

IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI

Heri Hermanto*

Program Studi Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Indragiri
Jl. Azki Aris, Rengat, Indragiri Hulu

Abstrak : Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai. Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai anggota organisasi yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu berbagai aktivitas organisasi. Salah satu sumber daya manusia tersebut adalah pimpinan organisasi. Salah satu usaha yang dilakukan pimpinan organisasi adalah dengan cara menciptakan lingkungan kerja atau iklim organisasi yang kondusif. Artinya pimpinan harus mampu menciptakan iklim organisasi yang baik dan sehat, supaya pegawai dapat bekerja dengan optimal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru dengan menggunakan Teknik Sensus. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh dari variabel independen (iklim organisasi) yaitu 32,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian iklim organisasi berpengaruh secara positif signifikansi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru, artinya semakin meningkat atau baik iklim organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai anggota organisasi yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu berbagai aktivitas organisasi sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan individu didalam organisasi merupakan salah satu sumber daya organisasi yang penting dan menentukan keberhasilan organisasi.

Selain dari pada itu, keberhasilan sebuah organisasi ditentukan juga oleh pimpinan organisasi yang memahami para anggota organisasi dalam bekerja. Organisasi mempunyai suatu keinginan dan tujuan tertentu, agar keinginan individu sejalan dengan keinginan dari organisasi. Untuk dapat memenuhi hal tersebut maka salah satu usaha yang dilakukan pimpinan organisasi adalah dengan cara menciptakan lingkungan kerja atau iklim organisasi yang kondusif. Artinya pimpinan harus mampu menciptakan iklim organisasi yang baik dan sehat, supaya pegawai dapat bekerja dengan optimal dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap setiap masyarakat yang membutuhkan jasa.

Organisasi merupakan kumpulan dan orang-orang yang telah menyatukan dirinya dalam satu wadah dengan adanya komitmen secara bersama untuk mewujudkan tujuan organisasi yang tertuang dalam visi, misi dan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika seseorang atau individu memasuki sebuah organisasi, maka dalam diri individu tersebut telah terdapat sejumlah karakteristik individu yang terdiri dari

kemampuan, kebutuhan, kepercayaan dan harapan-harapan. Demikian pula halnya dengan unit organisasi juga telah memiliki karakteristik antara lain yaitu hirarki kewenangan, pembagian tugas dan tanggung jawab, sistem kontrol, sistem reward, evaluasi dan lain-lain. Dengan adanya interaksi dan sinkronisasi antara faktor karakteristik individu dengan karakteristik organisasi akan melahirkan perilaku organisasi, iklim organisasi dan budaya kerja yang sangat mewarnai upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Setiap instansi pemerintahan, pada dasarnya memiliki tujuan dan fungsi utama sebagai *public service* pelayanan masyarakat serta menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang cukup kompleks seiring dengan dinamika kehidupan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan gerak langkah organisasi tersebut perlu terus ditingkatkan kualitasnya supaya tercapai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Pentingnya iklim organisasi didasarkan atas kenyataan bahwa organisasi merupakan substansi yang menempati posisi penting dalam kehidupan manusia moderen dewasa ini. Setiap individu manusia membutuhkan dan berada dalam suatu sirkulasi organisasi untuk melaksanakan atau mencapai hal-hal tertentu yang tidak mungkin diraih secara individual. Lebih tegasnya, manusia senantiasa menginginkan hubungan dengan orang lain akibat keterbatasan yang dimiliki sementara kebutuhan manusia tidak terbatas, sehingga menuntut manusia pada

kebutuhan berorganisasi meskipun organisasi yang sangat sederhana.

Seorang pegawai yang hidup dalam organisasi formal akan dibentuk oleh lingkungan tersebut, sehingga agar keperibadian itu mengarah pada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh norma yang diakui kebenaran dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Lazimnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah iklim organisasi yang berakar pada budaya organisasi. Iklim organisasi mengidentifikasi sebagai persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal atau lingkungan kerja organisasi.

Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Jika budaya organisasi relatif bersifat tetap dalam jangka panjang, iklim organisasi bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Umumnya, iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi.

Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2007 : 131) untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yaitu :

1. Struktur. Struktur (Structure) organisasi merefleksikan perasaan

diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2. Standar-Standar. Standar-Standar (Standards) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Tanggung Jawab. Tanggung Jawab (Responsibility) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
4. Penghargaan. Penghargaan (Recognition) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.
5. Dukungan. Dukungan (Support) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.
6. Komitmen. Komitmen (Commitment) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Arti penting iklim organisasi dapat dipahami, bahwa iklim organisasi adalah suatu bentuk usaha untuk membentuk kualitas

lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku anggota dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Selain dari pada itu iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Menurut Wirawan 2007 : 122). Dengan adanya iklim organisasi maka sirkulasi lingkungan organisasi bisa berjalan dengan teratur sehingga lebih memudahkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Secara empiris menurut penelitian Chistine Chely Karundeng (2013 : 1-15) menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat digunakan untuk meramal kinerja karyawan, artinya apabila iklim organisasi dapat ditingkatkan, maka dipastikan akan meningkat kinerja karyawan.

Sehubungan dengan itu, maka iklim organisasi harus dibentuk dan ditata sebaik mungkin sehingga mampu menjadi suatu persepsi bagi anggota organisasi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi, supaya sumber daya manusia (pegawai) organisasi dapat berkerja dan menjalankan tugas dengan baik dalam mencapai hasil kerja atau kinerja yang diharapkan. Sirkulasi lingkungan organisasi akan berjalan lancar, jika pegawai memahami dan menyadari tugas yang harus dijalankan dengan tanggung jawab,

sehingga pada akhirnya tercipta kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Selain dari pada itu, Semakin baik iklim di dalam suatu organisasi, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawainya, sehingga ada kepuasan tersendiri yang dirasakan pegawai dalam bekerja di organisasi tersebut.

Fokus dalam penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru (DPMPTSP) karena DPMPTSP Kota Pekanbaru merupakan unsur penunjang dan satu-satunya dinas yang menyelenggarakan berbagai jenis pelayanan secara terpadu melalui sistem pelayanan terpadu satu pintu secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplikasi, keamanan dan kepastian pada pemerintah Daerah Kota Pekanbaru. DPMPTSP menyelenggarakan pelayanan terintegrasi secara langsung memiliki tugas yang kompleks sehingga sangat diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang tugas pokok dan fungsi tersebut, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

Arti penting kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Kinerja pegawai sangat penting dalam unit organisasi

termasuk bagi DPMPTSP Kota Pekanbaru, karena kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi yang berorientasi pada kemampuan dan kecakapan kerja pegawai dalam merealisasikan setiap tugas yang diberikan seoptimal mungkin. Hal ini diyakini dipengaruhi oleh penciptaan dan penataan iklim organisasi yang sehat, karena melalui penciptaan kualitas lingkungan internal yang tumbuh didalam organisasi maka seluruh unsur organisasi yang ada dapat menjalankan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna tinggi.

Ukuran kinerja suatu organisasi yang dilakukan pegawai tidak dapat diukur dari pelaksana pelayanan atau para pegawainya, tetapi justru dari penerima layanan. Hal ini disebabkan kinerja itu pada dasarnya adalah output bukan input, pihak yang dapat merasakan output bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat).

Menurut Dwiyanto dalam Harbani Pasolong (2011 : 178) menjelaskan indikator untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu :

1. Produktivitas yaitu tidak hanya mengatur tingkat efisiensi tetapi juga untuk mengukur efektivitas pelayanan.
2. Kualitas pelayanan yaitu kecenderungan menjadi penting dalam menjalankan kinerja organisasi pelayanan publik.
3. Responsivitas yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai

dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilitas yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun implisit.
5. Akuntabilitas yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya ialah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik.

