

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Tugas Akhir Dalam menyelesaikan
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



Oleh:

RISMENDRA
NIM. 17897

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

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

Nama : Rismendra

NIM : 17897

Tahun Masuk : 2010

Jurusan : Administrasi Pendidikan

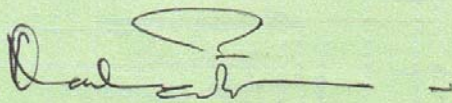
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2015

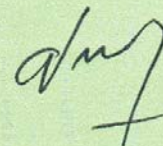
Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hadiyanto, M.Ed
NIP. 19600416 198603 1 004



Nellitawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19611103 198203 2 002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

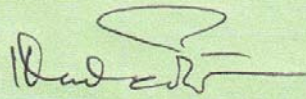
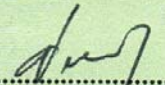
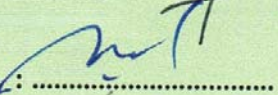
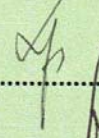
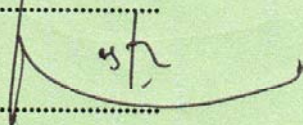
Judul : HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN
BARAT
Nama : RISMENDRA
NIM/BP : 17897 / 2010
Jurusan : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Fakultas : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Februari 2015

Tim Penguji

1. Ketua : Dr. Hadiyanto, M. Ed
2. Sekretaris : Nellitawati, S.Pp, M. Pd
3. Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd
4. Anggota : Lusi Susanti, S.Pd, M. Pd
5. Anggota : Sulastri, S. Pd., M. Pd

Tanda Tangan


:

:

:

:

:

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya 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, Februari 2015



Rismendra

ABSTRAK

Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

**Oleh: Rismendra. 2010-17897.
Jurusan Administrasi Pendidikan.**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah iklim organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang (1) kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, (2) iklim organisasi dan (3) untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.”

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yaitu melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Populasi penelitian berjumlah 80 orang yaitu seluruh pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Sampel berjumlah 66 orang, Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling dengan melihat pada tabel Krejchi. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket model skala likert dengan lima alternatif jawaban. Validitas instrument diperoleh melalui rumus Rho Spearman. Hasil uji coba instrument kedua variabel menunjukkan valid yaitu skor iklim organisasi diperoleh $r_{ho_{xy}} = 0,988$, skor variabel kinerja pegawai $r_{ho_{xy}} = 0,991$ pada taraf kepercayaan 95% dan Reliabilitas instrument diperoleh melalui rumus Alpha dengan skor variabel iklim organisasi diperoleh 0,608 dan variabel kinerja pegawai 0,627 dengan taraf kepercayaan 95%.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa: iklim organisasi pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori baik (82%) dan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori baik (83%) juga, serta terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dengan t sebesar 3,272 pada taraf kepercayaan 95%.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Artinya iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd dan Bapak Dr. Hadiyanto, M.Ed selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang

6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu serta karyawan dan karyawan Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan sumbangsuhnya dalam penulisan skripsi ini.
7. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2010, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

Terisitimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, dan buat adik yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, Desember 2014

Penulis

Rismendra

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja Pegawai	10
a. Pengertian Kinerja Pegawai	10
b. Pentingnya kinerja pegawai	11
c. Indikator Kinerja Pegawai.....	11
d. Factor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2. Iklim Organisasi	22
a. Pengertian Iklim Organisasi	22
b. Indicator iklim organisasi.....	24
3. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai	30

