

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KINERJA DI  
DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND HAPPINESS ON PERFORMANCE IN  
DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA*

Oleh:  
**Graciela Virginia Katili<sup>1</sup>**  
**Olivia S.Nelwan<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[virgingracielaa@gmail.com](mailto:virgingracielaa@gmail.com)<sup>1</sup>

[olivnelwan@yahoo.com](mailto:olivnelwan@yahoo.com)<sup>2</sup>

[yantje\\_uhing@gmail.com](mailto:yantje_uhing@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya suatu instansi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh suatu instansi terhadap pegawainya. Diantaranya yaitu, pengaruh iklim organisasi dan kebahagiaan yang akan memengaruhi kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kebahagiaan terhadap kinerja di instansi perkantoran. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan jumlah sampel 60 orang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kebahagiaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**Kata Kunci :** Iklim Organisasi, Kebahagiaan, Kinerja

**Abstract:** *Human Resources (HR) management is important in achieving goals. Generally, an agency expects a good performance from each employee in carrying out the assigned tasks. To get a good performance, there are several factors that must be considered by an agency towards its employees. Among them, namely, the influence of organizational climate and happiness which will affect employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate and happiness on performance in office agencies. This research is a quantitative study using an associative research approach that is looking for a relationship or influence between two or more variables with a sample of 60 people. The results of hypothesis testing show that organizational climate and happiness affect the performance of employees at the Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Happiness, Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan suatu instansi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Karena pada saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan instansi pemerintahan, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan

Perubahan iklim organisasi membuat sebuah instansi perlu menselaraskan keadaan yang terjadi di dalam dengan keadaan di luar sebuah lingkungan kerja. Dalam iklim organisasi terdapat lingkungan manusia yang didalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklim organisasi.

Kebahagiaan adalah ketika seseorang mengalami emosi yang positif, puas dan hilangnya emosi negatif seperti kecemasan atau ketidakpuasan dalam bekerja. Sementara itu, fenomena yang menarik juga disampaikan oleh Pradinsyah (2012:20) yang menyatakan fakta di lapangan bahwa banyak pegawai melihat pekerjaan hanya sebagai setumpuk tugas dan kewajiban bukan sebagai sesuatu yang mencerahkan apalagi membahagiakan, dialami oleh sebagian besar perusahaan saat ini, menjadi penyebab kenapa mereka tidak dapat mengeluarkan passion dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja yang belum optimal.

Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:83). Maka dari itu instansi pemerintahan diharuskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan yang terbaik serta menerapkan prinsip pemerintahan yang baik. Hal tersebut menuntut adanya perubahan iklim organisasi, kenyamanan kerja yang dapat membuat pegawai bahagia dalam bekerja dan kebijakan yang mengarah kepada peningkatan mutu pelayanan sehingga menjadikan Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara menjadi lembaga aparaturnegara yang terbaik.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara?
2. Untuk mengetahui apakah Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara?
3. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi dan Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi pengembangan diri individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

## **Iklm Organisasi**

Iklm organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklm organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklm merupakan akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu iklm organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja pegawai.

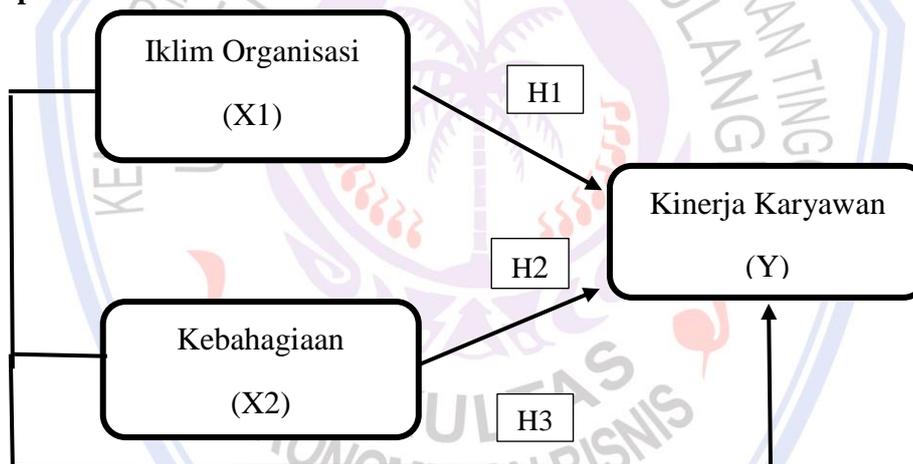
## **Kebahagiaan**

Kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005:38). Menurut Biswas, Diener dan Dean (2007:71) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Demikian kebahagiaan itu sangat relatif antara satu dengan yang lain.

## **Penelitian Terdahulu**

Wijayanto (2017) dengan judul Dampak Iklm Organisasi Terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Karyawan studi pada universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklm organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kebahagiaan sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian yaitu iklm organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan kebahagiaan. Juga kebahagiaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berbanding terbalik dengan pengaruh kebahagiaan terhadap iklm organisasi yang tidak mampu menjadi mediasi.

