

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN, DAN KOPERASI KABUPATEN BALANGAN**

Erna Suriyani

E-mail: ernasuryani65@yahoo.co.id

FISIP – UVAYA Banjarmasin

ABSTRACT

This study is intended to determine the relationship of organizational climate with the performance of civil servants in the Department of Industry, Trade and Cooperative Balangan.

This type of research conducted in this research is explanatory research, which means the writer wants to examine the relationship of organizational climate with the performance of civil servants.

The approach used in this study is the quantitative approach. By using this quantitative method, it will show symptoms that can be measured accurately. This approach will give a meaning in relation to the interpretation of the statistics is not linguistic and cultural significance.

The findings in this study indicate that there was a relationship between organizational climate with the performance of civil servants. Climate such organizations as seen from the observance of employees on regulation, organizational climate seen on the protection of employees, organizational climate seen from the award of the boss, organizational climate seen of the presence or absence of unfair competition, organizational climate seen from the opportunity to increase knowledge, and organizational climate views of employee involvement in decision-making through meetings, meetings, regular evaluations or incidental.

Keywords: *Organizational Climate and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Birokrasi pemerintah adalah suatu lembaga atau wadah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat yang pada tahap selanjutnya mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Pemberian pelayanan publik oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat (publik) merupakan perwujudan dan fungsi aparatur negara sebagai pelayan masyarakat disamping sebagai abdi negara.

Kinerja birokrasi pelayanan publik menjadi suatu isu yang semakin strategis karena perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan masyarakat, terutama dalam memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Buruknya kinerja birokrasi selama ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Birokrasi pemerintah belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma-norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat.

Dari hasil observasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan

Koperasi Pada Kabupaten Balangan, kinerja pegawai jika dilihat dari segi tanggungjawab dalam pencapaian tujuan organisasi dapat dikatakan sudah baik terbukti bahwa sebagian besar pegawai memiliki tanggungjawab terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kinerja pegawai dilihat dalam menyelesaikan tugasnya secara berkualitas juga dapat dikatakan baik, tetapi secara umum kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan belum optimal, hal ini dapat dilihat hanya sebagian kecil pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah atau volume yang tinggi.

Belum optimalnya kinerja yang dilakukan dapat dilihat bahwa pegawai bekerja kebanyakan bukan atas inisiatif sendiri yakni hanya sebagian kecil pegawai yang selalu bekerja atas inisiatif sendiri. Demikian juga inovasi atau kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kebanyakan pegawai hanya kadang-kadang saja melakukan inovasi atau kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan ketepatan waktu penyelesaian tugas juga dapat dikatakan belum dapat memenuhi harapan, hal ini terbukti hanya sebagian yang selalu dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Koordinasi antar pegawai / bagian/ unit lainnya dilingkungan kantor Disperindagkop Kabupaten Balangan dalam menyelesaikan pekerjaan belum dilakukan dengan baik, hanya sebagian saja selalu melakukan koordinasi ke bagian atau unit- unit dilingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan. Sedangkan dilihat dari hasil kerja pegawai dapat memuaskan pimpinan dan masyarakat juga masih rendah, hal ini terbukti bahwa hanya sebagian kecil pegawai menyatakan dapat memuaskan pimpinan dan juga memuaskan masyarakat. Sedangkan dari segi kemampuan dalam menghadapi hambatan ataupun kesulitan dalam menyelesaikan tugas dapat disimpulkan bahwa kinerjanya masih belum optimal, terbukti bahwa pegawai yang selalu dapat mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan persentasinya lebih kecil.

Berdasarkan paparan di atas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Negeri Sipil pada kantor dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan masih belum optimal, dan perlu ditingkatkan.

Variabel iklim organisasi dipelajari sebagai bagian dari sistem organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, iklim organisasi dilihat sebagai sesuatu yang hidup di suatu organisasi yang mengikat semua anggota organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama. Iklim juga dapat dilihat sebagai bagian dari suatu lingkungan organisasi yang mempengaruhi perilaku dan penampilan (*performance*) organisasi atau kinerja para pegawainya.