B. Kerangka Konseptual.....	32
C. Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Variabel Penelitian	37
E. Jenis dan Sumber Data	38
F. Instrumen Penelitian	38
G. Pengumpulan Data	41
H. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	45
B. Pengujian Hipotesis	49
C. Pembahasan	50
D. Keterbatasan Peneliti.....	55
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Pendapat ahli tentang kinerja pegawai.....	13
2. Pendapat ahli tentang iklim organisasi.....	26
3. Populasi pegawai.....	35
4. Sampel pegawai	37
5. Kategori dan persentase	42
6. Distribusi Frekuensi Skor iklim Organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.....	45
7. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.....	47
8. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	48
9. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Uji	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	33
2. Histogram Frekuensi Skor Motivasi Kerja	46
3. Histogram Frekuensi Skor Kinerja Pegawai	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Penelitian	60
2. Pengantar angket	61
3. Petunjuk pengisian angket.....	62
4. Angket Penelitian	64
5. Analisis Uji Coba Penelitian	68
6. Rekapitulasi uji coba variabel iklim organisasi	79
7. Rekapitulasi uji coba variabel kinerja pegawai.....	80
8. Tabulasi data variabel iklim organisasi.....	81
9. Tabulasi data variabel kinerja pegawai	82
10. Skor Mentah Hasil Penelitian	84
11. Tabel Data	85
12. Pengolahan Data	94
13. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	95
14. Tabel Nilai-Nilai R Product Moment.....	96
15. Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	97
16. Nilai-Nilai dalam Distribusi	98
17. Tabel Z	99
18. Surat Izin Penelitian dari Fakultas	100
19. Surat Izin Penelitian dari KP3M	101
20. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan makhluk yang sepanjang sejarahnya selalu hidup berkelompok. Kehidupan berkelompok ini didasari karena setiap orang sebagai makhluk mempunyai kebutuhan untuk hidup bersama atau kebutuhan sosial. Setiap manusia bergantung satu sama lain dalam memenuhi kebutuhannya. Karena setiap orang tidak mampu memenuhi semua kebutuhannya sendiri. Untuk itu, manusia membentuk kumpulan-kumpulan dari individu dan dibentuklah yang namanya organisasi. Organisasi terdiri dari sekumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Dengan dibentuknya organisasi setidaknya setiap individu dapat mencapai tujuannya dengan memanfaatkan potensi yang dimilikinya.

Organisasi merupakan wadah interaksi personal baik dengan sesama anggota maupun dengan lingkungan sosialnya yang saling mempengaruhi satu sama lainnya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan proses kerja dari pegawainya.

Menurut, Wibowo (2012:43) menyatakan bahwa proses kerja seseorang untuk mencapai hasil kerja yang berprestasi disebut dengan kinerja. Dapat kita lihat bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh proses kerjanya, apabila proses kerjanya baik sesuai dengan prosedur kerja yang benar maka

hasil kerjanya akan berprestasi begitu pula sebaliknya apabila proses kerjanya asal-asalan maka hasil kerjanya tidak akan memuaskan.

Menurut, Debdikbud (2001:570) kinerja adalah sesuatu yang dicapai prestasi yang dicapai dan kemampuan kerja.” Selanjutnya Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa “ kinerja pegawai tercermin dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama. Prakarsa dan kepemimpinan”. Berbicara mengenai kinerja dan tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan yang menjalankan organisasi tersebut tidak lain adalah manusianya itu sendiri yang dilihat dari perilaku dan proses kerjanya. Sebagai unsur organisasi manusia mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Sebagaimana yang dikemukakan Rivai (2009:548) bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan”. Kinerja yang tinggi akan mampu memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan benar dan tepat sehingga dapat mengembangkan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang diemban. Pentingnya kinerja dapat dilihat dari bagaimana cara kerja dan proses kerja yang ditampilkan pegawai tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Edi (2010:171) keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi tersebut.

Untuk mencapai suatu kinerja yang berkualitas pegawai harus memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya, sebaliknya jika pegawai tidak disiplin maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Karena itu disiplin kerja dapat berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap semua ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perbuatan seseorang atau sekelompok orang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan dan kesadaran terhadap aturan yang berlaku dalam bekerja yang dilandasi rasa tanggung jawab sehingga tercipta stabilitas organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat loyalitasnya terhadap pekerjaan dan sangat setia dengan organisasi. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seseorang pegawai terhadap organisasi. Menurut Sudimin (2003:80) loyalitas berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai.

Begitu juga dengan pegawai yang kinerjanya baik mereka mempunyai inisiatif dalam bekerja. Nitisemito (2001:65) mengemukakan bahwa “inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti halnya ide-ide maupun kreasi-kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Seorang pegawai tidak harus selalu menunggu perintah dari pimpinan atau

rekan kerja lainnya untuk melakukan pekerjaan. Pegawai juga harus memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan apabila pekerjaan tersebut rasanya bisa dilakukan dengan baik tanpa harus menunggu perintah. Karena dengan adanya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas maka tugas bisa terselesaikan sebelum diminta oleh pimpinan sehingga terciptalah kinerja yang baik.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang berkualitas seorang pegawai harus memperhatikan kedisiplinannya. Pegawai juga harus memiliki loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan, dan seorang pegawai juga harus memiliki inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan untuk melaksanakan pekerjaan. Inisiatif pegawai sangat diperlukan agar terciptanya kinerja yang berkualitas dari pegawai, sehingga tujuan suatu organisasi atau lembaga tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dan pengamatan sementara yang penulis lakukan tanggal 01 sampai 20 Mei 2014 di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, maka terlihat beberapa fenomena sbb:

1. Pegawai belum disiplin dalam bekerja. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas dan juga masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