## **Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber. Kajian Teori 2020*

## **Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub> : Iklm Organisasi diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Kebahagiaan diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>3</sub> : Iklm Organisasi dan Kebahagiaan diduga berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini di lihat dari tingkat eksplanasi merupakan jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, (Sugiyono, 2016: 21).

## **Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Pertanian Daerah Sulawesi Utara, yang berjumlah 142 orang. Jadi besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Purposive Sampling, dimana purposive sampling merupakan salah satu teknik non random sampling yang didasarkan pada suatu ciri dan syarat populasi yang sudah diketahui sebelumnya dan berfokus pada tujuan tertentu.

## **Teknik Analisis**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 26. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F dan uji-T.

## **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiono, 2002:124). Untuk mengetahui tingkat validitas item maka nilai  $r$  adalah lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka pertanyaan yang telah disusun untuk mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas konstruk atau valid. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen dilakukan melalui Uji Internal Consistency dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach). Nilai Koefisien Cronbach Alpha dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Husein, 2002:113). Reliabilitas yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Sekaran, 1992:91).

## **Uji Asumsi Klasik:**

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006:147).

### **Uji Heterokeditas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:105).

### **Uji Multikorelitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $> 10$  maka mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2006:91).

**Uji Hipotesis****Uji F ( Simultan )**

Ghozali (2012: 98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai Fhitung > Ftabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima; atau jika Sig. ≤ 0,05
2. Jika nilai Fhitung < Ftabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak; atau jika Sig. > 0,05

**Uji t ( Parsial )**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

Untuk membuktikan hipotesis kedua digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Pengujian dilakukan dengan uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  ( $t_h$ ) dengan  $t_{tabel}$  ( $t_t$ ) pada  $\alpha = 0,05$

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>a</sub> diterima; atau jika Sig. ≤ 0,05

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas dan Reliabilitas**

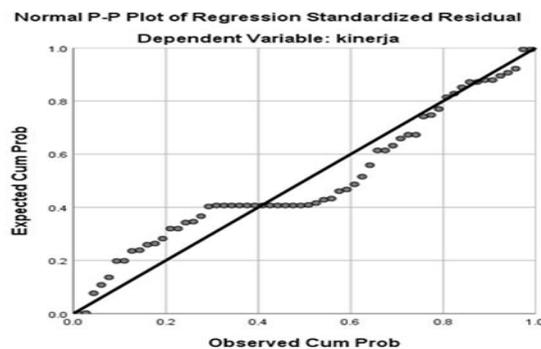
Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini, besarnya df dapat dihitung  $60-2 = 58$  dengan *alpha* 0,05 didapat  $r_{tabel}$  *product moment* 0,254. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item - total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>A</sub> diterima, sehingga butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari  $r_{tabel}$  *product moment* 0,254, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid.

Variabel	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	Status	Cronchbach Alpha	Status
<b>Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0.594	Valid	0.742	Reliabel
	X1.2	0.471	Valid		Reliabel
	X1.3	0.656	Valid		Reliabel
	X1.4	0.646	Valid		Reliabel
	X1.5	0.497	Valid		Reliabel
	X1.6	0.499	Valid		Reliabel
	X1.7	0.636	Valid		Reliabel
	X1.8	0.746	Valid		Reliabel
	X1.9	0.514	Valid		Reliabel
	X1.10	0.684	Valid		Reliabel
	X1.11	0.556	Valid		Reliabel
<b>Kebahagiaan (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0.691	Valid	0.764	Reliabel
	X2.2	0.720	Valid		Reliabel
	X2.3	0.499	Valid		Reliabel
	X2.4	0.767	Valid		Reliabel
	X2.5	0.696	Valid		Reliabel

	X2.6	0.621	Valid		Reliabel
	X2.7	0.804	Valid		Reliabel
	X2.8	0.679	Valid		Reliabel
	X2.9	0.678	Valid		Reliabel
	X2.10	0.704	Valid		Reliabel
	X2.11	0.708	Valid		Reliabel
<b>Kinerja (Y)</b>	Y.1	0.658	Valid		Reliabel
	Y.2	0.690	Valid		Reliabel
	Y.3	0.726	Valid		Reliabel
	Y.4	0.753	Valid	0.766	Reliabel
	Y.5	0.687	Valid		Reliabel
	Y.6	0.705	Valid		Reliabel
	Y.7	0.711	Valid		Reliabel
	Y.8	0.539	Valid		Reliabel

