
PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN, DAN KELUARGA BERENCANA KOTA GORONTALO

Rahmiaty Saleh

STIA Bina Taruna Gorontalo

rahmisal86@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo. Maka peneliti merumuskan hipotesis "ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana kota Gorontalo." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana kota Gorontalo, yang berjumlah 45 orang. Populasi sampel dari penelitian ini adalah jumlah total 45 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik uji korelasional deskriptif dengan alat pengumpulan data karena kedua variabel tersebut adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Data penelitian menguji hipotesis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana dan korelasi sederhana. Berdasarkan analisis data yang diperoleh oleh hasil dari mereka, bentuk persamaan regresi linier $Y = 12,48 + 0,77x$ dan koefisien korelasi harga (r) diperoleh dengan koefisien determinasi $0,775$ $r^2 = 0,601$ atau variabel Y 60,1% dipengaruhi oleh variabel X , sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil pengujian signifikansi koefisien korelasi dapat $>> 8,05 > 2,02$ yang membuktikan bahwa koefisien korelasi antara variabel X dan Y adalah signifikan (rata-rata). Dan dari analisis dilakukan hipotesis penelitian bahwa "ada pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan" yang diterima pada tingkat nyata = 0,05.

Kata Kunci: Iklim, Organisasi, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sarana atau alat dalam pencapaian tujuan, yang merupakan wadah (wahana) kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan. Tujuan tersebut pastilah berbeda-beda satu dan lainnya, misalnya dapat berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karir dan sebagainya.

Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup suatu instansi dalam pencapaian tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan

tanggung jawab yang diberikan instansi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban instansi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada instansi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai merefleksikan bagaimana pegawai memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik.

Keefisienan kinerja memberikan manfaat di dalam meningkatkan keberhasilan instansi sesuai dengan tujuan instansi, sehingga kinerja merupakan salah satu faktor pendukung terhadap keberhasilan pegawai di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai dari instansi yang disertai dengan adanya tanggung jawab pemimpin di dalam memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik sehingga permasalahan yang dihadapi instansi dapat terselesaikan.

Iklm organisasi merupakan sesuatu yang nyata dialami oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat

terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada, tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisasi; komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya; penghargaan terhadap sumber daya manusia; imbalan dan sanksi yang diterapkan. Dalam konteks itulah maka pegawai negeri yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara pemerintahan, dan pembangunan (Pasal 3 UU Kepegawaian No. 43 Thn 1999).

Iklm organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dialami secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai (Gibson, dkk 1992:702). Iklm tersebut mempengaruhi berbagai aktivitas dalam organisasi. Iklm organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan pegawai terhadap sistem yang berlaku. Iklm organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Gibson, dkk 2000).

Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklm organisasi itu selalu ada dalam instansi, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklm organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar

dan perilaku individu dalam instansi, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi. Sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan instansi. Salah satu faktor pencapaian tujuan instansi adalah kinerja pegawai instansi.

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang jasa. Pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang sangat dibutuhkan untuk kehidupan sehari-hari menjadikan pelayanan yang optimal sebagai tugas dan visi dari instansi. Sebagaimana instansi diharapkan kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo efektif dan efisien.

Gambaran umum yang dapat dilihat dari iklim organisasi di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo adalah suasana kerja pegawai yang cukup kondusif, tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antar pegawai belum optimal yang berdampak kesalahpahaman antara pegawai, kebijakan dan peraturan yang diterapkan instansi, dimana tidak semua pegawai menerapkan aturan dan menerima kebijakan instansi tersebut, serta partisipasi seorang pemimpin yang membawahi pegawai-pegawainya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai. Secara keseluruhan

kondisi tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo.

Keefektifan dan keberhasilan dalam lingkungan kerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo bergantung pada iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara berkesinambungan. Oleh sebab itu iklim organisasi dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

PERMASALAHAN

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan masalah dengan memberikan batasan dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo”.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo.

Manfaat Penelitian.

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis.

Dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan pengetahuan dalam bidang perkantoran, maupun instansi baik instansi pemerintah maupun instansi swasta.