2. Masih rendahnya loyalitas pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja kurang serius dikarenakan mereka lebih mementingkan kepentingan pribadi ketimbang kepentingan organisasi.
3. Masih ada sebagian pegawai yang kurang inisiatif dalam bekerja. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang hanya mau bekerja jika diperintahkan dan diawasi oleh pimpinan. Sebaliknya jika tidak ada pimpinan mereka akan meninggalkan pekerjaan dan lebih mementingkan yang lain. Seperti, main game, berbincang-bincang dengan pegawai lainnya.
4. Masih ada sebagian pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang melemparkan kesalahannya kepada orang lain dan tidak mau menanggung resiko dari kesalahannya dalam bekerja.
5. Adanya pegawai yang kurang dapat bekerjasama. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang mengerjakan tugas sendiri-sendiri, padahal tugas tersebut lebih bagus dikerjakan secara bersama.

Penulis menduga salah satu faktor rendahnya kinerja pegawai karena iklim organisasi yang kurang baik, hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut:

1. Kurangnya kenyamanan dalam bekerja akibat lingkungan fisik kantor yang kurang mendukung. Hal ini terlihat dari tumpukan berkas-berkas yang masih menumpuk diruangan kerja.

2. Kurangnya kebebasan dalam berpendapat dan berkreasi. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai kurang mendapatkan kebebasan untuk menyalurkan pendapatnya dan kurang diberikan kepercayaan dalam berinovasi.
3. Kurangnya dukungana baik itu dari pimpinan ataupun sesama pegawai. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang menjelek-jelekan pekerjaan pegawai yang lain.
4. Masih ada sebagian pegawai yang kurang mempunyai rasa keakraban dalam organisasi. Halini terlihat dari masih kurang terbinanya hubungan yang akrab dan harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun sesama pegawai. Contohnya, apabila ada pegawai yang sakit, yang pergi membesuk hanya sebagian kecil dari pegawai saja.

Berdasarkan hasil pengamatan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dan pengamatan tentang iklim organisasi dengan kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai

- a. Masih ada sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga tugas yang diberikan kurang dapat terselesaikan dengan maksimal.
- b. Sebagian pegawai masih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
- c. Masih ada sebagian pegawai yang bekerja apabila hanya diperintahkan oleh atasan sehingga pekerjaan jadi menumpuk.
- d. Masih ada sebagian pegawai yang kurang berkomitmen terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan tidak sungguh-sungguh.
- e. Sebagian pegawai masih enggan untuk bekerjasama, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara bersama dikerjakan sendiri-sendiri sehingga hasil dari pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan
- f. Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas masih rendah.
- g. Kurangnya kemampuan pegawai dalam manajemen waktu.

2. Iklim organisasi

- a. Iklim organisasi yang kurang kondusif mengakibatkan sebagian pegawai bekerja kurang bersemangat dan lebih produktif lagi
- b. Kurangnya kebebasan pegawai dalam memberikan pendapat sehingga menimbulkan rasa kurang dihargai dalam diri pegawai.

- c. Kurangnya keakraban antar sesama pegawai dan antara pimpinan dengan bawahan serta kurang membina hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan.
- d. Kurangnya kerja sama antara pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil yang diperoleh dari pekerjaan kurang baik.
- e. Kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap pegawai yang telah berhasil melaksanakan pekerjaan dengan sempurna sehingga semangat untuk mengerjakan pekerjaan yang lain berkurang.
- f. Kurangnya dukungan dari pimpinan pada pegawai yang mempunyai inisiatif dalam bekerja, sehingga pegawai kurang termotivasi dalam melakukannya.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, terlihat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun karena keterbatasan penulis dan sesuai dengan kajian teoritis yang ada, maka penulis membatasi penelitian ini pada masalah Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Bagairnana kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?

- b. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?
- c. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang:

1. Kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat
2. Iklim organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat
3. Ada atau tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai dilapangan mengenai iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi penyesuaian iklim organisasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam memahami tentang iklim organisasi dan hubungannya dengan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak hanya menyatakan hasil tetapi juga bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan proses kerja yang ditampilkan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja terlihat dari perbuatan, perilaku, proses kerja dan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Rivai (2009:548) mengemukakan bahwa "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya." Sedangkan Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Pengertian kinerja yang dirumuskan oleh Miner (dalam Edi 2010:170) adalah bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan

berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai tercermin dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.”

