

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

Erna Suriyani\*

### **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Kabupaten Balangan.

Tipe penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu penelitian Eksplanatory, dimana penulis ingin menguji hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dengan digunakan metode kuantitatif ini, maka menampilkan gejala yang dapat diukur secara tepat dan pendekatan ini lebih memberikan makna dalam hubungannya dengan penafsiran angka statistik bukan makna secara kebahasaan dan kulturalnya.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata ada hubungan iklim organisasi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut iklim organisasi yang dilihat dari ketaatan pegawai pada peraturan (taraf Signifikan 5%). Iklim organisasi dilihat dari perlindungan terhadap pegawai (taraf Signifikan 5%), iklim organisasi dilihat dari pemberian penghargaan dari atasan (taraf signifikan 5%), iklim organisasi dilihat dari ada tidaknya persaingan yang tidak sehat (taraf signifikan 5%), iklim organisasi dilihat dari adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan (taraf signifikan 5%). Iklim organisasi dilihat dari keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin atau insidental (taraf Signifikan 5%).

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Negeri Sipil, maka hendaknya dilakukan dengan cara:

1. Meningkatkan ketaatan pegawai pada peraturan, yang dilakukan melalui 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. Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan mereka baik melalui pendidikan formal maupun melalui pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya
5. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin atau insidental.

*Kata Kunci : Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai*

### **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.

Pada kondisi ini aparatur negara dituntut untuk lebih mampu memperbaiki kinerjanya dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera.

---

\* *Tenaga Pengajar Pada Universitas Achmad Yani Banjarmasin*

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, 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 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.

Selain tersebut diatas, keadaan pegawai dilihat dari segi kepangkatan dan golongan, bahwa mayoritas golongan hanya pada II/a sampai dengan II/d sebanyak 18 orang. Untuk golongan III/a sampai dengan III/d sebanyak 13 orang dan golongan IV/a sampai dengan IV/e hanya 6 orang, sedang untuk golongan I/a sampai dengan I/d, tidak ada.

Dari data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai 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.

Sejauhmana hubungan iklim organisasi dengan Kinerja Pegawai. Ingin Mengetahui hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi pemerintah dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.

Secara akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu pijakan bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Variabel Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang secara etimologis berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan/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.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Yeremias T. Keban (2004:192) Kinerja sering diartikan sebagai tingkat pencapaian pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*.

Sementara Lembaga Administrasi Negara merumuskan Kinerja sebagai: "Ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah

ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*)..."

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 performce*, 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 faktor yakni: faktor individual, faktor Psikologis, faktor organisasi.

Menurut Flippo (1987), kriteria kinerja yang paling umum digunakan untuk menilai atau mengukur kinerja individu pegawai meliputi empat faktor yaitu: kualitas atau mutu kerja, jumlah atau kuantitas kerja, ketangguhan, dan sikap.

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.

### Varibel 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 prilaku 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 (200:81) 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 prilaku setiap anggotanya.

Kelneer (dalam Laila:2002) menyebutkan 6 dimensi iklim organisasi sebagai berikut: *Flexibility, Conformity, Responsibility, Standard, Reward, Clarity, Tema Commitment*.

Sementara itu Gibson dkk (1996) mengklafikasi-kan tujuh unsur iklim organisasi yaitu: struktur (*structure*), tantangan dan Tanggungjawab (*challenge and responsibility*), kehangatan dan dukungan (*warmth and support*), imbalan dan sanksi (*reward and Punishment*), pertentangan (*conflik*), standard penampilan dan harapan (*performance standart and expectations*), identitas organisasi, resiko dan pengambilan resiko (*organizational identity, risk and risk taking*).

Selain itu, Denison (1990) membagi iklim organisasi kedalam tujuh unsur yaitu: organisasi kerja, arus komunikasi, *emphasis of people* (penekanan sumber daya), *decision making practices* (pembuatan keputusan), *influence and control* (pengaruh dan pengawasan), *absensi of bureaucracy* (tidak adanya hambatan dalam birokrasi), koordinasi.

Swansburg (1990), bahwa dimensi organisasi:

- 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. Standar kinerja yang menantang dan yang mendatangkan kebanggaan 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.

### METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu penelitian Eksplanatory, dimana penulis ingin menguji hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian tentang hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil, sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel total, mengingat jumlah pegawai tidak banyak, sehingga semua populasi dijadikan sampel.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni: wawancara berstruktur, teknik observasi dan teknik dokumentasi.

Untuk Menguji hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai 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:  $I = R/K$

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

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari ketaatan pegawai pada peraturan) dengan Kinerja Pegawai

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.

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.

### Hubungan Iklim Organisasi dilihat dari Keikutsertaan berperan dalam peningkatan kelancaran tugas dengan Kinerja Pegawai

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.

### Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari Tanggungjawab terhadap pekerjaan) dengan Kinerja Pegawai

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.

Demikian juga pada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Tanggungjawab terhadap pekerjaan, terbukti tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai.

### Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari komunikasi dan kerja sama) dengan Kinerja Pegawai

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 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.

### Hubungan Iklim Organisasi dilihat dari Perlindungan terhadap pegawai dengan Kinerja Pegawai

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.

Pada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Perlindungan terhadap pegawai terbukti ada hubungan dengan Kinerja Pegawai.

#### **Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari Pemberian penghargaan dari atasan) dengan Kinerja Pegawai**

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. Pada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Pemberian penghargaan dari atasan terbukti ada hubungan dengan Kinerja Pegawai.

#### **Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari ada tidaknya Persaingan yang sehat) dengan Kinerja Pegawai**

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 4,60 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  $H_0$  diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Persaingan yang sehat ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai pada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Persaingan yang sehat ternyata ada hubungan dengan Kinerja Pegawai.

#### **Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari kenyamanan dalam bekerja) dengan Kinerja Pegawai**

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 2,47 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  $H_0$  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.

#### **Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari Kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan) dengan Kinerja Pegawai**

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 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  $H_0$  diterima, dengan kata lain pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai. Pada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan ternyata ada hubungan dengan Kinerja Pegawai.

#### **Hubungan Iklim Organisasi (dilihat dari Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin atau insidental) dengan Kinerja Pegawai**

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%, Iklim Organisasi dilihat dari Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin atau insidental bahwa terbukti ada hubungan dengan Kinerja Pegawai. Pada taraf Signifikan 5%, itu berada pada penolakan  $H_a$  dan  $H_0$  diterima, dengan kata lain Iklim Organisasi dilihat dari Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin atau insidental bahwa terbukti tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari ketaatan pegawai pada peraturan ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai, sedangkan taraf Signifikan 5%, ternyata ada hubungan.

Pada taraf Signifikan 1% maupun 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Keikutsertaan berperan dalam peningkatan kelancaran tugas ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai.

Pada taraf Signifikan 1% maupun 5%, Iklim Organisasi dilihat dari tanggungjawab terhadap pekerjaan, ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai.

Pada taraf Signifikan 1% dan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari komunikasi dan kerja sama ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai.

Pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari perlindungan terhadap pegawai ternyata tidak hubungan dengan Kinerja Pegawai, sedangkan taraf Signifikan 5%, ternyata ada hubungan.

Pada taraf Signifikan 1% maupun 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Pemberian penghargaan dari atasan ternyata ada hubungan dengan Kinerja Pegawai.

Pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Persaingan yang sehat ternyata tidak ada

hubungan dengan Kinerja Pegawai, sedangkan taraf Signifikan 5%, ternyata ada hubungan.

Pada taraf Signifikan 1% maupun 5%, Iklim Organisasi dilihat dari kenyamanan dalam bekerja ternyata tidak hubungan dengan Kinerja pegawai.

Pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari Kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai, sedangkan ada taraf Signifikan 5%, Iklim Organisasi dilihat dari Kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan ternyata ada hubungan.

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, sedangkan pada taraf Signifikan 5%, ternyata ada hubungan.

Meningkatkan ketaatan pegawai pada peraturan, yang dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan oleh atasan.

Memberikan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi atau dapat melakukan tugasnya dengan baik sekaligus memberikan perlindungan terhadap seluruh pegawai.

Selalu menjaga agar tidak terjadi persaingan yang tidak sehat dalam organisasi.

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, Yokyakarta: 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: Yoyakarta.
- 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. Yokyakarta.
- Wirawan, 2007, Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba Empat.