

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa

Thiar Y T Sitorus*, Marthinus Mandagi, Jeane Mantiri^{a,1}

^a Universitas Negeri Manado, Ilmu Administrasi Negara, Tondano Indonesia

¹ thiaryulisa@gmail.com *; marthinusmandagi@unima.ac.id; jeanelitha@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

Key word:

Organizational Climate, Job Satisfaction, Regional Secretary of Minahasa.

ABSTRACT

This study aims to, 1) Provide an overview of the Organizational Climate at the Minahasa Regent's Office; 2) Provides an overview of civil servant job satisfaction at the Minahasa Regent's Office; 3) To provide an overview of the influence of Organizational Climate on Civil Servant Job Satisfaction at the Minahasa Regent Office. As for the population of this study were the Civil Servants of the Minahasa Regent's Office, in this case the Regional Secretariat of the Minahasa Regency. The research method used is quantitative research methods with linear test data analysis, simple regression test and simple correlation hypothesis testing. The results found were, 1) The organizational climate in the Minahasa Regent's Office, in this case the Regional Secretariat of Minahasa Regency, is classified as low where the calculation results obtained a value of 1.86 while the job satisfaction of civil servants themselves obtained a value of 1.98 which can be classified as low. ; 2) organizational climate affects job satisfaction by 32.3% in generating civil servant job satisfaction at the Minahasa Regent's Office, while the remaining 67.7% is influenced by other factors not examined in this study.

INTISARI

Kata kunci:

Iklim Organisasi
Kepuasan Kerja
Kantor Bupati Minahasa

Penelitian ini bertujuan untuk, 1) Memberikan gambaran tentang Iklim Organisasi di Kantor Bupati Minahasa; 2) Memberikan gambaran tentang kepuasan kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa; 3) Memberikan gambaran tentang pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Minahasa. Adapun populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Minahasa, dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis data uji linieritas, uji regresi sederhana dan uji hipotesis korelasi sederhana. Hasil yang ditemukan adalah, 1) Iklim organisasi di Kantor Bupati Minahasa dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa tergolong rendah dimana dari hasil perhitungan didapatkan nilai sebesar 1,86 sedangkan kepuasan kerja pegawai negeri sendiri memperoleh nilai sebesar 1,98 yang tergolong rendah. ; 2) iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 32,3% dalam menghasilkan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Kantor Bupati Minahasa, sedangkan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Copyright © 2021 (Thiar Y T Sitorus). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi maka dari itu pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja pegawai organisai baik maka kinerja organisasi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan Perusahaan. Persoalan fundamental dari keseluruhan masalah yang dihadapi setiap persoalan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Kondisi apapun dari fakta eksternal organisasi yang sulit akan dengan mudah dihadapi dengan kondisi internal yang solid.

Karena kesolidan internal di antara seluruh SDM Perusahaan Merupakan kunci keberhasilan perusahaan itu sendiri. Namun, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara mudah. Hal tersebut hanya akan terwujud jika perusahaan tersebut memiliki kemampuan dalam memahami kebutuhan karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu [2].

Pegawai negeri sipil yang bekerja sebagai abdi negara memiliki tugas serta tanggung jawab yang penting bagi organisasi. Peran para pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan dari setiap pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien karena kinerja sumber daya manusianya mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi instansi pemerintah [3].

Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi [4]. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka [5]. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, kepuasan itu

tidak terlihat nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didapat di tempat dia bekerja [6].

Sullaida, menjelaskan bahwa, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara apa yang dirasakan dan diperoleh seseorang dengan apa yang seharusnya dia rasakan dan dia peroleh dari pekerjaan, wujud dari kepuasan kerja adalah antara lain rajin masuk kerja, tingkat absensi rendah, tidak ada keluhan kesah, dan jumlah karyawan yang berhenti bekerja secara sepihak relatif rendah [7]. Kepuasan kerja ditandai dengan adanya rasa puas di dalam diri karyawan terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan imbalan yang diterima, kepuasan terhadap pengawasan atasan dan kepuasan akan hubungan dengan rekan kerja. Seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal.