Kenyataan dilapangan pada DPMPTSP pelaksanaan kinerja pegawai masih belum optimal terlihat dari beberapa program kerja dan target kerja yang belum tercapai secara maksimal seperti masih rendahnya hasil kerja atau produktivitas pegawai terhadap pencapaian target organisasi yang ditetapkan sebelumnya, terlihat dari masih rendahnya realisasi pendapatan setiap tahunnya terhadap target yang ditetapkan dan masih rendahnya penyelesaian pelayanan sehingga mengakibatkan menurunnya tingkat jumlah pelayanan yang dihasilkan. Masih terdapatnya pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan standar-standar dan ketentuan yang ditetapkan sebelumnya, seperti dalam penyelesaian Surat Izin Kerja Perawat yang seharusnya selesai dalam waktu tiga hari menjadi satu minggu. Serta masih adanya pegawai yang kurang memberikan dukungan antara pegawai dalam pelaksanaan tugas kerjanya seperti ketika terjadi permasalahan pada salah seorang

pegawai atau dalam penyelesaian tugas dan masih adanya sebagian pegawai yang kurang bisa berbagai ataupun minta pendapat dengan teman sejawat atau rekan kerja.

Berdasarkan permasalahan penelitian dan penjabaran teori yang mendasarinya maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu “Ada Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu (BPT) Kota Pekanbaru”.

Berdasarkan hipotesis tersebut penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi dan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru serta pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru.

METODE

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini mempunyai satu variabel bebas yaitu iklim organisasi dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru dengan menggunakan Teknik Sensus. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengelolaan data dilakukan dengan teknik statistik yaitu statistik deskriptif digunakan untuk tabel frekuensi, persentase, skor dan rata-rata. Sedangkan untuk statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan program SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik deskriptif variabel iklim organisasi dan kinerja pegawai sebagai berikut :

Berdasarkan analisis statistik deskriptif dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai iklim organisasi pada DPMPTSP Kota Pekanbaru pada kategori cukup baik.

Hal ini dapat diketahui bahwa hasil rata dari tabel rekapitulasi tentang tanggapan responden tentang iklim organisasi pada BPT Kota Pekanbaru didominasi pada tanggapan Cukup Baik yaitu sebanyak 20 orang atau 60,61%. Hal ini menjelaskan bahwa iklim organisasi yang dilaksanakan oleh pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru sudah cukup baik. Dimana iklim organisasi yang dilaksanakan penilaian oleh pegawai dengan tanggapan responden yang didominasi oleh indikator penghargaan (ditanggapi sebanyak 29 orang atau 87,88%) dengan alasan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh indikator penghargaan dalam iklim organisasi. Dengan pemberian penghargaan kepada pegawai secara intensif yang berkaitan dengan pemberian prestasi secara lisan dan tulisan, pengakuan reputasi dan promosi jabatan maka pegawai akan bekerja dengan penuh semangat karena mereka merasa dihargai dengan baik sehingga diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Untuk tanggapan responden yang mengatakan Baik tentang iklim organisasi pada DPMPTSP Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 10 orang atau 30,30% yang didominasi oleh indikator struktur (ditanggapi sebanyak 21 orang atau 63,64%) dengan alasan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai

disebabkan oleh indikator struktur dalam iklim organisasi. Dengan struktur organisasi yang jelas dan tepat maka akan memberikan kejelasan tugas, kejelasan dalam peran dan tanggung jawab serta kejelasan pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan. Dengan demikian pegawai akan bekerja sesuai dengan peran dan tugasnya masing-masing serta tidak adanya tumpang tindih pekerjaan antara satu dengan yang lainnya sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan baik maka diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Sedangkan untuk tanggapan responden yang mengatakan Kurang Baik tentang iklim organisasi pada DPMPTSP Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 3 orang atau 9,09% yang didominasi oleh indikator dukungan (ditanggapi sebanyak 7 orang atau 21,21%) dengan alasan bahwa dukungan pada DPMPTSP Kota Pekanbaru masih kurang karena adanya beberapa pegawai yang kurang memberikan motivasi kerja kepada antar pegawai dan kurangnya memberikan bantuan kepada pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian dukungan antar pegawai yang terjadi pada DPMPTSP Kota Pekanbaru masih rendah.

