

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh :

OKTI NELFI
53883 / 2010

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA BARAT

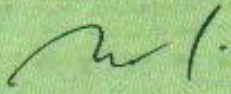
NAMA : OKTI NELFI
NIM/ BP : 53883/ 2010
JURUSAN : Administrasi Pendidikan
FAKULTAS : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2015

Disetujui oleh,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd
NIP. 19641205 19890 3 001



Dra. Elizar Ramli, M. Pd
NIP. 19550203 198602 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN



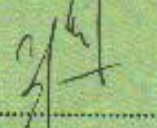
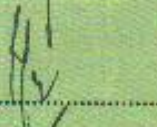

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : OKTI NELFI
NIM/BP : 53883 / 2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2015

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd	
2. Sekretaris : Dra. Elizar Ramli, M. Pd	
3. Anggota : Prof. Dr. Sufyarma M., M. Pd	
4. Anggota : Dr. Rifma, M. Pd	
5. Anggota : Sulastri, S. Pd, M. Pd	

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti cara penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Januari 2015



Okti Nelfi



Atas ridho dan rahmatmu ya Allah...
Tiada untaian kata seindah hamdalah
Syukur kuucapkan atas tibanya hari penuh kecintaan
Akhir dari sebuah perjuangan
Jawaban atas segala usahaku
Mendapat anugerah gelar sarjana pendidikan

Kupersembahkan setetes hasil keringat
Secuil rasa bahagia
Kepada orang-orang yang berarti dalam hidupku
Yang telah memberiku semangat untuk meraih masa depan

Besar pengorbanan yg Engkau berikan
tak satu'pun langkah'mu yg tak berarti di hidupku
Aku cuma bisa berharap dan berusaha
Apa yang kalian impikan atas diriku jadi kenyataan

Mama & Ayah

Kupersembahkan karya kecil ku ini buat mama (Yusmaneli) dan Ayah (Zubirman). Mama & Ayah hari ini anakmu sudah menjadi Sarjana Pendidikan seperti yang selama ini mama & Ayah harapkan. Segala usaha dan pengorbanan mama & Ayah menjadi penyemangat hidup fi untuk menyongsong masa depan yang cerah. Makasih yo ma tlah menyayangi fi melebihi diri ama & Ayah surang. Fi tau kasih sayang ama & Ayah ke fi sangat tak terhingga. Ama & Ayah rela membanting tulang untuk menyekolahkan fi sampai-sampai kulit ama keriput , kasar dan hitam. Ama & Ayah rela ndak bali baju baru yang penting bali baju untuk fi supaya ndak rendah bana fi dimato urang. Ama & Ayah lindungi fi di setiap langkah kaki fi. Ama & Ayah sumber inspirasi fi untuk mencapai kesuksesan. Lov u mom & Ayah

Adekku Tercinta

untuk adik ku Miftahurrahmi semoga juga bisa masuk perguruan tinggi yang ami impikan, mewujudkan impian ami dan impian keluarga untuk menjadi seorang sarjana juga nanti nya, yang penting selalu berusaha

dan berdoa. Dan Efridesmayanti jangan malas-malas lagi untuk sekolah. Walaupun kak cerewet tapi hati kak baik n kak sayang sama adek kak....miss u...

Very Special

Specially my dear Arif Maulana calon SE (siuncit) yang selalu menemaniku dan memberiku cinta kasih. Seseorang yang memberiku semangat, selalu sabar menghadapiku dan pelajaran hidup lainnya yang tidak aku ketahui. Cepet wisuda ya uncit n cepet kerja trus kumpulin uang yang banyak. Kalo ayank lah karajo acok-acok traktir fi makan dilua yo yank. Ayank harus tetap semangat untuk mencapai wisuda juni. Palameh n pamuak ayank tu tolong dikurangi & tidak boleh marah-marah lagi TITIK.

Keluarga besar koz Veteran

Buat Aneke Theresa Yanra (usuak) yang pendiam tapi baik binggow, cepat nyusul ya suak,,,usuak harus lebih semangat lg, jangan nelfon2 truz ya usuak heehee. Buat Ade Putri S.pd (imut) makasi banyak ya mut, mut baik yang udah mau pinjamin motor,,,heheee, buat Fitrah Yuka Yandi (si cantik), Oktari TriVemina (siemok) dan Nur Anisak (silisuik) kejar dunk usuak,,,ntar ketinggalan ma usuak biar dapat wisuda Juni bareng-bareng, buat Isesmiati S.pd (si bakpaw) dan Yona Safitri S.Pd (Dedek) makasi banget untuk semua nya,,yang udah mw bantuin nyusun skripsi fi. Mudah-mudahan wak semua bisa sukses meraih cita-cita yang wak inginkan amiiinn...

Buat temen2 yang nemenin fi trus Nike, Mery, Dona makasi banyak ya atas semua nya yang udah bantuin fi,,,kalian the best banget dehheh,,, ☺

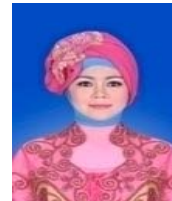
Buat teman-temanku angkatan 2010 yang seperjuangan skripsi Mery, Minda, Ade, Adek Nelvi, Tiara, Vella, Riri Sefni, Riyen, Idel, Patrianis, Yeni, Adek, Ria, Puri, Leni, Laura, Rini, Wike, Dina, Resti, Salmi, Desi, Iche, kak Vira,, Yati, Yona, Mia, Tika, Wike, Rahmi Jaerman, Imra, shinta, shanty, tika, vetri, Kak Nike, Kak Pre, Ovi, Erik, Anggi, Fredi, Dodo, Mendra, Taufik, bg Yasa, Danu. Dan buat temen2ku yang wisuda belum bisa wisuda Maret semangat terus ya dan moga cepet diwisuda. Pak sondri n fadli (jan lalai juo lai pak karajoanlah skripsi tu), Yuka si cantik n tari si temok (moga cepet seminarya ntik n mok), Usuak, Yulia,

wiwid, Nisa, Dodo, *Egi, Sigit, Ridho* (wisuda juni tetap semangat ya)...

dan teman2 yang wisuda maret lainnya mari sama-sama semangat kita menyambut wisuda maret,,horeee... tetap semangat...