Dari beberapa definisi kinerja yang telah dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan dan prestasi seseorang yang tergambar dari proses kerja itu berlangsung dan tercermin dalam bentuk perbuatan serta perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan antara lain adalah kedisiplinan, loyalitas, inisiatif kerja pegawai, tanggung jawab pegawai dan kerjasama pegawai.

b. Pentingnya Kinerja Pegawai

Kinerja penting untuk membantu tercapainya tujuan yang telah direncanakan karena kinerja merupakan hasil dan proses kerja. Wahyudi (2005:67) mengatakan bahwa suatu organisasi memerlukan dukungan para anggotanya berupa kinerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu Edi, (2010:171) menyatakan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi.

Kinerja yang tinggi akan mampu memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan benar dan tepat sehingga dapat mengembangkan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang diemban. Siswanto (2005:235) menyatakan kinerja pegawai penting artinya dalam usaha mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan,

serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Dengan demikian pentingnya kinerja dapat dilihat dari bagaimana cara kerja dan proses kerja yang ditampilkan pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi mencapai tujuannya.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang kinerja, seperti yang dikatakan Siswanto (2002:235) indikasi menurunnya kinerja pegawai tercermin dari tingkat kesetiaan pegawai, prestasi kerja pegawai, prakarsa pegawai, ketaatan pegawai, dan kerjasama pegawai. Selanjutnya Ruky (2002:41) mengemukakan beberapa ciri-ciri atau karakteristik yang banyak dijadikan objek pengukuran kinerja adalah : kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreatifitas dll.

Amstrong dan Baron (dalam Wibowo 2009:361) menyatakan ukuran kinerja individual ditetapkan dalam kriteria kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya. Sedangkan Wirawan (2009:141) menjelaskan bahwa, kinerja seorang pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari pengetahuan, keterampilan, disiplin kerja, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Ruky (2002:41) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi (kemauan), sopan santun. Disamping itu menurut Sutrisno (2010:176) bahwa indikator untuk mengukur kinerja antara lain, efektifitas dan efisiensi, ketekunan, orientasi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Beberapa pendapat tentang indikator-indikator kinerja pegawai dapat ditampilkan pada tabel berikut.

Table 1.

Pendapat Ahli Tentang Indikator Kinerja Pegawai

No	Ahli	Kinerja				
		Disiplin	Loyalitas	Inisiatif	Tanggung Jawan	Kerja Sama
1	Pujirahayu	V				
2	Hasibuan	V	V			
3	Fathoni	V				
4	Sudimin		V			
5	Siswanto		V			
6	Nitisimito			V		
7	Sastrohadiwiryono			V	V	V
8	Wibowo			V	V	
9	Wirawan			V	V	V
10	Wursanto					V
11	Siagian					V

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah: (1) disiplin kerja pegawai (2) loyalitas kerja pegawai (3) inisiatif kerja pegawai (4) tanggung jawab pegawai (5) kerjasama pegawai. Karna kelima indikator tersebut menurut

hemat penulis memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai, selanjutnya akan di uraikan sebagai berikut.

1) Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin merupakan ketaatan dan ketepatan suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan dari pihak lain. Prijodarminto yang dikutip oleh Pujirahayu (2008:27) menyatakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan kerajinan, kehadiran tepat waktu, dan kepatuhan. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani bilamana tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Menurut Hasibuan (2001:84) “semakin baik disiplin kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.” Karena itu disiplin kerja dapat berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap semua ketentuan yang berlaku, keadaan tertib dan semua yang tergabung dalam suatu organisasi patuh dan tulus terhadap peraturan yang berlaku.

Fathoni (2006:172) mengatakan bahwa, kedisiplinan dapat diartikan bilamana kariawan datang dan pulang tepat waktunya,

mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perbuatan seseorang atau sekelompok orang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan dan kesadaran terhadap aturan yang berlaku dalam bekerja yang dilandasi rasa tanggung jawab sehingga tercipta stabilitas organisasisesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2) Loyalitas Kerja Pegawai

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia, loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetian seseorang pegawai terhadap organisasi. Velasques dalam Sudimin (2003:76) menyatakan bahwa kewajiban pegawai adalah bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi dan menghindari aktivitas yang dapat mengancam atau mengganggu pencapaian tujaun tersebut dan bukan untuk kepentingan atau manfaat pribadi pegawai.

Loyalitas merupakan kesetian seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Siswanto (2001:35) mengemukakan bahwa Kesetian adalah kesanggupan mentaati, melaksanakan, mengamalkan suatu yang ditaati daengan penuh tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan prilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut, kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:834) loyalitas adalah kepatuhan kesetian. Menurut, Sudimin (2003:80) loyalitas berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai .

Hasibuan (2001:45) menjelaskan bahwa apabila pemeliharaan pegawai dikelola dengan baik oleh organisasi, maka pegawai akan memiliki semangat bekeja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal terhadap organisasi.