2. Manfaat Praktis.

Sebagai bahan informasi dalam rangka memberikan sumbangan pemikiran bagi Pimpinan, Manajer maupun aparat Kantor agar dapat memberikan suatu perubahan dalam iklim organisasi sehingga dapat tercipta kinerja pegawai yang baik yang ada dalam suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun pada instansi swasta.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yakni apakah terdapat pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain yaitu variabel X (Iklim Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan metode penelitian tersebut, maka desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Dari paradigma di atas diketahui X adalah variabel bebas (Independent variabel) yakni Iklim Organisasi yang diduga berpengaruh terhadap pemanfaatan Kinerja Pegawai yang di lambangkan dengan Y atau Variabel terikat (dependent variabel).

Variabel Independen atau variabel bebas (X)

Variabel Independen atau variabel bebas (X) adalah iklim organisasi dapat dipahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma organisasi yang berkaitan dengan aktifitas organisasi bersangkutan. Asumsi dasar dari teori iklim organisasi ini adalah bahwa persepsi dan perilaku individu masing-masing anggota organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam sistem organisasi tersebut (Riza, 1998:19). Dan menurut West (2000:134), ada beberapa dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun dimensi tersebut yang dapat menjadi indikator iklim organisasi di dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Kebijakan dan Peraturan Organisasi adalah segala kebijakan dan peraturan perusahaan yang bersentuhan dengan pegawai. Hal ini berhubungan dengan kenyamanan dan fasilitas kerja pegawai.
2. Tingkat Efektifitas Komunikasi antara Atasan dengan pegawai adalah kualitas dan kuantitas komunikasi atasan pada bawahan dalam lingkungan kerja.
3. Tingkat Hubungan antarpegawai adalah keakraban antar pegawai dan hubungan timbal balik antara karyawan.
4. Tingkat Partisipasi Atasan terhadap bawahan adalah frekuensi atasan memotivasi pegawai, berdiskusi tentang rencana instansi, dan memberi solusi terhadap masalah-

masalah yang dihadapi pegawai dalam bekerja.

5.

Variabel dependen atau variabel terikat (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mathis (2002:78): kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi yang antara lain:

1. Kuantitas Kerja adalah volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal yang menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam mencapai efektivitas yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kualitas Kerja adalah kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume kerja untuk menghindari kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan dari perusahaan untuk mencapai ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
4. Kerjasama adalah hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lain yang terjalin dengan baik (teamwork).

Populasi

Menurut Sudjana (1996:58) mengemukakan bahwa populasi merupakan totalitas dari semua nilai yang mungkin dari hasil atau pengukuran kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu atau sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini ditetapkan bahwa yang menjadi populasi adalah seluruh staf dan pegawai yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo sebakaj 45 orang.

Sampel

Khusus untuk penetapan sampel, Arikunto (2002:112) mengemukakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf dan pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo dengan jumlah 45 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini, digunakan beberapa teknik yaitu:

1. Teknik Observasi

Dalam hal ini penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang akan diteliti yakni Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Pemanfaatan Kinerja Pegawai

2. Angket

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel penelitian, maka penulis menggunakan angket sebagai alat utama dengan responden pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo. Hal ini di gunakan atas dasar bahwa :

- Dengan angket, responden dapat menjawab dengan terbuka.
- Angket dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang banyak dalam waktu yang singkat.
- Adanya kesempatan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dengan baik.

3. Dokumenter.

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data dan dokumen dokumen tertulis sebagai data pendukung terhadap data yang dibutuhkan.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif yang dilakukan untuk mencari hubungan antara dua variabel melalui analisis uji regresi.

Sugiyono (2001: 112) mengatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis uji regresi merupakan analisis

persamaan garis yang diperoleh berdasarkan perhitungan statistik, umumnya disebut model untuk mengetahui bagaimana perbedaan sebuah variabel mempengaruhi variabel lain.

Untuk mengupas dan menganalisis data yang terkumpul digunakan teknik analisis kuantitatif dengan analisis data yang diuji melalui:

Mencari Persamaan Regresi Linear

Persamaan umum yang digunakan dalam perhitungan untuk mencari persamaan regresi linear adalah:

$$\hat{Y} = a + bx$$

(Sudjana, 1992 : 315). Koefisien regresi linear a dan b dengan persamaan:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

dengan

$\sum X$ = jumlah nilai X

$\sum Y$ = jumlah nilai Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dari nilai Y

$\sum XY$ = Hasil kali antara nilai X dan nilai Y

Mencari Koefisien Korelasi

Selanjutnya, hipotesis diuji dengan menggunakan korelasi product moment antara variabel X dan Y , yaitu dengan rumus

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji Keberartian Korelasi

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan statistik uji t melalui rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dengan r adalah koefisien korelasi, dan r^2 adalah koefisien determinasi serta n adalah jumlah sampel.