Oleh karena itu perlu diteliti tentang “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Koperasi Kabupaten Balangan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Variabel Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang secara etimologis berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Dari akar kata Inggris “*to perform*”, Kinerja menurut Suyadi Prawirosentono (1999 :1-2) mempunyai beberapa makna antara lain: *To do or carry out: execute* (menjalankan dan melaksanakan); *To portray, as a*

character in a play (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan); *To execute or complete an undertaking* (melaksanakan suatu tanggungjawab), dan sebagainya. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006:265) mengatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai,(b) prestasi yang diperlihatkan,(c) kemampuan kerja.

Bernardir dan Russel (dalam Sulistiyani 2003: 223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu, sedangkan menurut Sulistiyani (2003: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Soedarmayanti(2001:50) memberikan definisi kinerja sebagai “hasil atau keluaran dari proses.” Menurut Irawan (2000:588) menyatakan bahwa: “Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”, sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang

berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan menurut S.P.Hasibuan (2001: 34) mengemukakan “ kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu .Menurut Mangkunegara (2007:7) kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja actual performnce, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Disamping itu menurut Mangkunegara (2007:14), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga factor yakni:

- a. Faktor individual yang terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi.
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari: Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi.
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, Job design.

Menurut Flipppo (1987), kriteria kinerja yang paling umum digunakan untuk menilai atau mengukur kinerja individu pegawai meliputi empat faktor yaitu:

- a. Kualitas atau mutu kerja; yaitu ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapihan hasil kerja;
- b. Jumlah atau kuantitas kerja; yaitu tidak hanya menyangkut tugas-tugas reguler, tetapi juga kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak;
- c. Ketangguhan; yaitu meliputi seperti mengikuti perintah, kebiasaan keselamatan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu, dan kehadiran;
- d. Sikap; yaitu sikap terhadap perubahan pekerjaan dan terhadap teman kerja, serta kerjasama.

Dengan demikian maka yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat diamati dan diukur yang telah dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

A. Variabel Iklim Organisasi

Hal utama yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi adalah iklim organisasi

karena iklim kerja berkaitan dengan tujuan pegawai untuk merealisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan :2007) bahwa “iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya”. Sedangkan Litwin dan Stringer (dalam wirawan:2007) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire. Iklim organisasi menurut Simamora (2001:81) adalah lingkungan internal atau psikologis, yang menyangkut masalah perasaan, opini, kepercayaan, dan sikap yang dimiliki anggota organisasi terhadap perusahaan. Handoko (2001) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu suasana organisasi yang diciptakan beberapa komponen yang membentuk nilai budaya yang pelaksanaannya sesuai dengan kepentingan kelompok kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.

Kelneer (dalam Laila:2002) menyebutkan 6 (enam) dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

- a. Flexibility,
- b. Conformity,
- b. Responsibility,
- c. Standard,
- d. Reward,
- e. Clarity,
- f. Tema Commitment,

Sementara itu Gibson dkk (1996) mengklafikasikan tujuh unsur iklim organisasi yaitu:

- a. Struktur (structure)
- b. Tantangan dan Tanggungjawab (challenge and responsibility)
- c. Kehangatan dan dukungan (warmth and support)
- d. Imbalan dan sanksi (reward and Punishment)
- e. Pertentangan (conflik)
- f. Standard penampilan dan harapan (performance standart and expectations).

- g. Identitas Organisasi, resiko dan pengambilan resiko (organizational identity, risk and risk taking).

Selain itu, Denison (1990) membagi iklim organisasi kedalam tujuh unsur yaitu:

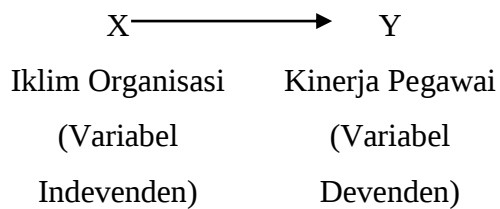
- a. Organisasi kerja
- b. Arus Komunikasi
- c. Emphasis of people (penekanan pada sumber daya)
- d. Decision making practices (pembuatan keputusan)
- e. Influence and control (pengaruh dan pengawasan)
- f. Absensi of bureaucracy (tidak adanya hambatan dalam birokrasi)
- g. Koordinasi

Swansburg (1990), bahwa dimensi organisasi yaitu:

- a. Kejelasan dalam merumuskan tujuan dan kebijakan organisasi yang ditunjang oleh informasi yang mengalir lancar dan di dukung oleh pegawai.
- b. Komitmen dalam pencapaian tujuan melalui pelibatan pegawai.
- c. Standart kinerja yang menantang dan yang mendatangkan kebanggan serta memperbaiki kinerja pegawai.
- d. Tanggungjawab terhadap pekerjaannya dan didukung oleh manajer.