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

3) Inisiatif Kerja Pegawai

Inisiatif berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif juga merupakan daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk memengaruhi kinerja organisasi. Seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi apabila dia juga memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugasnya. Nitisemito (2001:65) mengemukakan bahwa “inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun

orang lain seperti halnya ide-ide maupun kreasi-kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan.”

Seiring dengan pendapat diatas, Santrohadiwiry (2002:235) mengemukakan bahwa 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.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah suatu sikap dari pegawai atau guru yang melaksanakan tugas atau mengambil keputusan dengan kesadaran sendiri tanpa diperintah dulu oleh pimpinan.

4) Tanggung Jawab Pegawai

Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Jika seorang pegawai dapat menjejakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, artinya menyelesaikan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya dan mau menanggung resiko yang ditimbulkan dari pelaksanaan tugas tersebut.

Menurut, Sastrohadiwiry (2005:235) tanggung jawab adalah “ kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan

tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.”

Sedangkan menurut, Wibowo (2009:13) tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, maka pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki. Unsur tanggung jawab terdiri dari sub-sub unsur sebagai berikut:

- a. Selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- b. Selalu berada ditempat tugasnya dalam segala keadaan.
- c. Selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain atau golongan.
- d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuat nya kepada orang lain.
- e. Berani memikul resiko dari keputusan yang diambil dan dilakukannya.
- f. Selalu menyimpan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang milik negara yang dipercayakan kepadanya.

Menurut, Wirawan (2009:166) tanggung jawab adalah kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekwensi akibat

kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab adalah suatu kesanggupan pegawai dalam melaksanakan perintah dan tugas dengan sebaik-baiknya dan kemampuan menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat pada waktu serta berani memikul resiko dan keputusan yang telah diambilnya.

5) Kerjasama Pegawai

Kerjasama merupakan suatu hal yang penting dalam melaksanakan suatu kegiatan. Tanpa adanya kerjasama maka kegiatan yang akan dilaksanakan itu tidak akan optimal. Kerjasama dapat diartikan sebagai kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut, Sastrohadiwiryono (2005:236) kerjasama adalah kemampuan seorang 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. Kerjasama dilakukan baik antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, atau sebaliknya.

Wursanto (2005:236) menyatakan bahwa kerjasama merupakan suatu bentuk perwujudan daripada hubungan dua orang atau lebih dalam usaha mencapai tujuan bersama. Untuk menjaga keharmonisan hubungan kerjasama yang terjadi, maka diperlukan prinsip-prinsip

kerjasama yang dikemukakan oleh Siagian (2003:348) yaitu saling menghargai, saling menghormati, saling mendukung, saling menempatkan diri pada posisi pihak lain, melakukan tindakan saling menguntungkan. Selanjutnya Wirawan (2009:166) menyatakan, kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah bekerja bersama-sama dengan orang lain dan saling membantu dalam menyelesaikan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan yang diperlihatkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk tercapainya kinerja yang 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 Kuswadi (2004:27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan karyawan, motivasi, kepuasan karyawan, kepemimpinan, dan iklim organisasi. Sedangkan Mangku Negara (2004:48) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor kemampuan. Ada 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 bentuk 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 pada tempat pegawai bekerja. Suasana kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Menurut, Kuswadi (2004:27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan karyawan, motivasi, kepuasan karyawan, kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Sedangkan 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 dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

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

2. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian seorang manajer (pimpinan) karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku pegawai. Dengan demikian hendaknya organisasi yang berkembang secara dinamis akan berdampak positif bagi kelangsungan dan keuntungan organisasi. Salah satu cara dalam pengembangan organisasi adalah tercapainya iklim organisasi yang kondusif.

Iklim tidak dapat disentuh namun dia dapat dirasakan seperti udara dalam ruangan berputar dan berpengaruh terhadap kejadian disuatu organisasi, sebenarnya kita membahas sifat-sifat atau ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena dalam kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap berpengaruh tingkah laku kemudian. Dengan kata lain dapat dipandang “kepribadian” organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Payne & Pugh dalam Muhammad (2004:83) mendefinisikan. “iklim organisasi sebagai satu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu system”. Kemudian hillrieger & slocum mengemukakan definisi iklim organisasi dengan mempertimbangkan subsystem dalam organisasi. Mereka mengatakan bahwa iklim organisasi suatu asset atribut organisasi

yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsystem, terhadap anggota lainnya”.

Simamora (2004: 81) mengemukakan bahwa “iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi iklim organisasi dapat mempengaruhi praktik dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda”.

Sementara Wirawan (2008:122) menyatakan, “iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada dan terjadi di lingkungan internal organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi”.