DAN TERIMA KASIH YANG TAK TERHINGGA BUAT DOSEN-DOSENKU (AIP) YANG TELAH MEMBIMBINGKU, MENASEHATIKU DAN MENJADIKANKU SEPERTI INI.

By.....



Okti Nelfi, SPd

ABSTRAK

Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

**Oleh: Okti Nelfi, 2010-53883.
Jurusan: Administrasi Pendidikan.**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat bahwa kinerja pegawai di indikasikan rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dengan iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.”

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 110 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package and Social Science*) 16.0 For Windows. Hasil uji coba angket diperoleh angka reliabilitas Iklim organisasi sebesar 0.966 dan validitasnya diperoleh 31 butir yang valid dari 35 butir instrumen dari masing-masing variabel. Kinerja pegawai sebesar 0.956 dan validitasnya diperoleh 33 butir yang valid dari 40 butir instrumen dari masing-masing variabel. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana menggunakan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: (1) Iklim Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori kondusif (81%) dari skor ideal; (2) Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik (78%) dari skor ideal; (3) terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,294 > r_{tabel} = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95%. Artinya iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja pegawai juga dapat menentukan bagaimana iklim organisasi.

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat**”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Dinas dan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
7. Orang tua dan keluargaku yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2010 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya,

Padang, Januari 2015
Penulis,

Okti Nelfi
53883/2010

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KERANGKA TEORI.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Pegawai.....	10
2. Iklim Organisasi.....	26
3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai.....	41
B. Kerangka Konseptual.....	44
C. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel.....	47
D. Variabel Penelitian.....	50
E. Jenis dan Sumber Data.....	51
F. Instrumen Penelitian dan Penyusunannya.....	51
G. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	57

A. Deskripsi Data Penelitian.....	57
B. Persyaratan Analisis.....	68
C. Pengujian Hipotesis	68
D. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah populasi pegawai	47
2. Jumlah Sampel	50
3. Kriteria Penelitian	55
4. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai	58
5. Tingkat capaian per indikator kinerja pegawai	59
6. Distribusi Frekuensi Data Variabel Iklim Organisasi	60
7. Tingkat capaian per indikator iklim organisasi	61
8. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	62
9. Hasil Uji Normalitas Variabel.....	62
10. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai	45
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai	58
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	70
2. Angket Penelitian	71
3. Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kinerja Pegawai	79
4. Hasil Uji Coba Angket Penelitian Iklim Organisasi	85
5. Data Mentah Hasil Penelitian Kinerja Pegawai	90
6. Data Mentah Hasil Penelitian Iklim Organisasi.....	93
7. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	96
8. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	98
9. Tabel Distribusi Normal	104
10. Tabel Nilai-Nilai Product Moment.....	106
11. Tabel Nilai dalam Distribusi t.....	107
12. Tabel Nilai Chi Kuadrat.....	108
13. Tabel Nilai Rho	109
14. Distribusi 0-Z	110
15. Surat Izin Penelitian	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu seorang pegawai harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap profesional serta dedikasi agar tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya dapat berjalan lancar. Seorang pimpinan harus memahami para pegawainya supaya produktifitas kerja meningkat dan bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwewenangkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap pegawai yang ada didalam suatu organisasi baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang ada didalamnya kurang baik maka kinerja organisasi akan menjadi rendah, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada umumnya kinerja seorang pegawai dapat diukur oleh inisiatif, loyalitas, kejujuran, kreatifitas dan kesesuaian target atau sasaran

pekerjaan. Kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila pegawai dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakat serta menggunakan waktu sebaik mungkin, oleh karena itu kinerja merupakan salah satu peranan penting dalam pencapaian tujuan optimal.

Untuk mewujudkan hal diatas, diperlukan pegawai yang bertanggung jawab dan profesional dibidangnya, serta memiliki kinerja yang baik. Seperti yang dikatakan Rivai (2005:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dan sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja yang tinggi akan mendukung tercapainya produktivitas yang baik, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan. Peningkatan kinerja pegawai secara terus menerus akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan pegawai dalam bekerja ditentukan oleh kinerja pegawai tersebut, yang dapat diamati dari tindakan dan perilaku yang diperlihatkan.

Fattah dalam Tritanti (2008:10) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu ditingkatkan juga disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, intelegensi dan iklim organisasi. Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pegawai sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya iklim organisasi. Dengan iklim organisasi yang baik

didalam suatu organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, konflik organisasi dapat dihindarkan sehingga akan berdampak terhadap kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Wirawan (2008:121), “Iklim organisasi merupakan persepsi anggota secara individual dan kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi yang satu dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang berada didalam organisasi. Perilaku pegawai di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral pegawai serta perilaku konflik.

Dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai di dalam organisasi secara umum dibagi menjadi 2 yakni fisik dan non fisik. Adapun dimensi fisik seperti keadaan lingkungan fisik tempat kerja dan dimensi non fisik terdiri dari keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis di lapangan dan dilengkapi dengan wawancara dari beberapa orang pegawai pada tanggal 14 s/d 30 Oktober 2014. Penulis melihat masih rendahnya kinerja pegawai terutama dalam

pelaksanaan tugasnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Masih ada sebagian pegawai yang bekerja jika diperintah dan diawasi oleh pimpinan tanpa adanya inisiatif dari pegawai tersebut. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan kesadaran sendiri.
2. Ada indikasi kurangnya loyalitas pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang bekerja kurang serius dikarenakan sering meninggalkan pekerjaan dan lebih mementingkan urusan pribadi.
3. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang jujur dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang ketika ditanya oleh pimpinan apakah tugas yang diberikan kepadanya sudah selesai dikerjakan dijawab sudah padahal kenyataannya belum.
4. Masih ada sebagian pegawai yang kurang kreatif dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang ketika ada masalah dalam kantor tersebut sebagian pegawai lebih memilih bersikap diam daripada mengeluarkan ide, pendapat ataupun menggabungkan ide-ide yang ada untuk membantu memecahkan masalah yang ada.
5. Masih adanya sebagian pegawai yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja, terbukti dari pekerjaan yang tertunda sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan waktu yang digunakan.