Kriteria pengujian yaitu untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$), maka :

Terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{(1-1/2\alpha), (n-2)}$

Terima H_A , jika $t_{hitung} > t_{(1-1/2\alpha), (n-2)}$

Pasangan hipotesis yang diuji adalah :

$H_0; \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_A; \rho \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebelum masuk pada tingkat pembahasan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian, maka diperlukan harga atau skor hasil angket untuk variabel X dan untuk variabel Y. Untuk itu skor yang telah ditemukan dan dijumlahkan untuk masing-masing responden diklasifikasikan sesuai dengan variabel-variabel dalam penelitian. Untuk keperluan persyaratan analisis dan pengujian tingkat

keberartiannya diperlukan nilai masing-masing variabel sebagai berikut

Data Hasil Penelitian

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	40	50	1600	2500	2000
2	27	44	729	1936	1188
3	41	46	1681	2116	1886
4	32	28	1024	784	896
5	29	32	841	1024	928
6	39	42	1521	1764	1638
7	33	37	1089	1369	1221
8	28	38	784	1444	1064
9	30	36	900	1296	1080
10	32	38	1024	1444	1216
11	42	47	1764	2209	1974
12	25	34	625	1156	850
13	31	45	961	2025	1395
14	42	48	1764	2304	2016
15	32	39	1024	1521	1248
16	20	18	400	324	360
17	30	37	900	1369	1110
18	21	25	441	625	525
19	24	31	576	961	744
20	22	28	484	784	616
21	20	24	400	576	480
22	23	28	529	784	644
23	23	34	529	1156	782

24	24	31	576	961	744
25	28	34	784	1156	952
26	19	28	361	784	532
27	35	40	1225	1600	1400
28	29	35	841	1225	1015
29	26	31	676	961	806
30	36	42	1296	1764	1512
31	33	46	1089	2116	1518
32	43	49	1849	2401	2107
33	46	41	2116	1681	1886
34	44	49	1936	2401	2156
35	24	31	576	961	744
36	47	37	2209	1369	1739
37	45	43	2025	1849	1935
38	26	30	676	900	780
39	41	30	1681	900	1230
40	42	43	1764	1849	1806
41	40	39	1600	1521	1560
42	33	37	1089	1369	1221
43	42	45	1764	2025	1890
44	41	43	1681	1849	1763
45	45	60	2025	3600	2700
Jmh	1475	1693	51429	66713	57857

Untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel bebas dan variable terikat dalam penelitian ini dipergunakan dua bentuk analisa regresi dan analisa korelasi. Analisis regresi digunakan untuk mengukur atau

menentukan bentuk hubungan antara variabel iklim organisasi dan variabel kinerja pegawai. Adapun untuk analisis korelasi dipergunakan untuk mengukur derajat pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian.

Analisa Regresi Linear Sederhana

Untuk analisis regresi digunakan rumus $\hat{Y} = a + bx$ (Sudjana, 1984 : 297) dimana a dan b adalah parameter-parameter regresi yang dapat dicari melalui rumus :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Adapun harga-harga yang diperlukan adalah :

$$n = 45 \quad \sum X = 1475$$

$$\sum Y = 1693$$

$$\sum X^2 = 51429 \quad \sum Y^2 = 66713$$

$$\sum XY = 57857$$

Dari hasil perhitungan dengan memasukkan data yang diperlukan ke dalam rumus maka didapatkan a = 12,48 dan b = 0,77. Dengan demikian persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = 12,48 + 0,77x$. Dari hasil analisis regresi di atas, maka dapatlah diprediksikan bahwa persamaan tersebut berbentuk linear dalam artian bahwa, jika iklim organisasi tetap tidak ditingkatkan maka kinerja pegawai tetap pada taraf 12,48. adapun b = 0,77 berarti bila iklim organisasi lebih dinaikkan 100 kali, maka kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan

Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo akan naik sebesar 77 kali.

Analisa Korelasi Sederhana

Skor yang dibutuhkan untuk keperluan analisa korelasi dengan menggunakan rumus product moment adalah :

$$n = 45 \quad \sum X = 1475$$

$$\sum Y = 1693$$

$$\sum X^2 = 51429 \quad \sum Y^2 = 66713$$

$$\sum XY = 57857$$

Dengan memasukkan data-data pada rumus product moment tersebut maka didapatkan bahwa $r = 0,775$ dan $r^2 = 0,601$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo sebesar 0,775 atau 60,1%. Besaran hubungan tersebut jika dimasukkan dalam norma pengukuran maka termasuk pada hubungan korelasi tinggi dengan harga hubungan antara 0,700 sampai dengan 0,900.

