

**PENGARUH GAYA KEPEMPINAN KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN MARELAN****BENA BR GINTING****AKADEMI INFORMATIKA DAN KOMPUTER MEDICOM****ABSTRACT**

This study was conducted to determine the influence of Leadership, the atmosphere of Organization and Work Satisfaction To Performance Officer in The Sub-District Office of Marelán. This study uses three variables consisting of the dependent variable is Performance Employees (Y), while the independent variable is the Leadership (X1) and the atmosphere of Organization (X2) and Work Satisfaction (X3). This type of research is explanatory research through associative research, the research aims to clarify the relationship between two or more variables. The population in this study were all employees of the The Sub-District Office of Marelán. Methods of data collection is done by questionnaire and literature study. Data analysis was carried out with test data quality (reliability and validity), classical assumption test, t test (partial test), F test (simultaneous test). The results of this study showed that: the impact of Leadership, the atmosphere of Organization and Work Satisfaction To Performance Officer in The Sub-District Office of Marelán strong and positive correlation coefficient (R) = 0.866 and the coefficient of determination (Adjusted Rsquare) of = 0.733 This means that the Performance Employees (Y) in The Sub-District Office of Marelán amounted to 73.3% influenced by the Leadership (X1) the atmosphere of Organization (X2) and Work Satisfaction (X3) together. The Leader is hope to be able to give the prize like Promotion to the employees with good achievement.

Keywords: Leadership the atmosphere of Organization Work Satisfaction and Employee Performance**PENDAHULUAN**

Pegawai mempunyai peran penting demi kemajuan suatu instansi karena pegawai merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah instansi atau organisasi. Bahkan maju mundurnya instansi/lembaga ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan, dimana ASN merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu instansi pemerintah. Kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu instansi dapat memberi dampak yang negatif dalam suatu instansi. Sehingga dalam hal ini seorang manajer/pemimpin memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha instansi untuk mencapai tujuannya. Dalam usaha meningkatkan kinerja aparatur, pemerintah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja rendah cenderung lebih sering absen, sering sekali mereka tidak merencanakan untuk absen namun bila ada berbagai alasan untuk absen mereka akan dengan mudah menggunakan alasan-alasan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan karyawan dengan pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja dan hubungan kerjasama antara pimpinan dan karyawan atau bawahannya. Kepuasan kerja ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang positif akan mampu memberikan atau menciptakan suatu kondisi yang membuat pegawai merasa puas dan memacu semangat kerja karyawan tersebut untuk dapat memberikan hasil yang maksimal dari pekerjaan yang dilakukannya. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif akan menciptakan semangat kerja

yang buruk terhadap karyawan yang nantinya juga akan berpengaruh buruk pula terhadap hasil pekerjaan yang diembankan kepadanya. Tidak hanya faktor Kepemimpinan saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan dalam hal ini pimpinan harus menciptakan iklim organisasi yang mendukung kearah peningkatan kinerja yang baik. Iklim organisasi yang tidak kondusif dan tidak dapat mendukung kinerja pegawai, keadaan tersebut tidak bisa dibiarkan terus menerus oleh pihak manajemen, karena nantinya bila dibiarkan akan mengarah kepada tindakan-tindakan, karyawan tidak loyal, karyawan mengabaikan seperti mangkir atau datang terlambat, mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan pekerjaan meningkat yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Iklim organisasi adalah persepsi orang dalam organisasi dimana ia bekerja dan pandangan atau perasaannya tentang dimensi-dimensi seperti kebebasan, struktur organisasi, upah dan gaji, kehati-hatian dan ketulusan hati dan dukungan terhadap organisasi. Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.**

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.” Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- a. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian.
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut H. Koontz dan C. Donnell dalam Sanusi dan Sutikno (2014:15) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum”.

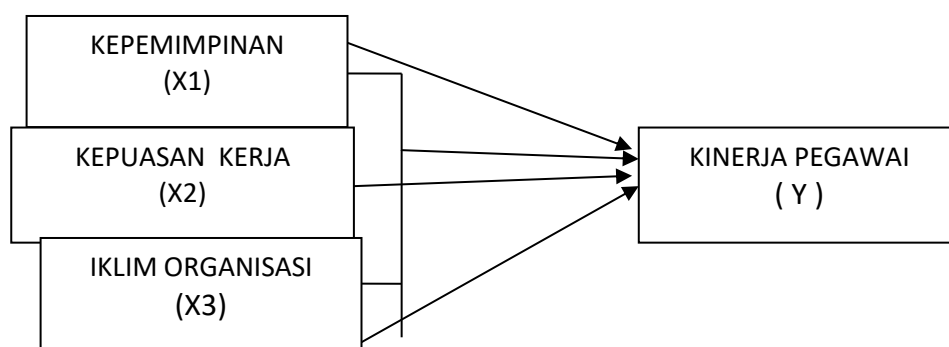
Menurut Luthans (2006:243) ada beberapa faktor penentu kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it self*)
- b. Atasan (*supervisor*)
- c. Rekan Kerja (*workers*)
- d. Promosi (*promotion*)
- e. Gaji (*pay*)

Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2007:131-133) dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

- a. Struktur (*Structure*)
- b. Standar-standar (*Standards*)
- c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- d. Penghargaan (*Recognition*)
- e. Dukungan (*Support*)
- f. Komitmen

Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan
3. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan.
4. Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama- sama berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan

METODE PENELITIAN

Lokasi yang menjadi tempat dilakukannya penelitian ini adalah Kantor Camat Medan Marelan. Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2006 : 45). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian Ferdinand (2006 : 176). Jumlah pegawai Kantor Camat Medan Marelan 50 orang.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah di hipotesiskan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban ini masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

a. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 (Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara individual atau parsial

Untuk menguji signifikansi pengaruh, maka perlu diuji signifikansinya dengan rumus uji t (Sudjana, 2005:383) seperti rumus berikut :

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

Dimana :

t hitung = nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$.