Rendahnya kinerja pegawai diduga karena iklim organisasi yang kurang ideal dan kondusif, hal ini terlihat dari beberapa fenomena :

1. Masih kurang terbinanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Seperti pimpinan kurang memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja. Dan tidak semua pegawai yang dilibatkan untuk berpartisipasi dalam pembagian tugas, kadang kala dalam pembagian tugas di kantor tersebut pimpinan hanya memberikan kepada satu pegawai saja, sementara pegawai yang lain jarang diikuti sertakan berpartisipasi dan diberi tugas, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai tersebut.
2. Masih ada sebagian pegawai yang kurang mempunyai rasa kebersamaan dalam organisasi. Hal ini terlihat dari masih kurang terbinanya hubungan yang harmonis antara sesama pegawai serta beberapa pegawai yang bersifat individual. Seperti pegawai yang dalam bekerja hanya mau bekerja tidak mau bekerjasama, padahal pekerjaan tersebut seharusnya dikerjakan bersama-sama.
3. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap hasil kerja pegawai di kantor tersebut. Hal ini terlihat dari pegawai tersebut tidak termotivasi lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, karena pegawai tersebut beranggapan hasil kerjanya tidak dihargai oleh pimpinan jika ia menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

4. Masih ada pegawai yang kurang memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan, seperti pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secepatnya tetapi ditunda-tunda oleh beberapa orang pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, ada permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya inisiatif pegawai dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tersebut.
2. Kurangnya loyalitas pegawai dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Kurangnya kejujuran pegawai dalam bekerja di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
4. Pegawai bekerja secara monoton, tidak dapat mengembangkan ide-ide baru dalam bekerja. Hal ini terlihat kurangnya kreatifitas pegawai dalam bekerja di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

5. Belum terlihat adanya kesesuaian target atau sasaran pekerjaan pegawai dalam bekerja. Kurangnya kejujuran pegawai dalam bekerja di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Sedangkan permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahan serta kurang membina hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan.
2. Masih ada pegawai yang bekerja secara individual, padahal pekerjaan seharusnya dikerjakan secara bersama.
3. Belum terlihat adanya kerjasama yang dilakukan oleh pimpinan dan pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tersebut.
4. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja baik.
5. Pegawai kurang berkomitmen terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan tidak bersungguh-sungguh.

Kurangnya kinerja pegawai tersebut disebabkan karena hubungan iklim dalam organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Untuk itu penulis berpendapat bahwa iklim organisasi perlu ditindaklanjuti/ diperbaiki agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah terlihat banyaknya masalah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu penulis akan membatasi penelitian ini mengenai “*Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat*”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dari uraian diatas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
- 2) Bagaimanakah iklim organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
- 3) Apakah terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah dan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

2. Untuk mengetahui iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah tersebut penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi:

1. Pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam upaya menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai.
2. Pegawai dalam memperbaiki kekurangan atau kelemahan serta meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

BAB II KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam Bahasa Inggris kinerja dikenal dengan *performance* dan dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2008:700) diartikan sebagai suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan. Pendefinisian kinerja menurut Whitemore dikutip oleh Hamzah dan Nina (2012:60) menyatakan “kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan nyata.

Bernardin dan Russel dalam Edy (2010:150) “kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Byars dan Rue dalam Edy (2010:150) “kinerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2011:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”. Wibowo (2007:2) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Wibowo (2010:2) menyatakan “kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut, Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut, Rivai (2012:187) menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target sasaran, atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rivai (2010:548), definisi kinerja yaitu : “Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Menurut, Prawirosentono dalam Usman (2011:488) menyatakan bahwa kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal serta sesuai dengan norma dan etika. Sejalan dengan itu Miner dalam Sutrisno (2010:170) menyatakan kinerja adalah bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan yang diembankan kepadanya.

Menurut, Hamzah dan Nina (2012:97) “ karyawan adalah sumber daya manusia yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga”. Penggunaan istilah karyawan lazimnya digunakan oleh pekerja yang bekerja pada naungan organisasi swasta, sedangkan istilah pegawai

digunakan oleh pekerja yang bekerja pada instansi pemerintahan, namun pada hakikatnya karyawan dan pegawai itu sama. Karyawan/ pegawai merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi atau lembaga, yang sekaligus juga menjadi sumberdaya manusia. Karena dengan adanya sumber daya manusia dimana sebagai satu alat yang mampu menghasilkan apapun yang ingin dicapai organisasi dan akhirnya mereka inilah yang menyebabkan organisasi atau lembaga tersebut sama seperti organisasi lainnya sebagai organisasi yang hidup. Pegawai menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dari instansi. Pegawai sangat berperan dalam meningkatkan pelaksanaan pekerjaan, maka dari itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan dasar dalam bekerja.

Menurut, Mega Janur (2009:12) kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh suatu instansi dan tujuan yang ditetapkan oleh suatu instansi dan tujuan program kerja yang ditetapkan. Kinerja pegawai sangat penting dalam mencapai efektifitas suatu organisasi/ instansi karena kinerja pegawai berkaitan dengan pelaksanaan tugas pada instansi. Pelaksanaan tugas pegawai akan dapat berjalan dengan baik jika ditunjang oleh beberapa aspek seperti sumber daya yang tersedia.

Didalam suatu organisasi selalu dibutuhkan orang-orang yang terampil dan mempunyai kinerja yang tinggi dalam mengembangkan arah

organisasi. Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling bergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai yang rendah tidak hanya memberi dampak terhadap hasil kerja pegawai, tetapi juga menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Baik buruk suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh seorang pegawai dalam bekerja. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas harus mendapat perhatian dari atasan, sebab keberhasilan dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh kecakapan dan kemampuan pegawai. Untuk itu agar usaha pencapaian tujuan suatu lembaga dapat tercapai dengan baik, maka kinerja pegawai harus ditingkatkan kearah yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai pegawai dalam suatu instansi.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah. Kinerja pegawai yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai pegawai dalam suatu instansi pemerintah maupun perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan yang diperlihatkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk tercapainya kinerja dengan tinggi tentu ada faktor-faktor yang dapat merangsang timbulnya kinerja yang sesuai dengan harapan tersebut. Banyak hal yang mempengaruhi seseorang untuk menghasilkan kerja yang baik. Menurut, Timpe (2000:32) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : 1) Lingkungan kerja, 2) Motivasi kerja, 3) Gaya kepemimpinan, 4) Perilaku, 5) Sikap, dan 6) Hubungan dengan rekan kerja. Selanjutnya, Timpe (2002:3) bahwa “prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang cukup atau lingkungan kerja yang buruk.