Iklm organisasi berpengaruh cukup signifikan pada motivasi kerja, produktifitas kerja dan kepuasan kerja. Iklim organisasi mempengaruhi dengan cara membentuk harapan karyawan mengenai konsekuensi yang akan lahir dari berbagai tindakan yang ada. Dalam hal ini presepsi karyawan mengenai iklim organisasi menentukan nilai kepuasan yang dirasakannya [8]. Davis juga menjelaskan bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi kerja, produktifitas kerja dan kepuasan kerja. Iklim organisasi yang positif membuat karyawan merasa senang, aman, nyaman, dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi yang bersangkutan.

Di saat karyawan merasakan keamanan, kenyamanan, dan penuh kebermaknaan di tempatnya bekerja, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang maksimal dan berkualitas yang mengakibatkan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Iklim organisasi yang negatif muncul ketika karyawan merasa tidak mendapatkan perlakuan yang baik dan juga tidak merasa diperhatikan oleh perusahaan dan atasannya. Suasana kerja dan segala dimensi yang ada di lingkungan kerjanya dinilai tidak menyenangkan. Indikasi iklim organisasi yang negatif yaitu hukuman yang lebih ditekankan daripada reward, yang mengakibatkan inisiatif karyawan menjadi terhambat, komunikasi yang tidak lancar, kepemimpinan yang otoriter, dan begitu banyak struktur serta kebijakan perusahaan yang tidak formal, kaku, dan memberatkan karyawannya.

Akibat dari iklim organisasi yang negatif adalah karyawan tidak akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi mempengaruhi hal tersebut dengan bentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapakan imbalan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Iklm organisasi yang tidak menunjang

kerja yang produktif, penyediaan teknologi dan kondisi kerja yang memadai, juga arus komunikasi yang tidak menunjang kuantitas dan kualitas, praktik pengambilan keputusan yang tidak selaras dengan jenjang organisasi, dan nilai kesejahteraan tenaga kerja belum diperhatikan secara baik akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Dapat ditegaskan juga bahwa iklim organisasi dapat menjadi elemen penting guna pengukuhan proses belajar-mengajar bagi perilaku kerja, kinerja dan kepuasan kerja, sehingga semakin sesuai dan semakin sehat suatu iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja dan produktifitas kerja karyawan.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa seringkali pegawai negeri sipil di Kantor Bupati Minahasa merasa kurang bersemangat terhadap pekerjaan mereka, tingkat absensi menurun dan produktifitas yang merendah hal ini akan mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan dan lambatnya pencapaian tujuan dari Kantor Bupati Minahasa. Berdasarkan latar belakang diatas, Penulis ingin membuktikan jika memang Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Minahasa dipengaruhi oleh Iklim Organisasi yang ada di Kantor Bupati Minahasa. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa”**.

Dari penjabaran diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara mudah.
2. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu.
3. Pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya yang cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya.
4. Kurangnya kepuasan kerja pegawai yang mengakibatkan pegawai memiliki absensi rendah dan adanya keluh kesah.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah;

1. Bagaimana Iklim Organisasi PNS di Kantor Bupati Minahasa?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa?

Seberapa Besarkah Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS pada Kantor Bupati Minahasa?

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya diarahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument. penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [9].

Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic [9]. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa.

Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk skor kecerdasan emosional, skor motivasi dan hasil belajar matematika dalam bentuk angka-angka yang sifatnya kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisa terhadap 2 variabel, yaitu variabel (X) “ Iklim Organisasi” dan (Y) “Kepuasan Kerja PNS” di Kantor Bupati Minahasa.

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Minahasa tepatnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa. Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah karena pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa belum efektif, sehingga membuat peneliti merasa bahwa masalah ini harus diteliti agar mendapatkan penyelesaian.