Kriteria :

1. Apabila t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial.
2. Apabila t hitung > t tabel, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya ada pengaruh secara parsial.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji keberartian korelasi untuk dua variabel bebas secara bersama-sama yang dihubungkan dengan variabel terikat digunakan uji F (Sudjana, 2005:385)

$$F = \frac{R^2/K/K}{(1-R^2)/(n-1-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan cukup baik atau tidak. Uji F dapat dilihat dari nilai F hitung dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika F test $\geq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 maka ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan baik.
2. Jika F test $\leq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi > 0.05 maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan tidak baik.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (H_0 di tolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (biasanya alpha = 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%s).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variabel-variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel-variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti membutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Sudjana, 2005:389).

Rumus :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentasi variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Sudjana, 2005:389). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Uji t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

- Apabila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial.
- Apabila t hitung > t tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara parsial.

Nilai t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel dengan kriteria yaitu:

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas = $n - k$

n = jumlah sampel yaitu 50 data

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 4$

$n - k = 50 - 4 = 46$

Uji t yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka $t_{\text{tabel } 5\% (46)}$ adalah 1,678

Output uji t dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.209	3.771		.321	.750
Kepemimpinan	.399	.117	.407	3.422	.001
Kepuasan Kerja	.286	.123	.278	2.321	.025
Iklm Organisasi	.281	.129	.267	2.184	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa :

- a. Nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan bernilai 3,422 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,678 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,422 > 1,678$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- b. Nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja bernilai 2,321 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,678 dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,321 > 1,678$ dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Nilai t_{hitung} variabel Iklm Organisasi bernilai 2,184 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,678 dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,184 > 1,678$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Iklm Organisasi secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklm Organisasi (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Model hipotesis ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (artinya variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklm Organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai).

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (artinya variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklm Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai).

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria yaitu :

a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

F_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas ($df_1 = k - 1$)

n = jumlah sampel yaitu 50 data

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 4$

$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$

$df_2 = n - k = 50 - 4 = 46$

Uji F yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka $F_{tabel} 5\% (3 ; 46)$ adalah 2,81.

Output uji F dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702.194	3	234.065	45.909	.000 ^a
	Residual	234.526	46	5.098		
	Total	936.720	49			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi bernilai 45,909 sedangkan F_{tabel} bernilai 2,80. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $45,909 > 2,81$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai Koefisien determinasi (R^2) ini :

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.750	.733	2.258	1.620

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 3 diatas diperoleh nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,733 (Adjusted R Square) atau 73,3% yang berarti bahwa kemampuan variabel bebas (Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi) dalam menjelaskan variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah 73,3% sedangkan sisanya 26,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak ada di dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, sikap kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan yang telah dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan Hasil analisis kuantitatif dengan uji regresi linier dengan menggunakan analisa uji_F juga membuktikan bahwa F_{hitung}

45,909 dan F_{tabel} 2,81. Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $45,909 > 2,81$ dan sig-p (0,000), signifikansi (0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (Kinerja Pegawai).

Hal ini menunjukkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan ditentukan oleh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi. Sehingga jika Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi semakin meningkat maka Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan akan semakin meningkat pula.

Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan maka perbaikan yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai maka setiap Pegawai memerlukan kepemimpinan yang baik, mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula serta didukung oleh Iklim Organisasi yang kondusif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yehezkiel, Masjaya, Rosa Anggraeni (2011) dengan judul jurnal yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas bahwa temuan dan kajian teori terkait, peneliti menyimpulkan bahwa tidak ada penyimpangan antara temuan penelitian dengan kajian teori terkait. Hasil penelitian ini dibuktikan bahwa dengan adanya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi memperbesar peluang peningkatan atau perbaikan Kinerja Pegawai sehingga tujuan Perusahaan akan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

- a. Variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- c. Variabel Iklim Organisasi (X_3) secara parsial mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- d. Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara simultan mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

SARAN

- a. Kepada pimpinan diharapkan untuk selalu memberikan dorongan kepada Pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing karena dukungan yang diberikan Pimpinan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dan dalam pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan jenjang pendidikan pegawai.
- b. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sebaiknya pihak Instansi melakukan promosi jabatan bagi Pegawai yang berpotensi dan mempunyai prestasi kerja yang baik karena dapat meningkatkan Kepuasan Kerja guna mencapai tujuan organisasi.
- c. Iklim Organisasi diketahui berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, diharapkan Pimpinan Instansi dapat menciptakan Iklim Organisasi yang dapat mendorong, memicu Pegawai untuk lebih dapat meningkatkan Kinerja yang lebih baik dengan cara penempatan posisi kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian Pegawai, penetapan standar kerja yang dapat diterima oleh Pegawai, merancang struktur organisasi secara berkala, serta atasan jadi teladan.
- d. Kepada Camat Kantor Camat Medan Marelan untuk dapat menerima ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas oleh pegawai karena ide-ide baru yang disampaikan dapat memberikan inovasi baru Instansi dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini, 2003, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan.
- Luthans, Fred 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelayanan Perijinan Terpadu di Daerah.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005 *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Stinger Robert. 2002. *Ledearship and Organizational Climate*. Prentice Hall New Jersey
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- _____, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Perubahan*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Winardi. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.