Lebih lanjut kuswadi (2004:27) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan karyawan, motivasi, kepuasan karyawan, kepemimpinan dan iklim organisasi. Menurut, Mangkunegara (2000:48) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
3. Iklim atau suasana kerja yang ada ditempat pegawai bekerja. Suasana kerja yang baik akan membuat setiap pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Selanjutnya, Sutermeister (2001:55) menyatakan kinerja pegawai itu dapat dipengaruhi oleh pendidikan, kemampuan, pengalaman, motivasi, iklim organisasi, perencanaan, kepemimpinan dan kondisi sosial. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:100) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan atau perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, iklim, motivasi, komitmen, kepemimpinan dan disiplin.

c. Pentingnya Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang rendah tidak hanya memberi dampak terhadap hasil kerja pegawai, tetapi juga menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Sastrohadiwiyo (2002:235) mengatakan bahwa kinerja pegawai penting artinya dalam usaha mengembangkan kualitas kerjanya, pembinaan selanjutnya tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Kinerja penting untuk membantu ketercapaian tujuan yang telah direncanakan, karena kinerja merupakan hasil kerja sebagaimana dikemukakan wahyudi (2005:67) mengatakan bahwa suatu organisasi memerlukan dukungan para anggota berupa kinerja guna mencapai tujuan

yang ditetapkan. Sejalan dengan itu, Edy (2010:171) menyatakan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi, baik dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

d. Tujuan Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan yang penting bagi pegawai supervisor, departemen SDM maupun perusahaan. Karena banyaknya manfaat dari penilaian kinerja maka penilaian memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi seperti menurut, Robbins (2002:258-259), tujuan dari penilaian kinerja ada 5 (lima) yaitu :

1. Untuk mengambil keputusan personalia secara umum.
2. Memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
3. Kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
4. Untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.

5. Sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Menurut, Sastrohadiwiryo (2002:233), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Sumber data untuk perencanaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasehat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/ meningkatkan kualitas bagi tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menerapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik informasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut, Rucky (2002:51) indikator pegawai terdiri dari:

- 1) Kemampuan untuk bekerja, kemampuan tersebut dapat diukur dari yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan, atau pengalaman.
- 2) Pengetahuan tentang pekerjaan, pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau

pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan.

- 3) Inisiatif, seorang pegawai yang baik harus memiliki inisiatif karena ketika dibidang pekerjaan yang terdapat kendala atau masalah, maka pegawai berinisiatif mencapai solusi terbaik untuk keluar dari masalah tersebut.
- 4) Ketelitian dalam bekerja, jika seorang pegawai memiliki ketelitian dalam bekerja maka pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja memuaskan yang diharapkan manajemen.
- 5) Dapat diandalkan, maksudnya disini seorang pegawai harus bisa dapat diandalkan pimpinan dengan memiliki kepandaian dan pengetahuan yang luwas dalam tercapainya tujuan pekerjaan dengan kinerja yang baik.
- 6) Kreatifitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/ usul-usul baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja, menambah produktivitas, dan *agent of modernization*.

Ahmad (2002:41) mengemukakan beberapa ciri-ciri atau karakteristik yang banyak dijadikan objek pengukuran kinerja adalah kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreativitas dan lain-lain. Kinerja dapat dilihat atau diukur dari beberapa kriteria-kriteria dalam Muhlisin (2009)

mengemukakan bahwa : “ada empat kriteria kinerja yaitu (1) karakteristik individu,(2) proses, (3) hasil dan (4) kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil”.

Berdasarkan mangkunegara dalam Yadi (2003) indikator Untuk mengukur kinerja pegawai adalah : (1) kualitas kerja Terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan, (2) dapat tindaknya diandalkan. Kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan penguasaan tugas berdasarkan target-target yang dicapai, (3) sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan, pegawai dan lingkungan kerja, (4) kesesuaian target atau sasaran, dimana melihat kesesuaian standar waktu yang ditetapkan dengan penyelesaian tugas yang dilakukan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kinerja adalah : (1) inisiatif, (2) loyalitas, (3) kejujuran, (4) kreatifitas dan (5) kesesuaian target atau sasaran pekerjaan.

1. Inisiatif

Seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti halnya ide-ide dan kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut, Sastrohadiwiryono (2002:235) inisiatif adalah kemampuan seseorang pegawai dalam mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindak yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen

lainnya. Wijaya dalam Brantas (2009:89) menjelaskan “inisiatif pegawai bisa terlihat dari kemauan untuk mencari ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah, menuangkan ide-ide tersebut dan sebagainya”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa inisiatif merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang dan ide-ide baru untuk menghindari timbulnya masalah. Inisiatif merupakan kunci untuk memulai sesuatu. Maka sikap inisiatif sangat perlu dimiliki oleh para pegawai, karena dengan adanya sikap inisiatif ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia, loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seseorang pegawai terhadap organisasi. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Siswanto (2001:35) mengemukakan bahwa: Kesetiaan adalah kesanggupan mentaati, melaksanakan, mengamalkan suatu yang ditaati dengan penuh tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi:

a) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin di capai oleh orang-orang secara individual.

b) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

c) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi hubungan sosial di antara karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja pegawai tercermin dari kesetiannya dalam melaksanakan pekerjaannya serta terhadap rekan kerja dan juga pimpinaannya.

3. Kejujuran

Seorang pegawai yang mempunyai kinerja baik juga diharapkan memiliki kejujuran yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Menurut, Siswanto (2005:235) kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga

kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Pegawai yang jujur akan mengakui kekeliruan dan kesalahan yang dia lakukan, karena kejujuran merupakan karakter dan ketegasan dari prinsip moral seorang pegawai yang baik. Kualitas kejujuran yang mutlak dan terus terang adalah sikap yang tidak dapat ditawar lagi bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut, Ade Sriutama (2013:25) unsur kejujuran terdiri atas sub unsur yaitu :

- a. Melaksanakan tugas dengan ikhlas
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang
- c. Melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya.