2. 2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

2.2.1 Iklim Organisasi (Variabel X atau Variabel Bebas)

Menurut Davis dan Newstorm, Iklim Organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sekaligus menjadi indikator-indikator dari iklim organisasi, yaitu [10]:

1. Kualitas Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di praktikkan oleh pimpinan terhadap karyawannya.
2. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
3. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
4. Tanggung Jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.
5. Imbalan yang Adil, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.
6. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
7. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

2.2.2 Kepuasan Kerja (Variabel Y atau Variabel Terkait)

David an Newstorm, menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja yang juga sekaligus menjadi indikator-indikator dari kepuasan kerja. Studi kepuasan kerja seringkali berfokus pada hal-hal yang langsung berkaitan dengan [10]:

2.2.2.1 Isi pekerjaan

- a. Hakikat tugas yang dilakukan, Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Hubungan antara Input-Output, Dalam bekerja seorang anggota organisasi cenderung untuk membandingkan antara nilai in-put yang digunakannya dengan out-put atau hasilnya. Nilai in-put antara lain adalah harga keahlian atau profesionalismenya, waktu yang dipergunakan, peralatan yang harus disediakan dan pengalaman kerjanya. Sedang nilai out-put adalah penghargaan finansial atas pekerjaan dan produk yang dihasilkan, baik berupa

gaji/upah tetap maupun dalam bentuk lain. Seseorang anggota organisasi hanya akan memperoleh kepuasan kerja apabila out put yang diperolehnya lebih besar atau sebanding dengan in put yang dipergunakannya

2.2.2.2 Konteks Pekerjaannya

- a. Lingkungan tugasnya, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).
- b. Penyelia, Bagi individu, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over
- c. Rekan kerja, Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Upah Kerja, Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah, angket, check list atau daftar centang, pedoman wawancara, pedoman pengamatan [11]. Pada penelitian ini peneliti menggunakan angket dalam bentuk skala sikap. Skala merupakan sejumlah pernyataan tertulis yang berupa kontrak atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu, dan pertanyaan dalam skala sebagai stimulus yang tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap (attitude statement). Pernyataan sikap adalah suatu pernyataan mengenai objek sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Dalam skala likert ada dua pernyataan sikap, yaitu pernyataan yang bersifat mendukung/positif (favourable) dan pernyataan yang tidak mendukung/ negatif (unfavourable) [9]. Pada angket penelitian ini semua pernyataan yang berjumlah 31 item bersifat favourable.

2.4 Uji Coba Instrumen

Instrumen Penelitian yang telah disusun harus diuji cobakan terlebih dahulu untuk mengetahui kelayakan instrument penelitian yang digunakan, maka itu dilakukan prosedur:

2.4.1 Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat [12]. Menurut Sugiyono, Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila alat ukur itu dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti [9]. Bentuk validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (content validity). Validitas isi merupakan validitas yang menunjukkan sejauh mana item dalam skala mencakup keseluruhan isi yang hendak diungkap oleh tes tersebut. Validitas isi tidak dilakukan melalui perhitungan secara statistika, namun melalui analisis logika hal ini dikemukakan oleh Azwar [12]. Maka dari itu, validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini diuji berdasarkan pendapat dari para ahli (professional judgement).

Berdasarkan hasil analisis data Uji Validitas yang menggunakan aplikasi *SPSS versi 25*, diperoleh hasil bahwa dari 26 butir pertanyaan yang terdiri dari 14 butir pertanyaan variable X dan 12 butir pertanyaan variable Y yang diajukan, ditemukan bahwa ke-26 butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna Sujerweni, uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian [13]. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka Kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Berdasarkan hasil analisis data Uji Reliabilitas yang menggunakan aplikasi *SPSS versi 25*, diperoleh hasil seperti berikut:

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi (X)	14	0,896	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	12	0,820	Reliabel

Hasil dari Uji Reliabilitas melalui aplikasi

SPSS versi 25, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari dua variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60.

