

# **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN HALMAHERA TENGAH**

**FATMAWATI UMASANGADJI  
FLORENCE. DAICY. J. LENGKONG  
MARTHA OGOTAN**

**ABSTRACT :** This research moved from the main problems, namely: the extent to which organizational climate on the performance of employees at the District Secretariat of Central Halmahera. Thus, this research aims: to analyze the influence of organizational climate on the performance of employees at the District Secretariat of Central Halmahera.

This study uses a quantitative approach to the application of descriptive and explanatory. And information collected through questionnaires distributed to the technique 72 respondents, and is equipped with observation and documentation techniques, and then analyzed by applying a frequency table analysis technique, the product moment correlation and simple linear regression.

Based on the analysis of data, it is known that: the results of a descriptive analysis of the technique of analysis tables (frequency tables) it is known that the distribution of respondents' answers to the Organizational Climate variables are in the category of "medium" to "low", but the dominant categorized "moderate" or medium with mean average performance of 56.09%, while the performance varies from moderate to high, but it tends to be in the category of "moderate" with an average performance of 69.40%.

Thus, it can be concluded that the Organization Climate has the positive and significant effect on the performance of employees and are contributive. This means that it is empirically Climate organizations contribute significantly and substantially to the work performance of employees, particularly at the Regional Secretary (Secda) of Central Halmahera.

**Keywords:** Organizational Climate, Employee Job Performance

## **PENDAHULUAN**

Dengan diberlakukannya otonomi daerah yang berbasis sumberdaya lokal (daerah), maka pemerintah daerah dituntut untuk lebih mendorong peningkatan prestasi seluruh aparat pemerintah termasuk pegawai negeri sipil yang ada di daerah yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan dan pembangunan daerah sebagai konsekuensi logis dari tujuan diterapkannya otonomi daerah itu

sendiri, yakni antara lain, untuk meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat daerah.

Dengan demikian, pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur pemerintah merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung penyelenggaraan otonomi daerah, terutama pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Hal ini ditegaskan di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU. No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa untuk

mewujudkan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Penegasan dalam Undang-Undang sebagaimana disebutkan di atas mengisyaratkan bahwa di satu sisi, pegawai negeri sipil, --termasuk pegawai negeri sipil daerah--, sebagai bagian integral dari aparat pemerintah memiliki peranan yang sangat menentukan untuk mencapai tujuan-tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, khususnya di tingkat daerah, dan di sisi yang lain, pegawai negeri diharuskan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Untuk itu, perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dikalangan pegawai negeri sipil itu sendiri guna meningkatkan prestasi kerja mereka.

Namun demikian, sejauh ini prestasi kerja pegawai, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah sebagai lokasi penelitian ini berdasarkan hasil pengamatan awal belum memperlihatkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi ini diindikasikan dengan adanya penumpukan tugas-tugas yang belum dapat

diselesaikan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini dapat mengganggu kesinambungan tugas-tugas lainnya, terutama tugas-tugas yang langsung bersentuhan dengan pelayanan masyarakat. Masyarakat sering mengeluh karena jadwal penyelesaian urusan pelayanan kepada para pengguna layanan sering mengalami penundaan atau keterlambatan dari jadwal waktu yang telah disepakati bersama.

Fenomena ini diduga ada kaitannya dengan iklim organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah yang kurang kondusif dalam mendorong kegairahan kerja para pegawai sehingga berdampak pada menurunnya prestasi kerja mereka. Dalam konteks inilah penulis tertarik untuk mengamati lebih jauh melalui penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sarjana strata satu (S-1) dengan mengangkat judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya, maka metode yang relevan digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif (Nazir, 1988;

Koentjaraningrat, 1997) dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan karena peneliti ingin mengungkap permasalahan yang sifatnya aktual dan faktual, juga bertujuan untuk mengungkap dan menggambarkan gejala-gejala sosial yang berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah.

## **B. Variabel dan Rumusan Operasional**

Sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi, dikonsepsikan sebagai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja atau timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar. Variabel ini diukur melalui beberapa dimensi/komponen iklim kerja sekaligus indikatornya masing-masing, sebagai berikut :  
Dimensi motivasi, Dimensi komunikasi, Dimensi sikap/perilaku

pegawai, Dimensi hubungan antar personal.

