peneliti mendefinisikan dan menspesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif.

3. Mengkonstruksi Diagram Jalur

Fungsi utama dari membangun diagram jalur adalah untuk memvisualisasikan hubungan antar indikator dengan konstraknya serta antara konstruk yang akan mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.

4. Estimasi model

Pada langkah ini, ada tiga skema pemilihan *weighting* dalam proses estimasi model, yaitu *factor weighting scheme*, *centroid weighting scheme*, dan *path weighting scheme*.

5. *Goodness of Fit* atau evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.

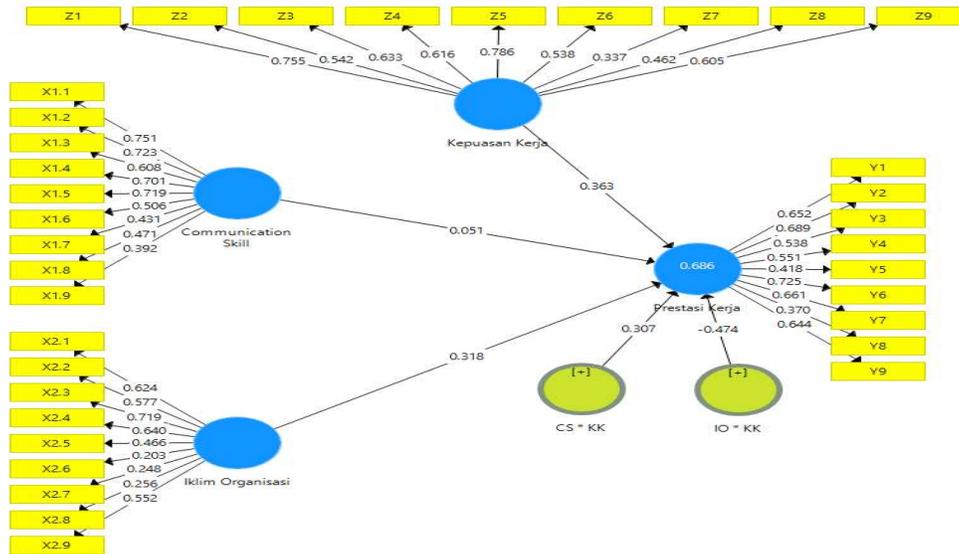
6. Langkah Keenam: Pengujian hipotesis dan interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Outer Model

a. Uji Convergent validity

Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah variabel prestasi kerja sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai moderating, dan variabel independen terdiri dari variabel *communication skill* (X1) dan iklim organisasi (X2). Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS, selanjutnya dilihat nilai loading factor indikator-indikator pada setiap variabel:



Gambar 1. Diagram path prestasi kerja
 Sumber: Hasil Pengolahan data

- Variabel Communication Skill

Dari hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel communication skill dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,6 kecuali indikator X1.6, X1.7, X1.8, dan X1.9 yang memiliki nilai loading kurang dari 0,6 yaitu 0.506, 0.431, 0.471, dan 0.392. hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,6 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

- Variabel Iklim Organisasi

Dari hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel Iklim Organisasi dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,6 kecuali indikator X2.2, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, dan X2.9 yang memiliki nilai loading kurang dari 0,6 yaitu 0.577, 0.466, 0.203, 0.248, 0.256, dan 0.552.

- Variabel Kepuasan Kerja

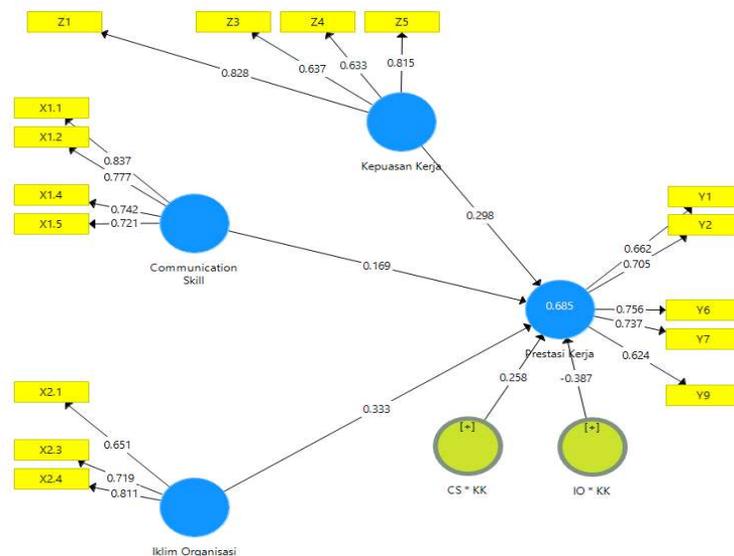
Dari hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,6 kecuali Z2, Z6, Z7,dan Z8 yang memiliki nilai loading kurang dari 0,6 yaitu 0.542, 0.538, 0.337, dan 0.462.