Kejujuran seorang pegawai sangatlah penting karena ikut menentukan apakah seorang pegawai tersebut mempunyai kinerja yang baik atau tidak. Artinya pegawai yang dapat berbuat dan mempertahankan kejujurannya dengan baik, maka pegawai tersebut akan dapat menjaga kualitas kerjanya, sebaliknya pegawai yang tidak dapat berbuat jujur atau mempertahankan kejujurannya berarti pegawai

tersebut tidak menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan, pegawai yang mempunyai kejujuran dalam bekerja dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja yang tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya dan selalu melaporkan hasil kerjanya kepada atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya serta berterus terang tentang segala hal dalam bekerja.

4. Kreatifitas

Kreatifitas merupakan kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru, yang berbeda serta mampu menciptakan ide-ide yang bagus. Menurut, Rivai (2008:106) “kreatifitas berasal dari kata kreatif, yang artinya memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk menciptakan, bersifat daya cipta, pekerjaan yang kreatif menghendaki kecerdasan dan imajinasi, selanjutnya pekerjaan kreativitas, diartikan untuk mencipta, daya cipta, perihal kreasi”.

Robbins (2002:92) menyatakan kreativitas sebagai “kemampuan untuk mengkombinasikan ide dengan cara yang unik atau membuat gabungan yang tidak umum dari beberapa kelompok ide”. Selanjutnya Edy (2010:110) juga berpendapat bahwa “kreativitas menyangkut akumulasi pengetahuan / informasi yang telah dimiliki seorang individu dan kemampuannya untuk menggabungkan berbagai informasi sehingga terbentuk pengetahuan baru”. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi

dalam bekerja biasanya mempunyai kreativitas atau keterampilan untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide baru. Hal ini akan menunjang suatu organisasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

5. Kesesuaian target atau sasaran pekerjaan

Penggunaan waktu dalam pekerjaan merupakan indikator untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Jadi seorang pegawai berkinerja dengan baik, ia akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan.

Waktu yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pada khususnya dan menentukan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan pada umumnya. Menurut, Timpe (2002:70) ketepatan waktu adalah proses pemanfaatan waktu dengan efisien dan juga mengendalikan penggunaannya. Ketepatan waktu menunjukkan bagaimana seorang pegawai menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai.

Ada seorang pegawai mampu menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bila penggunaan waktu itu tepat, maka sangat menghemat tenaga dalam melakukan berbagai aktivitas. Namun sebaliknya bila waktu tersebut tidak dapat dipergunakan dengan baik, maka sudah jelas akan mendatangkan kerugian bagi lembaga itu sendiri

Dari uraian diatas jelas bahwa waktu mempunyai peranan yang penting dalam melaksanakan tugas bagi seorang pegawai. Bila penggunaan waktu itu tepat, maka sangat menghemat tenaga dalam melakukan berbagai aktifitas. Suatu sikap seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan hal ini dapat saja seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan.

2. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:522) adalah keadaan atau suasana. Selanjutnya, Peterson dalam Hafuliyon (2004:84), Iklim merupakan kejadian-kejadian yang sudah terpola atau terbina sebagai ukuran utama dari kehidupan organisasi atau persepsi anggota dan sikap mereka terhadap ukuran tersebut.

Sedangkan pendapat lain dari Blom dalam Hadiyanto (2004:153) iklim adalah kondisi, pengaruh dan rangsangan yang meliputi pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang mempengaruhi individu yang ada di dalamnya. Dari pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa iklim merupakan sifat-sifat lingkungan yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh individu dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim merupakan keseluruhan gaya hidup dalam suatu

sistem yang dirasakan langsung atau tidak langsung yang berpengaruh pada aktivitas kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Menurut, Henry I. Sisk dalam Abdurrahmat Fathoni (2006:22) memandang organisasi sebagai “suatu kesatuan, yaitu sekelompok orang terlihat secara bersama-sama di dalam hubungan yang resmi untuk mencapai tujuan”. Selanjutnya, Husaini Usman (2011:147) mengemukakan organisasi adalah proses kerja sama dua atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien . Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja”. Menurut, Rivai (2012:169) organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa, organisasi adalah suatu wadah yang di dalamnya terdapat sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan secara bersama pula.

Untuk mencapai tujuan pimpinan organisasi harus dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal dan dengan kondisi tersebut tentunya para pegawai merasa puas terhadap pekerjaan lingkungan dengan baik dan cepat. Disamping itu pimpinan juga perlu mengembangkan iklim

organisasi yang kuat, sehat dan sesuai dengan perubahan, bila ingin mempertahankan diri bahkan jika terus tumbuh.

Suatu organisasi tentu saja menginginkan sumber daya yang berkualitas dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan organisasi. Dalam bekerja, orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang. Dengan kata lain, mereka menganggap bahwa kebutuhan keinginan dan harapan mereka yang berbentuk iklim organisasi sudah dipenuhi oleh tempat mereka bekerja. Karena iklim organisasi adalah suasana yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi, lingkungan kerja dan lingkungan antar individu yang akrab, dapat menimbulkan pengaruh negatif dalam pelaksanaan program organisasi.

Menurut, Sagala (2008:130) iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2008:121) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan menurut, Robert G. Owen dalam Wirawan (2008:121) iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menuntun munculnya motivasi.