2. Prestasi kerja, Prestasi kerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam rangka merealisasikan tujuan ataupun berbagai sasaran yang telah ditentukan. Secara kongkrit variabel ini dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain : Kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, Kesanggupan pegawai mengambil keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan dalam melaksanakan pekerjaan serta keberanian mengambil resiko atas tindakan yang diambilnya, Kemampuan, keterampilan, kecakapan melaksanakan pekerjaan, Kejujuran, ketulusan hati dan kesungguhan melaksanakan pekerjaan, Kerjasama dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, Disiplin atau ketaatan terhadap peraturan kedinasan maupun terhadap atasan.

## **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karakteristik yang terkait dengan pengaruh iklim

organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai yang berkerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah, sesuai hasil prasurvei berjumlah 143 orang. Dengan demikian besar sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 50 % dari besar populasi, sehingga besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 71,5 kemudian dibulatkan menjadi 72 orang pegawai sebagai responden.

#### **D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

Mengingat pendekatan yang digunakan ialah kuantitatif, maka instrumen utamanya adalah kuesioner (daftar pertanyaan penelitian) dan dibantu dengan panduan wawancara (*interview guide*). Untuk menjaring data sekunder digunakan teknik penelitian dokumenter. Semua data dikumpulkan melalui teknik survei dan observasi langsung (lapangan).

#### **E. Teknik Analisis Data**

Teknik-teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Analisis tabel frekuensi (analisis persentase), digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian;
2. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel sekaligus menghitung besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui koefisien determinasi ( $r^2$ ).

Nilai koefisien korelasi terletak antara  $-1 \leq r_{xy} \leq 1$ . Nilai  $r_{xy}$  yang bertanda positif menunjukkan korelasi X dan Y positif. Sebaliknya nilai  $r_{xy}$  yang bertanda negatif menunjukkan korelasi X dan Y negatif. Sedangkan untuk  $r_{xy}$  yang bernilai 0, menunjukkan tidak adanya korelasi antara X dan Y. Korelasi dikatakan positif bila kenaikan/penurunan nilai variabel bebas (X) akan menyebabkan kenaikan/penurunan variabel terikat (Y). Sebaliknya korelasi dikatakan negatif, bila kenaikan/penurunan nilai variabel bebas (X) akan menyebabkan penurunan/kenaikan pada nilai variabel terikat (Y).

3. Analisis regresi sederhana untuk mengukur hubungan fungsional antara variabel bebas (X dengan Y); sekaligus menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.
4. Untuk menguji signifikansi hubungan antara dua variabel (uji hipotesis), maka nilai koefisien korelasi (r-hitung) langsung dikonsultasikan dengan nilai kritik r (r-tabel) pada taraf signifikansi 1% dengan derajat kebebasan  $(dk) = n$ .
5. Aturan penerimaan Hipotesis : Hipotesis dinyatakan dapat diterima apabila hasil uji menunjukkan signifikan pada taraf uji 1 % ( $\alpha : 0,01$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Variabel Penelitian

#### 1. Iklm Organisasi

Distribusi data menunjukkan bahwa sebanyak 58 responden pegawai atau sebesar  $\pm 80,56$  % dari 72 orang pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa kondisi iklim organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah berada pada kategori Sedang; 15,28 % responden menyatakan “tinggi” kondisi

iklim organisasi, sementara hanya sekitar 4,17 % menyatakan bahwa kondisi iklim organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah berada pada kategori “tinggi”.

Dari data dapat menggambarkan bahwa penciptaan iklim organisasi guna meningkatkan prestasi kerja pegawai cukup bervariasi, di mana skor tertinggi (skor teoritis) untuk setiap responden pegawai adalah 60, bila jumlah responden 72, maka skor tertinggi yang merupakan skor kriterium adalah  $60 \times 72 = 4320$ ; sementara total skor variabel Iklim Organisasi ( $\Sigma X$ ) = 2423. Dengan demikian, rata-rata skor Iklim organisasi yang dicapai perindividu responden adalah  $2423/4320 = 0,5609$  atau  $\pm 56,09\%$  dari kriteria yang telah ditentukan berdasarkan indikator variabel tersebut. Apabila kita coba bandingkan antara jumlah responden yang terkategori “sedang” yaitu sebanyak 58 orang atau 80,56 % dari jumlah responden dengan rata-rata persentase variabel Iklim Organisasi yang telah dicapai, yaitu sebesar 56,09 %, maka dapatlah disimpulkan bahwa sebanyak 58 orang saja yang masuk dalam kategori “sedang” itu rupanya hanya mencapai 56,09 % dari indikator

Iklm Organisasi yang dapat dicapai, dan masih menyisakan sekitar 43,91% dari kriteria yang belum dicapai.

## 2. Prestasi Kerja Pegawai

Distribusi jawaban responden sebagaimana ditunjukkan melalui Tabel 6, mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah rata-rata terkategori sedang atau moderat, yakni sebesar 55,56 % dari 72 responden pegawai yang diwawancarai, sementara 40,28 % lainnya berada pada kategori “tinggi” dan sisanya sebesar 4,17 % terkategori “rendah”. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai belum dicapai secara optimal, terutama berkaitan dengan indikator-indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, disiplin waktu, seperti datang dan pulang kantor kurang tepat waktu dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa iklim organisasi punya keterkaitan sekaligus pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja

pegawai dapat dijelaskan melalui hasil perhitungan determinasi, di mana koefisien determinasi sebesar  $\pm 0,457$  mengindikasikan bahwa rata-rata variasi perubahan prestasi kerja pegawai sebesar  $\pm 45,7\%$  turut dipengaruhi oleh iklim organisasi dan sisanya sebesar  $\pm 54,3\%$  ditentukan faktor lain.

Dengan terujinya hipotesis penelitian, maka dapat dilakukan prediksi prestasi kerja pegawai ke depan dengan memasukkan nilai skor tertinggi dari variabel iklim organisasi, yakni sebesar 45 skor, maka diperoleh nilai  $\hat{Y} = 11,855 + 0,885(45) = 51,68$  atau 86,13%. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila iklim organisasi ditingkatkan lebih kondusif hingga mencapai nilai skor 45 atau 75% dari kriteria iklim organisasi yang ditentukan sebesar 60 skor, maka prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah diharapkan akan meningkat hingga mencapai  $\pm 86,13\%$  dari kriteria/indikator prestasi kerja pegawai yang ditetapkan. Angka ini naik sekitar 16,73 % dari capaian prestasi kerja pegawai yang rata-rata sebesar 69,4%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa

keterkaitan dan pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara empiris maupun teoritis dapat diterima, karena hal ini sejalan dengan konsep iklim organisasi itu sendiri, antara lain dikemukakan oleh Steers (1985) dengan mengatakan bahwa apabila kita membahas konsep iklim organisasi, kita sebenarnya sedang berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja atau timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku kemudian. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai “kepribadian“ organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Lanjut Steers (1985) ada dua hal penting, berkenaan dengan definisi tersebut. Pertama, kita sedang berurusan dengan bidang persepsi, iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat oleh para pekerjanya, jadi tidak selalu iklim yang sebenarnya. Jika para pekerja merasa iklimnya terlalu otoriter, misalnya dapat diduga bahwa mereka akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun manajemen

atas melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan pegawai. Hal penting yang kedua adalah anggapan adanya hubungan antara ciri dan kegiatan lainnya dari organisasi dan iklim. Umumnya dipercaya bahwa ciri yang unik dari organisasi tertentu, bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim organisasi itu. Sementara itu, Redding, dalam Pace dan Faules (1998) menekankan bahwa “Iklim organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik dalam rangka menciptakan suatu organisasi yang efektif”. Artinya bahwa apabila pimpinan organisasi mampu menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif bagi terbentuknya suasana kerja yang harmonis dan dapat mendorong semangat serta kegairahan kerja, maka pada gilirannya akan memacu peningkatan prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian berimplikasi perlunya pimpinan organisasi, khususnya Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Halmahera Tengah berupaya menciptakan iklim