- Variabel Prestasi Kerja

Dari hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel Prestasi Kerja dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,6 kecuali Y3, Y4, Y5, dan Y7 yang memiliki nilai loading kurang dari 0,6 yaitu 0.538, 0.551, 0.418, dan 0.370.

b. Uji Convergent Validity setelah modifikasi

Berikut gambar hasil kalkulasi model SEM PLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai loading faktor dihapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai loading faktor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang dibawah 0,6 dengan demikian analisis dilanjutkan pada analisis nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk memperkuat Convergent Validity.



Gambar 2. Diagram path prestasi kerja setelah modifikasi
Sumber: Hasil Pengolahan data

Dari hasil pengolahan data dengan SEM PLS yang terlihat pada gambar, menunjukkan bahwa seluruh indikator semua variabel memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity. Dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji Average Variance Extracted (AVE) dan uji Discriminant Validity.

c. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Convergent validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0.5 kecuali untuk variabel Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai moderating dan Variabel Prestasi Kerja. Secara keseluruhan tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji, sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
CS * KK	0.538
Communication Skill	0.594
IO * KK	0.482
Iklim Organisasi	0.533
Kepuasan Kerja	0.539
Prestasi Kerja	0.488

Sumber: Hasil Pengolahan data

d. Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil validitas diskriminan dari model penelitian dengan melihat nilai Fornell Larcker Criterion nya.

Tabel 2. Fornell – Larcker Criterion

	CS * KK	Communication Skill	IO * KK	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
CS * KK	0.733					
Communication Skill	-0.371	0.771				
IO * KK	0.724	-0.483	0.694			
Iklim Organisasi	-0.518	0.402	-0.436	0.730		
Kepuasan Kerja	-0.546	0.450	-0.524	0.462	0.734	
Prestasi Kerja	-0.462	0.570	-0.671	0.602	0.628	0.698

Sumber: Hasil Pengolahan data

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai fornell larcker criterion nya dari masing-masing variabel lebih besar dari masing-masing variabel pembandingnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk atau variabel laten belum memiliki discriminant validity yang baik.

e. Uji Composite reability

Outer model selain diukur dengan menilai valisitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat realibilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan menilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk.

Hasil output PLS untuk nilai composite reliability dan Cronbach alpha dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Nilai composite reability

	Composite Reliability
CS * KK	0.948
Communication Skill	0.854
IO * KK	0.915
Iklim Organisasi	0.773
Kepuasan Kerja	0.821
Prestasi Kerja	0.826

Sumber: Hasil Pengolahan data

Pada tabel diatas, model menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang diisyaratkan.

f. Uji Cronbach Alpha

Outer model selain diukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai Cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 4. Nilai Cronbach alpha

	Cronbach Alpha
CS * KK	0.943
Communication Skill	0.780
IO * KK	0.899
Iklim Organisasi	0.562
Kepuasan Kerja	0.722
Prestasi Kerja	0.737

Sumber: Hasil Pengolahan data

Tabel 4. menunjukkan nilai Cronbach alpha untuk semua konstruk berada diatas 0,6 kecuali untuk variabel Iklim Organisasi yang berada pada nilai 0.562, namun apabila dilakukan pembulatan sudah memenuhi syarat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas minimum yang diisyaratkan.

2. Inner Model

a. Analisa R-square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan nilai determinasi yang semakin baik.

Tabel 5. Nilai R-Square

	R square
Prestasi Kerja	0.685

Sumber: Hasil Pengolahan data

Hasil perhitungan R^2 untuk setiap variabel laten endogen pada tabel menunjukkan bahwa nilai R^2 berada pada 0.685 atau 68,5%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel Communication Skill, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 68.5%, sementara sisanya 31.5% dipengaruhi oleh variabel selain penelitian ini.

b. Uji Q-square

Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai relevansi prediktif, sedangkan nilai Q^2 kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif.