2.5 Populasi dan Sampel

Sugiyono mengemukakan, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [9]. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Minahasa.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karakteristik yang sehubungan dengan variabel penelitian yaitu iklim organisasi di Kantor Bupati Minahasa dengan kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. Anggota Populasi adalah keseluruhan PNS di Kantor Bupati Minahasa dalam hal ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah 64 PNS Laki-laki dan 45 PNS Perempuan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar untuk pengambilan sample, sehingga didapatkan 52 orang PNS yang diuji menggunakan kuesioner/ angket penelitian [1].

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif adalah pengelolaan data dengan kaidah – kaidah matematik terhadap data atau numeric. Angka data merupakan representatif dari suatu angka kuantitatif maupun angka sebagai hasil konversi dari suatu kualitas, yakni data kualitatif yang dikuantitatifkan. Selanjutnya, bila data sudah merupakan angka, maka tidak lagi mempersoalkan asal angka tersebut. Selanjutnya dapat menggunakan teknik – teknik statistika [14].

Tujuan dari analisis data adalah untuk memahami apa yang terdapat dibalik semua data tersebut, mengelompokkannya, meringkasnya, menjadi suatu yang sama dan mudah untuk dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Dalam analisis kuantitatif, apa yang dimaksud dengan mudah dimengerti dan pola umum itu terwakili dalam bentuk simbol – simbol statistika yang dikenal dengan istilah notasi, variasi dan koefisien. Seperti rata – rata ($\mu = \text{miu}$), jumlah ($\Sigma = \text{sigma}$), taraf signifikan ($\alpha = \text{alpha}$), koefisien korelasi ($\rho = \text{rho}$), dan lain sebagainya.

2.6.1 Uji Normalitas

Menurut Siregar, tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistic berjenis parameterik, sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik [15]. Pada penelitian ini dilakukan pengujian dengan menggunakan uji

Liliefors.

2.6.2 Uji Hipotesis

Analisis regresi adalah salah satu alat atau metode yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan dari penerapan metode analisis regresi ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi variabel bebas, yakni dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier [15].

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan, maka digunakan teknik analisis :

6.3 Uji Signifikan

Uji signifikan adalah uji yang dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji signifikan ini dilakukan terhadap hipotesa H_0 , yang berbunyi "tidak ada korelasi antara variabel x dan y ". H_0 ditolak apabila nilai t hitung lebih besar dari harga t tabel (t hitung $<$ t tabel). Dengan rumusan sebagai berikut [16]:

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

2. Uji korelasi sederhana

$$\frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\} \cdot \{n(\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}}$$

Keterangan :

X = Variabel bebas, *Iklim Organisasi*

Y = Variabel Terikat, *Kepuasan Kerja PNS*

n = Jumlah Responden

3. Teknik analisis regresi sederhana :

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

Dimana (Riduwan, 2009):

\hat{Y} = *Iklim Organisasi*

X = *Kepuasan Kerja PNS*

a = Nilai Konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \quad a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n}$$

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Deskripsi Responden

3.1.1 Jenis Kelamin

Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Minasaha dalam hal ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Minasaha Berjumlah 109 PNS, dan telah di ambil sampel yang sudah ditentukan menjadi sebanyak 52 PNS, maka dari itu peneliti telah mengkategorikan karakteristik responden menjadi 6 (enam) kategori/kelas interval menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dan menjadikannya data Distribusi Frekuensi. Karakteristik Jenis Kelamin responden dapat diklasifikasikan sebagai, Perempuan berjumlah 30 orang (57,7%) sedangkan Laki-laki berjumlah 22 orang (42,3%).