Para pegawai merasa bahwa iklim tersebut menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Kebanyakan mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan dalam organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai umum, norma, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu system.

b. Indikator Iklim Organisasi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai iklim organisasi perlu diketahui dimensi-dimensi iklim organisasi itu sendiri. Menurut Moos yang dikutip oleh Hadiyanto (2000:179), ada empat dimensi iklim organisasi, yaitu:

- 1) Dimensi Hubungan. Dimensi ini mencakup aspek interaksi yang dilakukan pegawai dengan sesamanya dan personil organisasi lainnya serta kepada organisasi itu sendiri. Adapun skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah kerjasama, keintiman, kedekatan, keakraban dan keterlibatan. Selain itu hubungan ini juga mengukur sejauh mana keterlibatan semua personil organisasi dalam aktifitas sehari hari.
- 2) Dimensi Pertumbuhan dan Perkembangan. Dimensi ini membicarakan mengenai tujuan dari organisasi dalam mendukung pertumbuhan atau perkembangan pribadi serta motivasi pegawai dalam berkembang. Dalam dimensi ini juga termasuk diantaranya minat professional, halangan kepercayaan, standar prestasi orientasi pada tugas yang diemban oleh pegawai.
- 3) Dimensi Perubahan dan Perbaikan System. Dalam dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim organisasi mendukung harapan memperbaiki kontrol dan merespon perubahan yang terjadi. Yang termasuk dalam dimensi ini adalah kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, tekanan kerja, kejelasan kerja dan pengawasan.

- 4) Dimensi Lingkungan Fisik. Dalam dimensi ini menjelaskan sejauh mana lingkungan fisik dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas pegawai.

Menurut, Wirawan (2008:128), dimensi-dimensi iklim organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Keadaan lingkungan fisik tempat kerja
- 2) Keadaan lingkungan social
- 3) Pelaksanaan system manajemen
- 4) Produk
- 5) Konsumen, klien, dan nasabah yang dilayani
- 6) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi
- 7) Budaya organisasi

Stringer dalam Wirawan (2008:131) mengatakan bahwa “ untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu: struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen”.

Beberapa pendapat tentang indikator-indikator iklim organisasi dapat ditampilkan pada tabel berikut.

Table 2.
Pendapat Ahli Tentang Indikator Iklim Organisasi

No	Ahli	Iklim Organisasi			
		Lingkungan fisik	kebebasan	dukungan	keakraban
1	Arikunto		V		V
2	Hadiyanto		V		V
3	Hasri				V
4	Rivai & Mulyadi	V	V	V	
5	Umar			V	
6	Wirawan	V		V	

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dalam mengukur iklim organisasi, indikator-indikator yang dapat digunakan adalah: 1) lingkungan fisik, 2) kebebasan, 3) dukungan, 4) keakraban. Hal ini akan diuraikan sebagai berikut.

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah suasana di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan membuat pegawai termotivasi untuk kerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan betah mengerjakan pekerjaannya di tempat kerja. Melakukan aktifitas sehingga waktu dapat digunakan secara efektif.

Menurut, Wirawan (2008:128) lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi kariawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan

mengenai iklim organisasi. Lingkungan fisik bisa berupa tempat kerja, mabel, alat produksi, dan sebagainya.

Selanjutnya, Rivai dan Mulyadi (2012:170) menghatakan bahwa iklim organisasi yaitu serangkaian sifat lingkungan kerja. Rivai dan Mulyadi juga mengtakan (2012:311) lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya dan semacamnya. Lingkungan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin.

Lingkungan fisik berkenaan dengan tempat/ruangan (jika di dalam ruangan) dan kelengkapan material/peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Kondisi yang dimaksudkan antara lain berupa kebersihan, penerangan, ventilasi, warna dinding, dan langit-langit tata ruangan (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari) tumpukan berkas, peralatan kerja yang cukup dan terpelihara, dan sebagainya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik yaitu keadaan atau kondisi tempat melakukan tugas dalam sebuah organisasi. Lingkungan fisik organisasi akan mempengaruhi hasil kerja pegawai, sehingga perlu diciptakan lingkungan fisik sebaik-baiknya.

2) Kebebasan

Kebebasan adalah salah satu cara mengendalikan konflik didalam suatu organisasi, seperti yang dikatakan Rivai dan Mulyadi (2012:286) memberikan kesempatan kepada semua anggota kelompok untuk

mengemukakan pendapatnya tentang kondisi-kondisi penting yang diinginkan, yang menurut persepsi harus dipenuhi dengan pemanfaatan berbagai sumberdaya dan dana yang tersedia.