Tabel 6. Q Square

Tabel: Tabel Q-Square

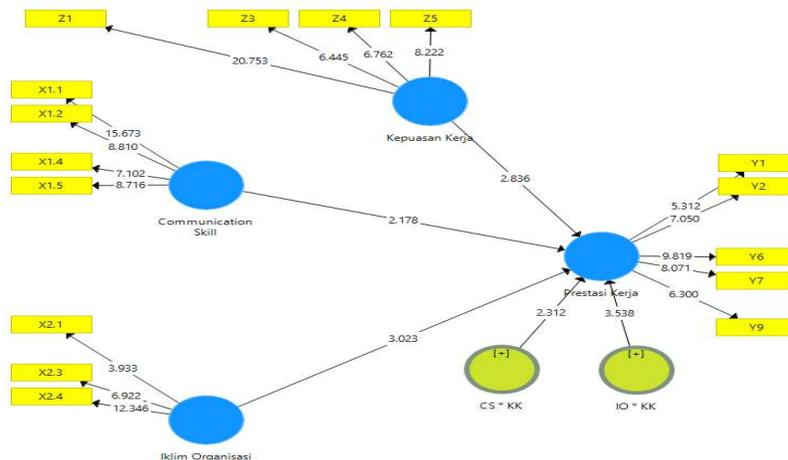
	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
CS * KK	1504.000	1504.000	
Communication Skill	376.000	376.000	
IO * KK	1128.000	1128.000	
Iklim Organisasi	282.000	282.000	
Kepuasan Kerja	376.000	376.000	
Prestasi Kerja	470.000	332.372	0.293

Sumber: Hasil Pengolahan data

Pada tabel 6. menunjukkan nilai Q^2 bernilai 0.293 dan ini menunjukkan bahwa semua variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen (prestasi kerja) dalam kategori sedang dan juga memiliki nilai relevansi prediktif.

3. Bootstrapping

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode bootstrapping dari Analisa SEM PLS sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil bootstrapping

Sumber: Hasil Pengolahan data

Sementara untuk hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Path coefficient

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
CS * KK -> Prestasi Kerja	0.258	0.235	0.112	2.312	0.021
Communication Skill -> Prestasi Kerja	0.169	0.188	0.078	2.178	0.030
IO * KK_ -> Prestasi Kerja	-0.387	-0.371	0.109	3.538	0.000
Iklim Organisasi -> Prestasi Kerja	0.333	0.334	0.110	3.023	0.003
Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja	0.298	0.293	0.105	2.836	0.005

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan hasil bootstrapping maka dapat diringkas dalam tabel dibawah ini. Adapun untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan nilai p-value. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistic, maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan hipotesa adalah ketika nilai t-statistik >1,96 dan p-value nya <0,05.

Pembahasan

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis berdasarkan perhitungan koefisien jalur:

1. *Communication skill* seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Communication skill* seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2.178 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value $0,030 < 0,05$. Pengaruh variabel communication skill dengan variabel prestasi kerja yang terjadi adalah pengaruh yang positif. Pengaruh positifnya ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.169, jika communication skill ditingkatkan satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,169.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umi Farida (2014) dalam judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating”, dimana hasilnya membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa communication skill merupakan salah satu variabel penting dari prestasi kerja, khususnya prestasi kerja pegawai pada kelurahan se-kota Bukittinggi sebagai Lembaga/ organisasi masyarakat yang menyediakan jasa layanan masyarakat. Dengan peningkatan communication skill dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai agar terjadinya peningkatan pelayanan yang lebih berkualitas, melalui communication skill yang baik.

2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Iklim organisasi seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 3.023 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value $0,003 < 0,05$. Pengaruh variabel Iklim organisasi dengan variabel prestasi kerja yang terjadi adalah pengaruh yang positif. Pengaruh positifnya ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.333, jika Iklim organisasi ditingkatkan satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,333.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati Umasangadji, Florence Daicy J Lengkong, Martha Ogotan (2015) dalam judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah dengan hasil bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan bersifat kontributif. Artinya bahwa secara empirik Iklim organisasi memberikan kontribusi yang nyata dan cukup besar terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepuasan Kerja seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2.836 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value $0,005 < 0,05$. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja dengan variabel prestasi kerja yang terjadi adalah pengaruh yang

positif. Pengaruh positifnya ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.298, jika Kepuasan Kerja ditingkatkan satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,298.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Milyati Yuniastuti (2010) dalam penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung berkesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya. Artinya secara umum bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya. Kepuasan kerja ini adalah cerminan pada sikap, tindakan dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi sesuatu hal yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam memuaskan kerjanya, belum tentu oleh pegawai yang lain dianggap sebagai suatu hal pemuas kerjanya.

4. Kepuasan kerja memperkuat pengaruh *Communication skill* terhadap prestasi kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Communication skill* dengan kepuasan kerja sebagai moderasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2.312 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value $0,021 < 0,05$. Pengaruh variabel communication skill dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dan variabel prestasi kerja sebagai variabel dependen memiliki pengaruh yang positif. Pengaruh positifnya ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.258. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara communication skill terhadap prestasi kerja pegawai se-kota Bukittinggi.