3.2.2 Umur

Karakteristik Umur responden dapat diklasifikasikan sebagai berikut, responden dengan umur 20 sampai dengan 29 tahun berjumlah 7 orang (13,5%), responden dengan umur 30 sampai dengan 39 tahun berjumlah 23 orang (44,2%), responden dengan umur 40 sampai dengan 49 tahun berjumlah 18 orang (34,6%), responden dengan umur 50 tahun keatas berjumlah 4 orang (7,7%).

3.2.3 Masa Kerja

Karakteristik Masa Kerja responden dapat diklasifikasikan sebagai berikut, responden dengan masa kerja 1 sampai dengan 9 tahun berjumlah 18 orang (34,65%), responden dengan masa kerja 10 sampai dengan 19 tahun berjumlah 31 orang (59,6%), responden dengan masa kerja 20 tahun keatas berjumlah 3 orang (5,8%).

3.2.4 Pendidikan terakhir

Karakteristik Pendidikan Terakhir responden dapat diklasifikasikan sebagai berikut, responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) berjumlah 41 orang (78,8%), responden dengan pendidikan terakhir S2 (Strata Dua/ Magister) berjumlah 6 orang (11,5%), responden dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) berjumlah 2 orang (3,8%), responden dengan pendidikan terakhir D4 (Diploma Empat) berjumlah 3 orang (5,8%).

3.2.5 Eselon

Karakteristik Eselon responden dapat diklasifikasikan sebagai berikut, responden dengan Eselon IIIA berjumlah 2 orang (3,8%), responden dengan Eselon IV berjumlah 5 orang (9,6%), responden dengan Eselon IVA berjumlah 16 orang (30,8%), responden dengan status PELAKSANA berjumlah 29 orang (55,8%).

3.2.6 Golongan

Karakteristik Golongan dapat diklasifikasikan sebagai berikut, responden dengan Golongan IIIA berjumlah 5 orang (9,6%), responden dengan Golongan IIIB berjumlah 11 orang (21,2%), responden

dengan Golongan IIIC berjumlah 21 orang (40,4%), responden dengan Golongan IIID berjumlah 15 orang (28,8%)

3.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel penelitian.

Pedoman yang digunakan dalam menentukan kriteria deskriptif penilaian responden pada iklim organisasi di Kantor Bupati Minahasa adalah pedoman *Three Box Method* menurut Ferdinan sebagai berikut [17]:

- a. $1.00 - 2.34 =$ Rendah
- b. $2.35 - 3.67 =$ Cukup
- c. $3.68 - 5.00 =$ Tinggi

3.2.1 Variabel Iklim Organisasi

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS versi 25* ditemukan rata-rata jawaban dengan kategorisasi $1.00 - 1.80 =$ sangat tidak setuju menurut pedoman *Three Box Method*, sebagai berikut:

Indikator	Kategori jawaban responden					Rata-rata	Kriteria Penilaian Responden
	1	2	3	4	5		
	STS	TS	RR	S	SS		
X1.1	32	16	2	1	1	1,25	Rendah
X1.2	20	30	2	0	0	1,65	Rendah
X2.1	4	19	10	5	4	2,92	Cukup
X2.2	13	35	1	3	0	1,88	Rendah
X3.1	19	31	1	1	0	1,71	Rendah
X3.2	15	31	4	1	1	1,88	Rendah
X4.1	24	25	2	1	0	1,63	Rendah
X4.2	29	19	3	1	0	1,56	Rendah
X5.1	13	28	6	4	1	2,08	Rendah
X5.2	18	27	5	2	0	1,83	Rendah
X6.1	14	24	8	3	3	2,17	Rendah
X6.2	20	29	2	1	0	1,68	Rendah
X7.1	16	29	3	2	2	1,94	Rendah
X7.2	13	32	3	3	1	1,98	Rendah
Σ Rata-rata						1,86	Rendah