Menurut, Wirawan (2008:122) bahwa Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka

yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut, wirawan (2008:122) ada sejumlah kata kunci dalam pengertian Iklim organisasi tersebut yang perlu mendapat penjelasan yaitu :

- 1) Persepsi. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (sebagai individual dan kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi. Persepsi adalah proses orang menerima, mengorganisasikan dan menginterpretasikan informasi yang ada di lingkungan dan masyarakatnya untuk mengambil keputusan, melakukan aktivitas dan sebagainya.
- 2) Hal yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi, persepsi orang yang tersebut mengenai apa yang ada atau apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi.
- 3) Praktik rutin, mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam organisasi.
- 4) Sikap dan perilaku organisasi, orang yang dapat bersikap dari sangat positif sampai sangat negatif mengenai iklim organisasi. Persepsinya akan mempengaruhi perilakunya.
- 5) Mempengaruhi kinerja organisasi, sikap dan perilaku organisasi anggota mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Dari beberapa defenisi para ahli diatas, dapat penulis ambil kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pekerja serta punya pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

b. Dimensi Iklim Organisasi

Ada 7 (tujuh) dimensi lingkungan organisasi menurut, Wirawan (2008:128) yaitu :

1. Keadaan lingkungan fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan dan proses kerja. Persepsi pegawai mengenai tempat kerjanya, menciptakan persepsi pegawai mengenai iklim organisasi.
2. Keadaan lingkungan sosial
Lingkungan sosial adalah interaksi antar anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat formal, informal, kekeluargaan atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.
3. Pelaksanaan sistem manajemen
Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi.

4. Produk

Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.

Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi.

5. Konsumen yang dilayani

Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan mempengaruhi iklim organisasi.

6. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi

Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenerjiaan dan ketangkasan.

7. Budaya organisasi

Baik budaya maupun iklim organisasi sangat mempengaruhi perilaku organisasi, anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut, Letwin dan Stringers dalam Arni Muhammad (2009:83) dimensi iklim organisasi sebagai berikut: “rasa tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan dan semangat tim”. Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi.

Selanjutnya, Moos dan Arter dalam Hadiyanto (2004:179-180) mengemukakan terdapat empat dimensi iklim organisasi yaitu:

a. Dimensi hubungan

Dimensi hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan personalia yang ada dalam organisasi, saling mendukung dan membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka.

b. Dimensi pertumbuhan/ perkembangan pribadi

Dimensi pertumbuhan pribadi yang disebut juga dimensi yang berorientasi pada tujuan membicarakan tujuan utama organisasi dalam mendukung pertumbuhan/ perkembangan pribadi dan motivasi diri untuk tumbuh dan berkembang.

c. Dimensi perubahan dan perbaikan sistem

Dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim organisasi mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan.

d. Dimensi lingkungan fisik

Dimensi ini membicarakan sejauh mana lingkungan fisik seperti fasilitas dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas.

c. Indikator iklim organisasi

Menurut, Wirawan (2008:129) ada beberapa indikator yang bisa digunakan dalam mengukur iklim organisasi suatu perusahaan diantaranya

adalah (1) Hubungan atasan dan bawahan, (2) Hubungan antarteman sekerja, (3) Kerja sama dalam melaksanakan tugas, (4) Penghargaan, (5) Komitmen.

a) Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan harus terjalin dengan baik, karena perilaku seorang atasan sangat mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi pegawai. Jika hubungan baik antara atasan dengan bawahan dapat terjalin dengan baik maka pimpinan juga dapat memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi pegawai merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan terjadi dengan baik apabila komunikasi lancar. Komunikasi dapat menyampaikan tugas yang diberikan pada pegawai. Menurut, Terry (2011:213) bahwa komunikasi yang baik memberikan motivasi. Ia mendorong rasa berpartisipasi. Ia membangkitkan perhatian yang besar akan pekerjaan. Membagi informasi untuk perhatian dan keuntungan timbal balik memberi dorongan vital bagi rasa seorang pegawai bahwa ia masuk golongan.

Selain itu menurut, Djajendra (2010) bahwa Pimpinan harus mempunyai mindset dan perilaku untuk membantu karyawan mencapai kinerja dan prestasi maksimal dengan cara-cara persuasive. Pimpinan hanya boleh menggunakan kekuasaannya dalam hal membuat keputusan dan mengarahkan karyawan ke visi, misi dan

tujuan organisasi. Tapi dalam hubungan kerja sehari-hari pimpinan haruslah berperan sebagai orang tua yang membimbing setiap pegawai melalui sikap baik dan kasih sayang. Demikian juga dengan karyawan, para karyawan harus secara ikhlas dan cerdas mengarahkan seluruh energy, potensi dan kekuatan dirinya untuk membantu kesuksesan tanggung jawab pimpinan. Hubungan yang tulus, ikhlas dan mensyukuri haruslah menjadi modal yang menjadi kuat dalam menyatakan semua perbedaan di dalam organisasi.

Kepemimpinan yang berkualitas akan muncul disaat pimpinan focus untuk pertumbuhan potensi karyawan dan organisasi. Setiap karyawan pasti mengharapkan perubahan kearah yang lebih baik dari karir kerja dan kehidupan pribadinya. Oleh karena itu pimpinan wajib berjuang untuk menciptakan budaya yang memungkinkan orang untuk tumbuh dan berkembang. Untuk dapat tumbuh dan berkembang, maka setiap karyawan wajib berkontribusi dan maksimal buat pimpinan dan organisasi. Setiap orang dalam organisasi baik pimpinan maupun karyawan wajib berbagi visi yang menunjukkan bahwa semua orang terlibat dalam suatu tujuan yang lebih besar buat kejayaan organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan atasan dan bawahan harus terjalin dengan baik agar dapat mendorong motivasi pegawai. Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan terjadi dengan baik apabila komunikasi lancar. Komunikasi merupakan alat yang penting untuk dapat menjalin hubungan baik

dengan pegawai. Pimpinan tidak mampu memajukan organisasi tanpa ada kerjasama dengan pegawai. Pegawai juga tidak bisa mengerjakan tugas tanpa ada perintah dan arahan dari pimpinan, pimpinan harus berusaha menciptakan iklim organisasi yang nyaman dalam organisasi.

b) Hubungan antar teman sekerja

Hubungan antar teman sekerja juga perlu dibina, agar pegawai dapat saling bekerja sama dan saling membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal. Menurut, Pandji (2003:85) “sesungguhnya setiap orang itu haus dengan ingin dihargai baik langsung maupun tidak langsung”. Apabila seseorang di dalam lingkungan kerjanya tidak dianggap oleh sesama rekan kerja bahkan atasan maka hal ini akan menimbulkan perasaan yang tidak enak saat bekerja.