Menurut, Hadiyanto (2000:25) “kebebasan merupakan kelonggaran pimpinan kepada guru untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan selama masih berada dalam konsep koridor atau bagian dan tidak mengganggu atau mengusik kebebasan guru lain. Begitupun halnya dengan pegawai, dimana keberadaannya dalam organisasi sama dengan guru disekolah. Kebebasan bagi pegawai juga sama halnya dengan kebebasan guru.

Salah satu wujud kebebasan yang diberikan pimpinan kepada bawahannya atau pegawai yaitu kebebasan dalam mengeluarkan pendapat, seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1980:263) setiap pegawai akan lebih bertanggung jawab dan dapat memberikan sumbangan dalam merumuskan tujuan dengan cara menghargai pendapat.

Dari pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kebebasan berarti suatu keadaan bebas atau kelonggaran dari pimpinan kepada bawahan untuk memilih apa saja yang terbaik bagi dirinya. Tetapi kebebasan yang kemudian mengganggu pihak lain bukanlah kebebasan sebenarnya.

3) dukungan

Menurut Stringer dalam Wirawan (2008:133)“dukungan merefleksikan perasaan percaya da saling mendukung yang terus

berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasan, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas”.

Husain umar (2010:43) menyatakan bahwa dukungan, yaitu mencoba tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, tetapi mendukung isi pembicaraan. Rivai dan mulyadi (2012:320) mengemukakan bahwa perhatian dan dukungan yakni: sejauh mana kariawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Pegawai membutuhkan dukungan dari berbagai pihak agar tidak terbebani dalam melaksanakan tugasnya.

4) Keakraban

Kurangnya rasa keakraban terlihat dari perilaku individu dalam sebuah organisasi yang mempertahankan jarak sosial dengan individu lainnya. Hadiyanto (2004:25) menyatakan bahwa keakraban menunjuk pada hubungan guru dengan pihak lain terasa menyenangkan dan akrab. Sejalan dengan itu Arikunto (1980:263) menyatakan “setiap pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab dan dapat memberikan sumbangan yang

lebih besar, jika mereka dalam bekerja mempunyai rasa keakraban dengan pegawai dan staf lainnya.

Menurut, Hasri (2005:18) “keakraban merupakan suatu pertanda adanya kebersamaan dalam suatu organisasi. Kalau kebersamaan dalam organisasi hilang, bertanda pemaknaan bersama tentang nilai, pandangan, hidup bernegosiasi juga hilang.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keakraban menunjukkan suatu hubungan yang menyenangkan antara individu dalam suatu organisasi, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab individu tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

3. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Iklim organisasi yang berkontribusi terhadap motivasi prestasi, kepuasan dan kinerja pegawai. Iklim organisasi merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*). Pola hubungan ini tersumber dari hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya atau mungkin hubungan pegawai dengan pimpinan atau sebaliknya pimpinan dengan pegawai. Pola hubungan pegawai dengan pemimpin membentuk suatu sendi kepemimpinan (*leadership style*) yang diterapkan pimpinan dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan.

Sikap dan perilaku anggota organisasi mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan

selanjutnya mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasi. Misalnya, persepsi negatif karyawan terhadap kepemimpinan, system manajemen, pelaksanaan norma, serta peraturan organisasi dan pekerjaannya. Prilaku ini berpengaruh terhadap produktifitas mereka yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

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 dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan prilaku organisasi dan kinerja anggota yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Schneider dalam Kudsri (2011:78) menyatakan kinerja organisasi tidak dapat diukur dari produktifitas jangka pendek semata-mata, tetapi dipengaruhi juga oleh kondisi-kondisi iklim organisasi atau atmosfer yang diciptakan dilingkungan kerja organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kartikandari(2002:45) pada 45 orang karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Karyawan Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hasil penelitian kartikandari menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada organisasi.

Iklm organisasi dapat juga dikatakan sebagai kondisi lingkungan dimana seseorang itu bekerja. Iklm organisasi yang kondusif akan membuat pegawai merasa aman dan memungkinkan seseorang bekerja secara efektif. Iklm organisasi yang baik akan menggairahkan pegawai untuk berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan tugas yang di embannya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. sebaliknya iklm organisasi yang kurang baik akan mengurangi kerja pegawai tersebut berpartisipasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja dari pegawai itu menjadi rendah juga. Dengan demikian dapat dilihat adanya hubungan antara iklm organisasi dengan kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat diduga bahwa ada hubungan yang positif antara iklm organisasi dengan kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa jika iklm organisasi kondusif maka pegawai akan tenang dan senang dalam melakukan pekerjaan sehingga terciptalah kinerja yang baik, tetapi jika iklm organisasi tidak kondusif maka akan membuat pegawai menjadi malas dan tidak bersemangat.