Uji Keberartian Korelasi

Selanjutnya, dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,775 maka didapat koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,601. Setelah didapatkan nilai r^2 , langkah selanjutnya adalah menentukan keberartian korelasi dengan menggunakan uji statistik yaitu uji t. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 8,05$$

Pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $dk = 43$ diperoleh $t_{(0,975)(43)} = 2,02$. Olehnya dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} = 8,05$ lebih besar $t_{daftar} = 2,02$ maka dengan demikian hipotesis H_0 dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_A) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien-koefisien regresi linear sederhana dari data iklim organisasi dan kinerja pegawai yaitu diperoleh sebesar $a = 12,48$ dan $b = 0,77$. Dengan demikian, maka bentuk persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 12,48 + 0,77x$. Dari hasil analisis varians menunjukkan bahwa persamaan ini berarti linear. Dengan kata lain, model persamaan regresi linear diterima dan dapat digunakan untuk memprediksikan bahwa jika iklim organisasi bertambah sebesar satu unit maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,77 satuan pada konstanta 12,48. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r = 0,775$ dengan koefisien determinasi sebesar $r^2 = 0,601$. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 60,1%.

Sedangkan sisa sebesar 49,8% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya antara lain :

- a) faktor tingkat pendidikan
- b) faktor motivasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji t (uji student) diperoleh $t_{hitung} > t_{daftar}$ maka hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif iklim organisasi terhadap kinerja pegawai " diterima pada nyata $\alpha = 0,05$. Informasi ini mengartikan bahwa iklim organisasi yang dilaksanakan secara berkesinambungan dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, dimana iklim organisasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan Iklim organisasi yang jelas dan baik serta menyenangkan, akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab. Dorongan semangat antar sesama rekan kerja maupun atasan sebagai suatu tim dan adanya rasa persaudaraan, standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan serta ganjaran atau reward

atas hasil pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang optimal.

- Adapun terhadap pengujian hipotesis penelitian yang lain ditemukan bahwa bentuk persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 12,48 + 0,77x$ dan koefisien korelasi sebesar 0,775 dan koefisien determinasi sebesar 0,601. Ini berarti bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 60,1% terhadap kinerja pegawai dan masih terdapat 39,9% ditentukan oleh faktor-faktor lain diantaranya 1). faktor tingkat pendidikan, dan 2) faktor motivasi kerja.

SARAN

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

- Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo hendaknya harus mempertahankan atau lebih ditingkatkan tentang iklim organisasi agar komunikasi dan organisasi yang sudah dilakukan akan lebih baik.
- Bagi mahasiswa yang ingin meneliti ulang tentang kinerja pegawai, hendaknya harus meneliti faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dimana yang sudah diuraikan pada pembahasan sebelumnya dengan tidak plagiat hasil dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Shammri. 1998. Pengembangan Kepuasan Kerja, Terjemahan Ny. L. Mulyana, Jakarta: PT. Pustaka Binamana Presindo.
- Davis, Keith., dan John W. Newstrom. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr., J.H., 1991, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (Terj.)*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gie, The Liang, 1995, Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara: Suatu Bunga Rampai Bacaan, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Higgins, 1998, Hubungan antara Kepemimpinan dengan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja, Terjemahan Abdul Rasyid dan Ramelan, Jakarta: PPM.
- Irawan, Prasetya, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: STIA-LAN Press.
- Kasmir. 2001. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Edisi keenam. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kossen, S. (1986) *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi (edisi ke 3)*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Manullang, M. Dan Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis. L. Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Jilid 1; Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. 1990. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Robbins, P. Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi 2, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schatz K and Kenneth & Schatz Lina, 1995. *Keberhasilan Daya Pengaruh Dalam Manajemen*. Jakarta: Spektrum Mitra Utama Prentice Hall
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo, DR, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumu Aksara
- Steers. 1985. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Lukman Offset YPAPI.
- Tisnawati, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. 2006, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein, 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- West, M.A. 2000. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi*, Edisi 1. Kanisius, Yogyakarta.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yusop, Maisura M, 2007. *Iklim Organisasi dan Hubungannya dengan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Pontian, Johor,*” Johor: *Thesis*. Universiti Teknologi Malaysia.