Keadaan hubungan kerja semacam ini, lambat laun akan menjadikan pegawai yang bersangkutan tidak bergairah dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan menghambat kelancaran proses manajemen di lingkungan kerjanya. Menurut, Siagian (2002:324) “dalam kehidupan kerja modern dewasa ini, semakin disadari bahwa terdapat hubungan yang erat antara rekan kerja dan antara satu tugas dengan tugas lainnya”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antarteman sekerjaitu sangat penting dalam melaksanakan tugas.

Hubungan tersebut tidak hanya mengenai hubungan kedinasan (formal) tetapi juga hubungan batin (non formal).

c) Kerjasama dalam melaksanakan tugas

Kerjasama dapat terjalin apabila antara pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan ada sifat saling menghargai. Setiap pegawai mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Oleh sebab itu sikap saling menghargai antar sesama pegawai dalam mengeluarkan pendapat ataupun menghargai pekerjaan orang lain yang telah dilakukan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terciptanya kerjasama yang baik dalam sebuah organisasi.

Kerjasama adalah hal yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan maupun dalam menetapkan kebijaksanaan yang baru melalui suatu kerjasama yang baik. Menurut, Sastroharwiry (2002:236) kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya. Selain itu menurut, Wursanto (2008:54) kerjasama adalah suatu perbuatan bantu membantu atau suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah suatu perbuatan atau pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama

untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama antar sesama pegawai adalah hal yang penting dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Pentingnya kerjasama ini agar adanya ikatan yang membuat seorang pegawai merasa menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kelompoknya. Dengan kata lain kerja sama yaitu pertalian atau ikatan yang membuat seorang pegawai merasa menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kelompoknya.

d) Penghargaan

Menunjukkan derajat para pegawai bahwa mereka dihargai dan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang baik dari pada mereka diabaikan, dikritik atau dihukum jika sesuatu dilaksanakan secara salah. Prinsip dari sebuah penghargaan adalah bukan hanya suatu bentuk materi saja, tetapi juga dalam bentuk non materi seperti surat penghargaan, pujian secara lisan, kunjungan atasan kepada bawahan secara informal yang diberikan kepada pegawai ketika ia telah melaksanakan pekerjaan dengan baik. Penghargaan ini juga bisa diberikan kepada pegawai yang mendapatkan prestasi kerja yang tinggi atau kepada pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik.

Menurut, Soekidjo Notoadmodjo (2009:127) mengatakan bahwa “penghargaan atau rekognasi dalam suatu organisasi bukan hanya dalam bentuk materi saja, tetapi juga dalam bentuk non materi seperti surat penghargaan, pujian secara lisan, kunjungan atasan kepada

bawahan secara informal, dan sebagainya. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat menimbulkan “rasa berhasil” bagi yang bersangkutan (*sense of achievement*). Penghargaan juga menunjukkan pengetahuan seseorang mengenai apa yang dipikirkan para pengawas dan manajer tentang pekerjaan mereka dan juga menunjukkan derajat sampai dimana para pengawas dan manajer membantu mereka dalam melakukan pekerjaan. Dengan penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada pegawai maka semangat dan motivasi kerja pegawai akan terpacu karena merasa hasil kerjanya dihargai maka pegawai akan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Selanjutnya, Krietner dan Kinicki (Wibowo, 2007) membagi *reward* menjadi *extrinsic reward* dan *Intrinsic reward*. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan seperti pembayaran, promosi dan jaminan sosial Gibson dkk (2000) menyatakan sebagai penghargaan finansial, material atau sosial dan lingkungan. Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pegawai.

Penghargaan ekstrinsik antara lain berupa penghargaan finansial (upah, gaji dan jaminan sosial), interpersonal (pengakuan dan kemampuan berinteraksi sosial tentang pekerjaan) dan promosi (mengangkat seseorang dengan mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya). Sedangkan penghargaan intrinsik merupakan bagian

dan pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Penghargaan intrinsik dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan, prestasi, otonomi, dan pengembangan pribadi.

e) Komitmen

Menurut, Robbins dan Judge dalam Sunyoto (2013:53) komitmen organisasional menunjukkan sejauhmana seseorang memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut. Hoy dan Miskel dalam Novri (2005:22) mengemukakan bahwa “orang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan loyalitas dan sikap professional dalam bekerja, yang terlihat dari sikap patuh, hormat dan berdisiplin tinggi”. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Setiap individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal keterampilan dan kemampuannya.

Hunt dan Morgan dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,
- 2) Berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi dan

- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Komitmen menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku yang mencakup:

- a) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan terhadap tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada

individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

- c) Kehangatan, afeksi, loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.
- d) Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
- e) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu yang lama.

3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Iklim organisasi dipengaruhi oleh persepsi anggota yang ada pada organisasi tersebut. Dengan demikian apabila pegawai merasa bahwa iklim yang ada pada organisasi tempat ia bernaung cukup kondusif dan menyenangkan

baginya untuk bekerja dengan baik dan hal ini akan membuat pegawai tersebut merasa puas.

Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai, menurut Siswanto (2001:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah suasana yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi. Wirawan (2008:121) iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terajadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Sedangkan menurut, Henry A Marray dan Kurt Lewin dalam Ediosman (2010:44) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri. Perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.

Iklim organisasi yang positif membuat pegawai merasa senang, aman, nyaman, dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi yang bersangkutan. Di saat pegawai merasakan keamanan, kenyamanan, dan penuh kebermaknaan di tempatnya bekerja, maka pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan berkualitas. Iklim organisasi yang negatif muncul ketika individu merasa tidak mendapatkan perlakuan yang baik dan juga tidak merasa diperhatikan oleh pimpinannya. Suasana kerja dan segala dimensi yang ada di lingkungan kerjanya dinilai tidak menyenangkan. Indikasi iklim

organisasi yang negatif yaitu hukuman lebih ditekankan pada *reward*, *inisiatif individu terhambat*, *komunikasi yang tidak lancar*, *kepemimpinan yang otoriter*, dan *begitu banyak struktur serta kebijakan atasan yang formal, kaku, dan memberatkan pegawainya*. Akibat dari iklim organisasi yang negatif adalah pegawai tidak akan merasa senang dan nyaman. Dalam keadaan yang seperti itu, pegawai akan sulit untuk berperilaku dan menunjukkan performansi yang maksimal sehingga kinerja yang berkualitas sulit terwujud. Hal tersebut dikarenakan jika pegawai merasakan suasana kerja yang tidak nyaman, maka akan mempengaruhi kesiapan pegawai dalam menghadapi pimpinannya. pegawai yang tidak siap tidak akan maksimal dalam memberikan kinerja yang berkualitas dan lebih baik. pegawai juga akan enggan melayani perintah pimpinan karena suasana hatinya yang tidak enak akibat lingkungan yang ia rasa tidak kondusif, akibatnya yaitu kualitas kinerja yang tinggi tidak akan terwujud.