Dengan demikian deksripsi tentang iklim kerja organisasi pada DPMPTSP Kota Pekanbaru didominasi pada tanggapan Cukup Baik yaitu sebanyak 20 orang atau 60,61% dan diatas juga ditemukan bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi iklim organisasi adalah indikator penghargaan yaitu sebanyak 29 orang atau 87,88%. Dengan diberikan penghargaan kepada

pegawai, maka pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi, inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tugas sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru yaitu ada sebanyak 21 orang atau 63,64% responden dengan mengatakan Cukup Baik yang didominasi oleh indikator akuntabilitas (ditanggapi sebanyak 26 orang atau 78,79%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada BPT Kota Pekanbaru sudah cukup baik dengan alasan bahwa kinerja pegawai disebabkan oleh indikator akuntabilitas. Dimana kinerja pegawai yang dilakukan dinilai melalui produktivitas, responsivitas dan akuntabilitas. Sehingga dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai diharapkan membuat pegawai bekerja dengan bersungguh-sungguh. Kondisi ini dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang memuaskan. Selain dari pada itu, langkah yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai kinerja yang baik adalah dengan menciptakan iklim organisasi atau lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan saling mendukung antar pegawai serta menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Apabila hal ini dapat dilakukan dengan benar, maka kemungkinan besar kinerja yang baik akan diperoleh organisasi dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

Untuk tanggapan responden yang mengatakan Baik tentang kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 10 orang atau 30,30% yang didominasi

oleh indikator reponsibilitas (ditanggapi sebanyak 17 orang atau 54,55%) dengan alasan bahwa kinerja pegawai disebabkan oleh indikator reponsibilitas. Dengan reponsibilitas yang tinggi maka pegawai akan melaksanakan kegiatan birokrasi sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar, pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas dan wewenangnya serta memahami peraturan hukum yang berlaku. Sehingga dengan demikian pegawai akan memahami pekerjaan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja.

Sedangkan untuk tanggapan responden yang mengatakan Kurang Baik tentang kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 2 orang atau 6,06% yang didominasi oleh indikator produktivitas (ditanggapi sebanyak 4 orang atau 12,12%) dengan alasan bahwa produktivitas pada DPMPTSP Kota Pekanbaru masih kurang karena masih adanya pegawai yang kurang efisien dan efektivitas kerja dan kualitas hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian kinerja pegawai yang terjadi pada BPT Kota Pekanbaru masih rendah.

Dengan demikian deskripsi tentang kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru didominasi pada tanggapan Cukup Baik yaitu sebanyak 21 orang atau 63,64% dan diatas juga ditemukan bahwa indikator yang paling dominan dalam kinerja pegawai adalah indikator akuntabilitas yaitu sebanyak 26 orang atau 87,88%. Maka dengan demikian, pegawai yang memiliki akuntabilitas yang tinggi, akan selalu bekerja dengan melaksanakan kebijakan dan

kegiatan birokrasi publik sesuai dengan kehendak publik dan memprioritaskan kepentingan publik serta melaksanakan kegiatan birokrasi sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berkembang dalam masyarakat.

Hasil analisis pengujian hipotesis secara Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS Versi 22, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 : Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,570 ^a | ,324 | ,303 | 2,022 |

Tabel 2 : ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 60,864 | 1 | 60,864 | 14,883 | ,001 ^b |
| | Residual | 126,772 | 31 | 4,089 | | |
| | Total | 187,636 | 32 | | | |

Tabel 3 : Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14,686 | 4,925 | | 2,982 | ,006 |
| | Iklim_Organisasi | ,480 | ,124 | ,570 | 3,858 | ,001 |

Analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada output tabel Coefficients pada persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,686 + 0,480X$$

Konstanta Y = 14,686

Artinya jika iklim organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya positif sebesar 14,686.