Ini mengindikasikan bahwa Orang yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih mungkin memberikan *Communication Skill* yang terbaik kepada bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan prestasi kerja organisasi.

5. Kepuasan kerja memperkuat pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi dengan kepuasan kerja sebagai moderasi, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 3.538 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value $0,000 < 0,5$. Pengaruh variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dan variabel prestasi kerja sebagai variabel dependen memiliki pengaruh yang negatif. Pengaruh negatifnya ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.387. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memang memiliki pengaruh, tetapi tidak memperkuat hubungan antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai se-kota Bukittinggi.

Dari pandangan penulis, hal ini disebabkan masih belum terbentuknya iklim organisasi yang ideal dalam unit organisasi kelurahan, dan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja masing-masing individu dalam organisasi maka makin terbentuklah ego individual dan mengurangi kerjasama tim karena setiap orang merasa puas dengan pekerjaannya sendiri dan merasa bisa melakukan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja lainnya sehingga iklim kerja organisasi semakin menurun dan otomatis juga menurunkan prestasi kerja dari unit kerja kelurahan itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada tentang “Pengaruh *Communication Skill* Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Kelurahan Se-Kota Bukittinggi)” dapat disimpulkan bahwa *Communication skill* seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi. kemudian Iklim organisasi seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi. setelah itu Kepuasan Kerja seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi. kemudian *Communication skill* dengan kepuasan kerja sebagai moderasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi. terakhir Iklim organisasi dengan kepuasan

kerja sebagai moderasi, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi.

Daftar Pustaka

- As'ad, Muhammad, Psikologi Industri edisi keempat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1999.
- Asmar, Zul. (2004). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di FPMIPA UPI. Bandung: UPI.
- Bacal, Robert. (2002). Performance Management. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Byars, Lloyd L dan Leslie W. Rue. 2000. Human Resources Management, International Edition. New York USA : Irwin-McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam, (2005). .Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS, Semarang: Universitas Diponegoro,
- Harsono,(2000),PengaruhPelantikanTerhadapKinerjaPamongBelajar,Tesis, UPI
- Harahap, (2010). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi & Faktor Psikologis terhadap Kinerja dan desa di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Tapanuli Selatan tahun 2008. Tesis Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara.
- Hayati, R., Izmuddin, I., & Putri, A. (2019). Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Terhadap Prilaku Konsumen Muslim Dalam Membeli Makanan Kafe. *ekonomika syariah: Journal Of Economic Studies*, 3(1), 72-84.
- Heliyani, H., & Julianto, H. H. (2019). Analisis Keputusan Investasi Saham Berdasarkan Penilaian Harga Saham Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 128-144.
- Luthans, Fred, (2005). Perilaku Organisasi. Edisi ke 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:PT Remaja Ros Dakarya.
- Martini, Yuliano R. (2003). Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Phronesis* Vol 5 No. 9.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Buku kedua
- Noor, A, (2009). Management Event, Bandung: Alfabeta.
- Nur, D., Putra, M. I., Satria, R., Jomi, H., & Putri, A. (2019). The Effect Of Work Ethics And Discipline On Performance That Is Intervening By The Commitments Of State Civil Organizations (A Case Study Of Educational Laboratory Staff At Padang State Polytechnic). *International Journal Of Management Excellence (ISSN: 2292-1648)*, 12(2), 1805-1813.
- Organ, Dennis W, (2003). Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences,California: Sage Publications, Inc.,

- Prasetyo, Bambang dan Miftahul annah, Lina, Metode Penelelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Putri, A. A., Ismoyowati, D., & Pamungkas, A. P. (2019, November). Dynamic Modeling Of Marketing Channels To Control The Inventory Of Black Rice In Yogyakarta Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth And Environmental Science* (Vol. 355, No. 1, P. 012054). IOP Publishing.
- Roa T.V, (1991), Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek, Alih Bahasa L. Mulayana, Jakarta: PPM
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge, (2017). Perilaku Organisasi Edisi keenam belas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia
- Setyaji, Andika Wishnu, (2015), Pengaruh Kepuasan Komunikasi Bawahan dan Kompetensi Komunikasi Atasan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BPS Provinsi Jawa Tengah) Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2015
- Sekaran, U, Research Methode for Business, USA: John Wiley & Sons, 2003.
- Siagian, Sondang P, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (1995), Teori Motivasi dan Aplikasinya, Jakarta, Rienka Cipta
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet,
- Sutrisno, Edy, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, et. Al, (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Fumira Semarang), Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 4(02), 71-81.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 3(02), 102-114.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. BCA Finance Cabang Bukit Tinggi. *COSTING: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 2(2), 236-247.