- e. Penghargaan terhadap hasil kerja yang baik.
- f. Kerjasama kelompok, rasa memiliki, percaya, dan adanya saling menghargai satu sama lain.

B. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu penelitian Eksplanatory, dimana penulis ingin menguji hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Balangan.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

C. Lokasi penelitian

Penelitian tentang hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil ini mengambil tempat Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan

dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan, sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel total, mengingat jumlah pegawai tidak terlalu banyak, sehingga semua populasi dijadikan sampel

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara berstruktur
2. Teknik Observasi
3. Teknik dokumentasi

F. Pengolahan Data

Untuk Menguji hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan dilakukan dengan:

1. Mengukur iklim organisasi diajukan 10 pertanyaan
 2. Mengukur Kinerja pegawai diajukan 11 pertanyaan
- Guna menetapkan kriteria tinggi, sedang, rendah yang berarti banyaknya kelas adalah 3 (tiga) dengan rumus: $I = R/K$

G. Analisa Data.

Untuk membuktikan ada tidaknya hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai, akan digunakan model Chi Kuadrat (χ^2_0) dengan rumus:

$$\chi^2_0 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} \quad (\text{Sutrisno Hadi, 2000 : 21})$$

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Analisa data dalam penelitian ini yakni menguji hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan, sebagai berikut:

- a. Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari ketaatan pegawai pada peraturan) dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

Dari perhitungan Chi Kuadrat ternyata = 5,22 dengan derajat bebas (V) = (b-1)(k-1) = (3-1) (3-1) = 4, pada taraf Signifikan 1% berada pada penolakan H_a dan akibatnya H_0 diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1% Iklim Organisasi dilihat dari ketaatan pegawai pada peraturan terbukti tidak ada hubungan dengan

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan

Pada taraf Signifikan 5% berada pada penolakan H_0 dan akibatnya H_a diterima , atau dengan kata lain iklim organisasi dilihat dari ketaatan pegawai pada peraturan terbukti ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

- b. Hubungan Iklim Organisasi dilihat dari Keikutsertaan berperan dalam peningkatan kelancaran tugas dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan

Dalam tabel distribusi Chi kuadrat untuk nilai 1% dengan derajat bebas 4 adalah 13,3 dan untuk nilai 5% dengan derajat bebas 4 adalah 4,49, sehingga nilai test. Sebesar 4,143 tersebut adalah lebih kecil dari 13,3 dan lebih kecil dari 4,49 atau (13,3 > 4,14 < 4,49) yang berarti 4,14 itu berada pada penolakan H_a dan akibatnya H_0 diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1% maupun 5% Iklim Organisasi dilihat dari

Keikutsertaan berperan dalam peningkatan kelancaran tugas terbukti tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

c. Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari Tanggungjawab terhadap pekerjaan) dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

Dalam tabel distribusi Chi kuadrat untuk nilai 1% dengan derajat bebas 4 adalah 13,3 dan untuk nilai 5% dengan derajat bebas 4 adalah 4,49, sehingga nilai test sebesar 2,697 tersebut adalah kurang dari 13,3 dan kurang dari 4,49 atau ($13,3 > 2,697 < 4,49$) yang berarti 2,697 itu berada pada daerah penolakan H_a dan akibatnya H_0 diterima, dengan kata lain bahwa pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Tanggungjawab terhadap pekerjaan, terbukti tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

Demikian juga pada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat

dari Tanggungjawab terhadap pekerjaan, terbukti tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

d. Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari komunikasi dan kerja sama) dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

Dalam table distribusi Chi kuadrat untuk nilai 1% dengan derajat bebas 4 adalah 13,3 dan untuk nilai 5% dengan derajat bebas 4 adalah 4,49, sehingga nilai test sebesar 1,245 tersebut adalah kurang dari 13,3 dan kurang dari 4,49 atau ($13,3 > 1,25 < 4,49$) yang berarti berada pada penolakan H_a dan berarti H_0 diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1% maupun 5%, Iklim Organisasi dilihat dari komunikasi dan kerja sama ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

e. Hubungan Iklim Organisasi dilihat dari Perlindungan terhadap pegawai dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Pada Dinas Perindustrian,
Perdagangan dan Koperasi Pada
Kabupaten Balangan