Koefisien $X = 0,480$

Artinya jika iklim organisasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,480.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai output tabel Model Summary dapat diketahui bahwa nilai R Square yaitu 0,324. Jadi, sumbangan pengaruh dari variabel independen (iklim organisasi) yaitu 32,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja dll.

3. Uji t

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dengan nilai thitung ($3,858$) > t tabel ($2,040$) atau dengan nilai sig sebesar ($0,001$) lebih kecil dari ($0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian iklim organisasi berpengaruh secara positif signifikansi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru, artinya semakin meningkat atau baik iklim organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai mengenai lingkungan kerjanya akan membuat para pegawai tersebut dapat memperkirakan apa yang akan dihadapi saat pegawai bekerja. Hal ini dapat akan memberikan pengaruh terhadap beberapa besar usaha atau kerja yang akan digerakkan sebagai antisipasi terhadap kondisi yang akan dihadapinya.

Lingkungan kerja atau iklim kerja yang kurang menyenangkan akan membuat pegawai kurang menciptakan kerja yang optimal dalam mencapai kinerja. Begitu juga

sebaliknya jika pegawai menciptakan iklim kerja yang menyenangkan maka secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi.

Penyataan diatas sejalan dengan penelitian menurut Kiki Cahaya Setiawan (2015 : 23-32) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, maka perlu diciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawan level pelaksana. Apabila dimensi ini dapat tercipta dalam perusahaan, maka dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan level pelaksana.

Selain dari pada itu, hasil penelitian menurut Ridwan Tantowi, Hesti Widia Astuti (2016 : 134-145) menjelaskan bahwa kinerja pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Sejalan dengan hal itu, menurut Safran Efendi Pasaribu (2013 : 177-195) menjelaskan bahwa Iklim organisasi yang baik telah terbangun di Biro Rektor Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan dimana rata-rata responden penelitian memberikan jawaban yang positif dan secara tidak langsung dengan adanya kondisi iklim organisasi yang baik akhirnya membuat kinerja pegawai meningkat.

Dengan demikian baik secara teoritis maupun empiris menyatakan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik iklim organisasi yang berbentuk akan memberikan dampak atau

pengaruh terhadap meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru sebagai berikut :

1. Iklim kerja organisasi pada DPMPTSP Kota Pekanbaru didominasi pada tanggapan Cukup Baik yaitu sebanyak 20 orang atau 60,61% dan diatas juga ditemukan bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi iklim organisasi adalah indikator penghargaan yaitu sebanyak 29 orang atau 87,88%. Dengan diberikan penghargaan kepada pegawai, maka pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi, inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tugas sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
2. Kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru didominasi pada tanggapan Cukup Baik yaitu sebanyak 21 orang atau 63,64% dan diatas juga ditemukan bahwa indikator yang paling dominan dalam kinerja pegawai adalah indikator akuntabilitas yaitu sebanyak 26 orang atau 87,88%. Maka dengan demikian, pegawai yang memiliki akuntabilitas yang tinggi, akan selalu bekerja dengan melaksanakan kebijakan dan kegiatan birokrasi publik sesuai dengan kehendak publik dan memprioritaskan kepentingan publik serta melaksanakan kegiatan birokrasi sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berkembang dalam masyarakat.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dengan nilai t hitung (3,858) > t tabel

(2,040) atau dengan nilai sig sebesar (0,001) lebih kecil dari (0,05) maka H_0 ditolak. Dengan demikian iklim organisasi berpengaruh secara positif signifikansi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Pekanbaru, artinya semakin meningkat atau baik iklim organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- Chistine Chely Karundeng. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Psikologi* 1 (1) : 1-15.
- Harbani, Pasolong. 2011. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasional PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*. 1 (1) : 23-32.
- Ridwan Tantowi, Hesti Widia Astuti. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. 2 (2) : 134-145.
- Safran Efendi Pasaribu. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Rektor Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*. 2 (2) : 177-195).
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi (Teori Aplikasi dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat
- Hermanto, H. (2018). IKLIM ORGANISASI DAN

KINERJA
PEGAWAI. *Jl*
AGANIS, 3(2).