Sumber: Output SPSS 26. 2020

### Uji Asumsi Klasik Normalitas

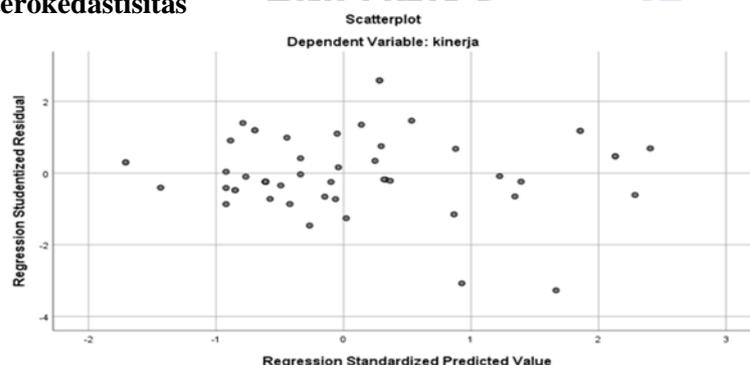


Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 26. 2020

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 26. 2020

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)**

Variabel	VIF
<b>Iklim Organisasi ((X<sub>1</sub>))</b>	1.886
<b>Kebahagiaan (X<sub>2</sub>)</b>	1.886

Sumber: Output SPSS 26. 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF <10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

**Tabel 3. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	0.668 <sup>a</sup>	0.447	0.427		2.254

Sumber: Output SPSS 26. 2020

Pada model *summary*, dapat diketahui bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.668. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kebahagiaan secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat.
2. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.427. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu iklim organisasi (X<sub>1</sub>), dan kebahagiaan (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 42.7%.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regression</b>	233.770	2	116.885	23.015	0.000 <sup>b</sup>
<b>Ressidual</b>	289.480	57	5.079		
<b>Total</b>	523.250	59			

Sumber: Output SPSS 26. 2020

Hasil uji F - secara simultan menunjukkan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 20,749. Sedangkan nilai F<sub>tabel</sub> dengan *degree of freedom* = n - k - 1 = 60-2-1 = 57 adalah sebesar 3,15. Oleh karena nilai F<sub>h</sub> sebesar 23.015 > F<sub>t</sub> sebesar 3,16; maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan iklim organisasi dan kebahagiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan *p-value* = 0,000 < 0,05, maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan iklim organisasi dan kebahagiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Istandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	8.506	3.733		2.278	0.026
<b>Iklim Organisasi</b>	0.308	0.103	0.407	3.006	0.004
<b>Kebahagiaan</b>	0.238	0.100	0.320	2.369	0.021

Sumber: Output SPSS 26. 2020

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 3.006; Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan *degree of freedom* =  $60-2-1 = 57$ , dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah sebesar 1,672. Nilai  $t_{hitung}$  untuk iklim organisasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 3.006 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,672; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

## Pembahasan

### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai iklim organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Kinerja

Kebahagiaan merupakan kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu sehingga pegawai mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja. Hasil penelitian dari Wulandari (2014) bahwa faktor-faktor dalam kebahagiaan di tempat kerja adalah hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan. Dalam penelitian ini, hubungan positif dengan orang lain termasuk dukungan rekan kerja dan atasan yang bijaksana. Pegawai yang mendapatkan dukungan kerja dari rekan kerja maupun atasan yang bijaksana akan merasakan emosi positif berupa kebahagiaan dalam bekerja. Selain hubungan positif dari orang lain ada pula prestasi dimana pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik akan timbul perasaan bahagia pula.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Iklim organisasi dan kebahagiaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan kebahagiaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat diterima.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat diterima.
3. Kebahagiaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat diterima.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan :

1. Diharapkan lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk semua pegawai.
2. Perlu menciptakan dan mempertahankan lagi dimensi dari kebahagiaan, agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang mungkin akan melakukan penelitian dengan materi yang sama, kiranya dapat menambahkan item-item pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Biswas, Diener.R and Dean.B (2007). *Positive psychology coaching: Putting the science of happiness to work for your client*. Washington, DC
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology : The Science of Happiness and Human Strengths*. Hove & New York : Brunner-Routledge Taylor & Francis Group
- Cynthia, D.F. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12, 384–412. <https://www.researchgate.net/publication/2275333694> Diakses tanggal 5 Februari 2020
- Eddington, N., & Shuman, R. (2005). Subjective well-being (happiness). *Continuing psychology education*, 6. <https://www.texcpe.com/html/pdf/fl/2019/FLSWB.pdf> Diakses tanggal 6 Juni 2020
- Gaol., dan Chr. J.L. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Hasibuana, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17439760802303044> Diakses 6 Juni 2020
- Litwin, G.H dan Stringer, R.A (1986). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Mc Graw Hill
- Mawitjere, R., Victor.P.K.L., dan Nelwan O.S., (2019) Dampak Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Hal. 5743-5752. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26455> Diakses tanggal 5 Februari 2020
- Robbins, P.S (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan : oleh Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Erlangga
- Rizwan, Q.D., Umar.D., and Hafiz Y.A. (2015). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services* Vol. 1, No. 2, 2015, pp. 102-109 <http://www.aiscience.org/journal/ajmsas> Diakses tanggal 14 Februari 2020
- Seligman, M.E.P (2005). *Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif (Authentic happiness)*. Bandung : PT. Mizan Pustaka
- Sigit, A. W. (2017) Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. *JBMA-* Vol IV, No. 1. <https://www.researchgate.net/publication/325217423> Diakses tanggal 5 Februari 2020

Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi R&D*. Bandung : Alfabeta

\_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung PT. Alfabeta

\_\_\_\_\_. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta