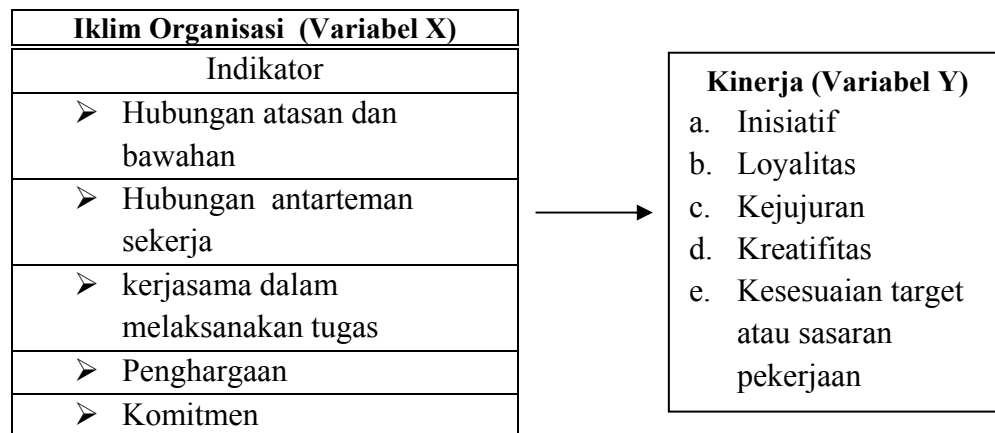
Jadi, dapat dikatakan iklim organisasi ada hubungan dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat ketika seorang pegawai merasa senang, aman, nyaman dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi yang bersangkutan maka kinerja pegawai pun akan lebih meningkat dan berkualitas. Jika iklim dalam organisasi baik maka untuk mencapai sesuatu tujuan semakin tinggi maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Jadi dapat diduga terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai.

B. Kerangka Konseptual

Iklm organisasi adalah iklim persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya: suplier, nasabah, konsultan, dan lain-lain) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

Iklm organisasi yang mempengaruhi perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi secara umum dibagi menjadi 2 yakni fisik dan non fisik. Adapun dimensi fisik seperti keadaan lingkungan fisik tempat kerja dan dimensi non fisik terdiri dari keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan budaya organisasi. Iklm organisasi yang positif dapat dilihat ketika seorang pegawai merasa senang, aman, nyaman dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi yang bersangkutan maka kinerja pegawai pun akan lebih meningkat dan berkualitas. Iklm atau suasana dalam organisasi yang baik salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu dilakukan penelitian untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dan kinerja pegawai. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat pegawai berfikir dengan tenang dan berkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Iklm Organisasi dapat dilihat dari (1) Hubungan atasan dan bawahan (2) Hubungan antarteman sekerja, (3) kerjasama dalam melaksanakan tugas, (4) penghargaan, (5) komitmen. Iklm

Organisasi ini merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu dilakukan penelitian untuk mengetahui hubungan Iklim organisasi dengan Kinerja Pegawai. Kinerja dapat dilihat dari: (1) inisiatif, (2) loyalitas, (3) Kejujuran, (4) kreatifitas dan (5) kesesuaian target atau sasaran. Hal ini dapat digambarkan seperti kerangka konseptual berikut :



Gambar 1. Hubungan Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sumatera barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi di dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah kondusif. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor maksimal dikali 100%. Rata-rata (mean) yang diperoleh 125,92, skor maksimal 155, Standar Deviasi 9,03. Persentasi ini 81% sudah kondusif.
2. Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik. Dengan rata-rata (mean) 128,39, skor maksimal 165, dan Standar Deviasi diperoleh 9,618. Persentasi ini 78% berada pada kategori cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara Iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dimana $t_{hitung} = 2,689 > t_{tabel} = 1,671$ pada taraf kepercayaan 95%. Artinya iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja pegawai dapat menentukan iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,294 > r_{tabel} = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai berada pada kategori “cukup baik”. Untuk diharapkan kepada pimpinan agar lebih dapat menciptakan iklim organisasi dengan cara menjalin hubungan yang lebih baik dengan bawahan, menjalin kerjasama, memberikan penghargaan dan memiliki komitmen dalam melaksanakan tugasnya agar kinerja pegawai tersebut dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.
2. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan hasil penelitian Kinerja Pegawai berada pada kategori “cukup baik”. Untuk diharapkan kepada seluruh pegawai untuk terus meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Dan sebagai bahan masukan bagi pegawai untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.
3. Peneliti Selanjutnya, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih dalam lagi tentang iklim organisasi dan kinerja pegawai ini, karena masih banyak faktor yang mempengaruhi iklim organisasi dan kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto. Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- . 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta
- Devito, Josep H. 2004. *The Intrapersonal Communication Book*. Person Education.
- Dewi, Ade Sriutama. 2013. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang* Skripsi Tidak diterbitkan. Padang: Fip Unp.
- Gani, Achmad. 2008. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. (vol 1 No 7). Hlm 220-228.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Hafuliyon. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Kerja, Komitmen dan Disiplin Terhadap Prestasi Pegawai di STIAN Batu Sangkar*. Padang: MM UNP.
- Hamzah, B, Uno., & Lamatenggo, Nina. 2012. “teori kinerja dan Pengukurannya”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mega Janur. 2009. *Pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah departemen agama provinsi Sumbar*. Padang : FE UNP.
- Muhammad, arni. 2009. *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Edisi IV. Bumi Aksara.
- Pandji, Anoraga. 2003. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.