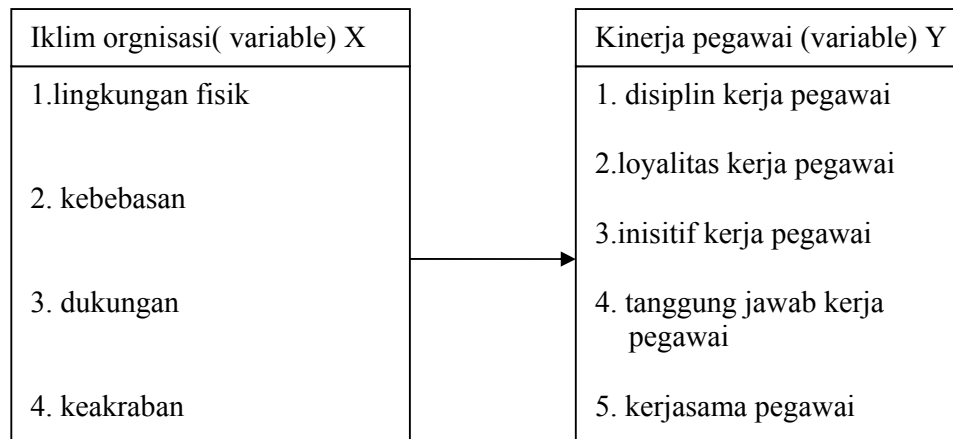
B. Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan prestasi atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Dimana indikator kinerja dalam penelitian ini adalah: : (1) disiplin kerja pegawai (2) loyalitas kerja pegawai (3) inisiatif kerja pegawai (4) tanggung jawab pegawai (5) kerjasama pegawai. Tinggi rendahnya kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya iklm organisasi. Iklm organisasi

merupakan suasana yang dirasakan langsung oleh karyawan dalam organisasi sehingga karyawan bersemangat dan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Yang dimaksud iklim organisasi dalam penelitian ini adalah serangkaian suasana kerja dalam sebuah organisasi untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator dari iklim organisasi itu sendiri adalah: (1) lingkungan fisik, (2) kebebasan, (3) kerjasama, (4) keakraban. Kondusif atau tidaknya iklim organisasi tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gambar 1.
Kerangka konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ”terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.”

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori baik (82%.)
2. Iklim organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori baik (83%.)
3. Terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dengan $r = 0,36$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi sudah berada pada kategori baik oleh sebab itu selain mempertahankan iklim organisasi yang baik pimpinan juga perlu memperhatikan kondisi iklim organisasi yang kondusif untuk mencapai hasil kerja yang lebih berkualitas.
2. Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai sudah berada pada kategori tinggi, oleh sebab itu selain mempertahankan pegawai juga perlu

meningkatkan kinerja yang baik itu dari segi menjaga suasana kerja agar tetap menyenangkan baik berupa lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

3. Karena terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat maka, diharapkan kepada pegawai untuk menciptakan dan meningkatkan lagi iklim organisasi yang lebih kondusif baik dari segi tata ruang kerja, penerangan, pertukaran udara, dan hubungan sesama pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya.
4. Untuk penyempurnaan, bagi peneliti lain yang ingin meneliti kajian ini untuk lebih memperluas kajiannya yang terkait dengan aspek-aspek lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, suharsimi. 1980. *Manajemen pengajaran*. Jakarta. Rineka cipta
- Arikunto Suharsimi. 2002. *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- B. Siswanto. 2001. *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Sinar Jaya.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Edy Sutrisno . 2010. *Budaya organisasi*. Surabaya: Kencana.
- Fathoni. 2006. *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadiyanto. 2014. *iklim sekolah, iklim kelas, teori riset dan aplikasi*. Padang: UNP.
- Hasri,Salfen.2005. *manajemen pendidikan pendekatan nilai dan budaya nasional*.Makassar :yayasan pendidikan Makassar
- Husain, Umar. 2010. *Desain penelitian MSDM dan perilaku kariawan*. Jakarta: Rajawali pers
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi, Teori Penelitian, dan Praktek*: Jakarta. Selemba Empat
- Kuswandi.1996. *Komunikasi Masa*: Jakarta. Rineka Cipta
- Malayu Hasibuan. 2001. *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Raja Grasindo.
- Muhammad, Arni. 2004. *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Edisi IV. Bumi Aksara.
- P. Siagian. Sondang. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakrta: Bumi Aksara
- Rostanti, Pujirahayu. 2008. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Masyarakat*. Makasar: Pustaka Nasional.