Berdasarkan perhitungan diatas diambil rata-rata total dari keseluruhan indikator yang menentukan tingkat iklim organisasi PNS yang ada di Kantor Bupati Minahasa, sehingga didapatkan 1,86 yang berdasarkan pedoman *Three Box Method* menurut Ferdinan dapat dikategorikan sebagai rendah dan dapat di jabarkan dimana pertanyaan dengan indikator 1/ Kualitas Kepemimpinan (X1) rendah, pertanyaan dengan indikator 2/ Kepercayaan (X2) cukup, pertanyaan dengan indikator 3/ Komunikasi

(X3) rendah, pertanyaan dengan indikator 4/ Tanggung Jawab (X4) rendah, pertanyaan dengan indikator 4/ Imbalan yang Adil (X4) rendah, pertanyaan dengan indikator 5/ Imbalan yang Adil (X5) rendah, pertanyaan dengan indikator 6/ Kesempatan (X6) rendah, pertanyaan dengan indikator 7/ Pengendalian (X7) rendah.

3.2.2 Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS versi 25* ditemukan rata-rata jawaban dengan kategorisasi $1.00 - 1.80 =$ sangat tidak setuju, sebagai berikut:

Indikator	Kategori jawaban responden					Rata-rata	Kriteria Penilaian Responden
	1	2	3	4	5		
	STS	TS	RR	S	SS		
Y1.1	13	28	9	2	0	2,00	Rendah
Y1.2	12	26	9	5	0	2,13	Rendah
Y2.1	15	32	4	1	0	1,83	Rendah
Y2.2	23	29	0	0	0	1,56	Rendah
Y3.1	9	28	4	10	1	2,35	Cukup
Y3.2	27	19	5	1	0	1,62	Rendah
Y4.1	17	30	2	1	2	1,87	Rendah
Y4.2	22	27	2	1	0	1,65	Rendah
Y5.1	14	34	2	2	0	1,85	Rendah
Y5.2	9	26	1	13	3	2,52	Cukup
Y6.1	11	20	7	12	2	2,50	Cukup
Y6.2	13	32	6	1	0	1,90	Rendah
Σ Rata-rata						1,98	Rendah

Berdasarkan perhitungan diatas diambil rata-rata total dari keseluruhan indikator yang menentukan tingkat kepuasan kerja PNS yang ada di Kantor Bupati Minahasa, sehingga didapatkan 1,98 yang berdasarkan pedoman *Three Box Method* menurut Ferdinan dapat dikategorikan sebagai rendah dan dapat di jabarkan dimana pertanyaan dengan indikator 1/ Hakikat tugas yang dilakukan (Y1) rendah, pertanyaan dengan indikator 2/ Hubungan antara Input-Output (Y2) cukup, pertanyaan dengan indikator 3/ Lingkungan tugasnya (Y3) rendah, pertanyaan dengan indikator 4/ Penyalia (Y4) rendah, pertanyaan dengan indikator 4/ Imbalan yang Adil (Y4) rendah, pertanyaan dengan indikator 5/ Rekan Kerja (Y5) rendah, pertanyaan dengan indikator 6/ Upah Kerja (Y6) rendah.

3.3. Hasil Uji Asumsi Penelitian

3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk membuktikan bahwa skor-skor yang diperoleh dari setiap variabel dapat tersebar secara normal sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi. Pada penelitian ini, pengukur teknik one-sample Kolmogorov Smirnov. Data penelitian dikatakan tersebar secara normal apabila uji ini $p > 0.05$,

sedangkan jika $p < 0.05$ maka data tidak terdistribusi secara normal [18].

		Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
N		52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.46	23.77	.0000000
	Std. Deviation	6.572	5.272	4.33876791
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.134	.075
	Positive	.088	.094	.075
	Negative	-.076	-.134	-.054
Test Statistic		.088	.134	.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.021 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji Normalitas data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas terhadap variabel Iklm Organisasi dan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai $p = 0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel iklim organisasi dan data dari variable kepuasan kerja terdistribusi secara normal.