organisasi yang lebih kondusif lagi, terutama menjaga komunikasi yang sifatnya dua arah sehingga terjalin hubungan yang harmonis. Artinya bahwa dengan terciptanya komunikasi yang efektif, baik dari atasan ke pada bawahan (komunikasi kebawah) melalui (1) pemberian petunjuk, (2) pemberian keterangan umum; (3) pemberian perintah (4) pemberian teguran; (5) pemberian pujian; maupun dari bawahan kepada atasan (komunikasi ke atas) melalui : (1) penyampaian laporan; (2) penyampaian pendapat; (3) penyampaian keluhan dan (4) penyampaian saran-saran yang dilakukan, baik secara formal maupun informal, maka diharapkan akan menciptakan suasana kondisi iklim organisasi yang menyenangkan sehingga melahirkan kegairahan dan semangat kerja yang tinggi, yang dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Mengacu pada uraian-uraian sebelumnya yang berkaitan dengan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka

perlu ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif melalui teknik analisis tabel (tabel frekuensi) diketahui bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel Iklim Organisasi berada pada kategori “sedang” ke “rendah”, namun dominan terkategori “sedang” atau menengah dengan rata-rata capaian sebesar 56,09%, sementara prestasi kerja bervariasi antara sedang ke tinggi, namun cenderung berada pada kategori “sedang” dengan rata-rata capaian sebesar 69,40 %.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan 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, khususnya pada Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Halmahera Tengah.

### **B. Saran-Saran**

Bertolak dari hasil-hasil temuan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan beberapa saran, antara lain :

1. Untuk memacu peningkatan prestasi kerja pegawai pada Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Halmahera

Tengah, diperlukan pemimpin yang mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk mendorong semangat dan kegairahan kerja bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

2. Untuk lebih meningkatkan semangat dan kegairahan bekerja bagi para pegawai, maka dimensi-dimensi Iklim Organisasi yang berkaitan langsung dengan perubahan perilaku pegawai perlu ditingkatkan, seperti : dimensi motivasi dengan berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous, 2014, <http://jurnal-sdm-olif.blogspot.com/2009/06/iklim-organisasi-definisi-pendekatan.html> (diunduh pada hari Rabu, 20 Maret 2014, Jam : 03.16 Wita)
- Atmosudirjo, Prajudi. 1976. *Dasar-dasar Administrasi dan Office Management*. Ghalia. Jakarta
- Bernadin, H. J., dan E. A. Russel, 1993, *Human Resources Management*, Mc Grow-Hill International, Singapore.
- Dharma, Agus. 1991. *Managemen Prestasi Kerja*. CV Rajawali. Jakarta.
- Drucker, H. Peter, 1982, *The Executive in Action, Helper Businnes, A Division of Herper Collins Publisher, New York*.
- Handoko, T.H., 1996, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Koentjaraningrat, 1997, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, P.T. Gramedia, Jakarta.-
- Manullang, 1982, *Manajemen Personalia*, Bandung : Alumni.
- Martoyo, E, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Nazir, M, 1988. *Metodologi Penelitian Kwalitatif*, Ghalia, Jakarta. Ndraha, T., 1987, *Pembangunan Masyarakat*, Bina Aksara, Jakarta.
- Pace. W. R. dan D.F. Faules, 1998, *Komunikasi Organisasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Poerwadarminta, W, J, S. 1991, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Cetakan ke 3. Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Balai Pustaka. Jakarta.

- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2005, *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sarwoto. 1991, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YPKN, Yogyakarta.
- Siswanto Redjo, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru.
- Steers, Richard. M, 1985, *Efektifitas Organisasi* (diterjemahkan oleh Dra. Magdalena Jamin) dari Judul Asli : *Organizational Effectiveness, A Behavioral View*, Kerjasama LP2M dan Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sudjana, 1989, *Metode Statistika*, Edisi ke-6, Tarsito, Bandung.
- Sujak, A. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. RAJAWALI. Jakarta.
- The Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. LIBERTI. Yogyakarta.
- Wirasaputra, 1980, *Beberapa Gagasan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sistem Karier Dan Sistem Prestasi Kerja*. BPAAN. Yogyakarta.
- Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.