Dalam tabel distribusi Chi kuadrat untuk nilai 1% dengan derajat bebas 4 adalah 13,3 dan untuk nilai 5% dengan derajat bebas 4 adalah 4,49, sehingga nilai test sebesar 0,812 tersebut adalah kurang dari 13,3 dan kurang dari 4,49 atau ($13,3 > 10,11 > 4,49$) yang berarti pada taraf signifikan 1 % berada pada penolakan H_a dan H_0 diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Perlindungan terhadap pegawai terbukti tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

Pada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Perlindungan terhadap pegawai terbukti ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan

f. Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari Pemberian penghargaan dari atasan.) dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas

Perindustrian, Perdagangan dan
Koperasi Pada Kabupaten Balangan

Dalam tabel distribusi Chi kuadrat untuk nilai 1% dengan derajat bebas 4 adalah 13,3 dan untuk nilai 5% dengan derajat bebas 4 adalah 4,49, sehingga nilai test sebesar 22,308 tersebut adalah lebih besar dari 13,3 dan lebih besar dari 4,49 atau ($13,3 < 22,31 > 4,49$) yang berarti berada pada penolakan H_0 dan H_a diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Pemberian penghargaan dari atasan terbukti ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan. Pada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Pemberian penghargaan dari atasan terbukti ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

g. Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari ada tidaknya Persaingan yang sehat) dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan

Dalam table distribusi Chi kuadrat untuk nilai 1% dengan derajat bebas 4 adalah 13,3 dan untuk nilai 5% dengan derajat bebas 4 adalah 4,49, sehingga nilai test sebesar 4,60 tersebut adalah kurang dari 13,3 dan kurang dari 4,49 atau ($13,3 > 4,60 > 4,49$) yang berarti pada taraf Signifikan 1%, berada pada penolakan H_a dan H_o diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Persaingan yang sehat ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan. pada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Persaingan yang sehat ternyata ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan

h. Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari kenyamanan dalam bekerja) dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan

Dalam table distribusi Chi kuadrat untuk nilai 1% dengan derajat bebas 4 adalah 13,3 dan untuk nilai 5% dengan derajat bebas 4 adalah 4,49,

sehingga nilai test sebesar 2,47 tersebut adalah kurang dari 13,3 dan kurang dari 4,49 atau ($13,3 > 2,47 < 4,49$) yang berarti nilai chi Kuadrat 2,468 dengan taraf Signifikan 1% maupun 5% itu berada pada penolakan H_o dan H_a diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1% dan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari kenyamanan dalam bekerja ternyata ada hubungan dengan kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

i. Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari Kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan) dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan

Dalam table distribusi Chi kuadrat untuk nilai 1% dengan derajat bebas 4 adalah 13,3 dan untuk nilai 5% dengan derajat bebas 4 adalah 4,49, sehingga nilai test sebesar 10,721 tersebut adalah lebih kecil dari 13,3 dan lebih besar dari 4,49 atau ($13,3 > 10,721 > 4,49$) yang berarti pada taraf Signifikan 1%, itu berada pada penolakan H_a dan H_o diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1%,

Iklm Organisasi dilihat dari Kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan. Pada taraf Signifikan 5%, Iklm Organisasi dilihat dari Kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan ternyata ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

j. Hubungan Iklm Organisasi (dilihat dari Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan. evaluasi rutin atau insidental). dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

Dalam tabel distribusi Chi kuadrat untuk nilai 1% dengan derajat bebas 4 adalah 13,3 dan untuk nilai 5% dengan derajat bebas 4 adalah 4,49, sehingga nilai test sebesar 9,845 tersebut adalah lebih kecil dari 13,3 dan lebih besar dari 4,49 atau ($13,3 > 9,85 > 4,49$) yang berarti pada taraf Signifikan 1 % itu berada pada

penolakan H_0 dan H_a diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1%, Iklm Organisasi dilihat dari Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan. evaluasi rutin atau insidental bahwa terbukti ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan. Pada taraf Signifikan 5%, itu berada pada penolakan H_a dan H_0 diterima, dengan kata lain Iklm Organisasi dilihat dari Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan. evaluasi rutin atau insidental bahwa terbukti tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh di lapangan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada taraf Signifikan 1%, Iklm Organisasi dilihat dari ketaatan pegawai pada peraturan ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian,

- Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan, sedangkan taraf Signifikan 5%, ternyata ada hubungan.
2. Pada taraf Signifikan 1% maupun 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Keikutsertaan berperan dalam peningkatan kelancaran tugasternyata tidak ada hubungandengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.
 3. Pada taraf Signifikan 1% maupun 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Tanggungjawab terhadap pekerjaan, ternyata tidak ada hubungandengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.
 4. Pada taraf Signifikan 1% dan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari komunikasi dan kerja sama ternyata tidak ada hubungandengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.
 5. Pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari perlindungan terhadap pegawai ternyata tidak hubungandengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan, sedangkan taraf Signifikan 5%, ternyata ada hubungan.
 6. Pada taraf Signifikan 1% maupun 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Pemberian penghargaan dari atasan ternyata ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.
 7. Pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Persaingan yang sehat ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan, sedangkan taraf Signifikan 5%, ternyata ada hubungan.
 8. Pada taraf Signifikan 1% maupun 5%, Iklim Organisasi dilihat dari kenyamanan dalam bekerja ternyata tidak hubungan dengan

Kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan.

9. Pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan, sedangkan pada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan ternyata ada hubungan.
10. Pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin atau insidental ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan, sedangkan pada taraf Signifikan 5%, ternyata ada hubungan.

A. Saran- Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten Balangan maka hendaknya dilakukan dengan cara:

1. Meningkatkan ketaatan pegawai pada peraturan, yang dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan oleh atasan.
2. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi atau dapat melakukan tugasnya dengan baik sekaligus memberikan perlindungan terhadap seluruh pegawai.
3. Selalu menjaga agar tidak terjadi persaingan yang tidak sehat dalam organisasi.
4. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin atau insidental.

DAFTAR PUSTAKA

Hadi, Sutrisno, 2000. Statistik 2
Yogyakarta : Yayasan Penerbit
Fakultas Psikologi Universitas
Gajah Mada.

Hasibuan S.P Malayu,2006,
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Irawan, Prasetya, 2000. Manajemen
Sumber Daya Manusia.STIA LAN
Press, Jakarta.

Vivi dan Rorlen, Maret 2007 ,Pengaruh
Iklim Organisasi dan
Kedewasaan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Graha
Tungki Arsitektika Jakarta.
Journal Bunda Mulia Maret ,Vol
: 3 No 1

Sri Junaidi dan Maryono,
2012.Pengaruh Iklim Organisasi
Terhadap Kinerja Pustakawan
Universitas Gajah Mada, Jurnal
Sangkala,Volume 12.

Keban,Yeremias T. 2004. Enam
Dimensi Strategis Administrasi
Publik.Yogyakarta : Gava
Media.

Mangkunegara, Anwar Prabu 2007.
Evaluasi Kinerja Sumber daya
Manusia, Bandung : PT Refika
Aditama.

Sudarmayanti,2001.Dasar-dasar
Pengetahuan Tentang
Manajemen

Perkantoran,Mandar Maju.
Bandung

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah
2003, Manajemen Sumber Daya
Manusia, Graha Ilmu :
Yogyakarta.

Simamora,Henry,2008, Manajemen
Sumber Daya
Manusia,Gramedia Pustaka
Utama,Jakarta.

Pancawati,Sri. Januari 2013, Pengaruh
Iklim Organisasi, Motivasi dan
Kompetensi terhadap Kinerja
Pegawai Bagian Pembangunan
Pemerintah Kabupaten Kediri,
Jurnal Otonomi, Volume 13
Nomor 1.

Nawawi,Hadari,2006, Manajemen
Sumber Daya
Manusia,Gramedia Pustaka
Utama: Untuk Bisnis Yang
Kompetitif,Gajah Mada
University Press.Yogyakarta.

Wirawan,2007.Budaya dan Iklim
Organisasi teori Aplikasi dan
Penelitian ,Jakarta: Salemba
Empat.