3.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah garis regresi antara variabel dependen dan variabel independen membentuk garis linear atau tidak. Hadi mengatakan bahwa hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel tergantung dapat dilihat apabila nilai $p < 0.05$ dan sebaliknya, apabila nilai $p > 0.05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung dikatakan tidak linear [19]. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan teknik uji F melalui bantuan program SPSS versi 25. Hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Iklm Organisasi	Between Groups (Combined)	978.631	20	48.932	3.458	.001
	Linearity	457.161	1	457.161	32.312	.000
	Deviation from Linearity	521.470	19	27.446	1.940	.049
Within Groups		438.600	31	14.148		
Total		1417.231	51			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas antara kedua variabel sebesar 0.049 yang menunjukkan bahwa nilai linearitas lebih kecil daripada 0.05 atau ($p < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Iklm Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang linear.

3.4 Hasil Utama Penelitian

Hasil Utama Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa regresi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terkait. Tujuan dari analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu

variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun syarat uji regresi linear sederhana adalah data harus valid dan reliabel serta normal dan linear. Dalam hal ini data dari penelitian ini telah diuji dan dinyatakan valid dan reliabel serta normal dan linear.

Dasar dari pengambilan keputusan ini mengacu pada dua hal, yakni:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Berikut hasil dari uji regresi sederhana:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.161	1	457.161	23.809	.000 ^b
	Residual	960.070	50	19.201		
	Total	1417.231	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Fhitung = 23,809 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan nilai linearitas lebih kecil dari pada 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.309	4.382

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi

Selanjutnya dijelaskan dalam tabel diatas bahwa besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,568. Dari output tersebut diperoleh koefisiensi determinasi (R square) sebesar 0,323, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Iklim Organisasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 32,3%. Hal tersebut membuktikan bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan positif sebesar 32,3 % dalam memunculkan kepuasan kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa, sedangkan sisanya 67,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.715	2.544		4.605	.000
	Iklim Organisasi	.456	.093	.568	4.879	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, variabel bebas yaitu iklim organisasi dilambangkan dengan X dan variabel tergantung yaitu kepuasan kerja dilambangkan dengan Y. Persamaan garis regresi linear sederhana dapat dijelaskan dengan rumus $Y = a + bX$, a

merupakan konstanta dan b merupakan koefisien regresi. Pada tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa persamaan garis regresi yang dihasilkan adalah $Y = 11,715 + 0,456X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi (X) bernilai nol, maka kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 11,715. Nilai koefisien regresi sebesar 0,456, hal ini berarti apabila nilai iklim organisasi bertambah satu satuan, maka nilai kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,456.

Dasar untuk membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel adalah dimana jika nilai Thitung > Ttabel artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. dan sebaliknya, jika nilai Thitung < Ttabel artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Untuk mendapatkan Ttabel digunakan rumus $Ttabel = (t/2 ; n-2)$ dan didapatkan Ttabel 2,000 kemudian berdasarkan tabel diatas dihasilkan Thitung sebesar 4,879. Berdasarkan nilai t yang ada dimana $t = 4,879 > 2,000$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X) berpengaruh secara positif terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

3.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian adalah suatu prosedur yang menghasilkan suatu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Hipotesis untuk analisis korelasi dirumuskan dalam bentuk hipotesis penelitian dan hipotesis statistic

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara Iklim Organisasi antara Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara linier dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa yang dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa. Semakin baik Iklim Organisasi yang ada di Kantor Bupati Minahasa maka semakin tinggi tingkan Kepuasan Kerja PNS yang ada di kantor bupati Minahasa, karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja, kepuasan kerja yang baik mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. Pengujian Hipotesis yang dilakukan peneliti menggunakan Apliasi SPSS versi 25

Correlations			
		Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.568**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja yaitu N = 52, dengan nilai korelasi 0,568 yang artinya variabel dalam kategori korelasi

sedang. Kemudian dasar pengambilan keputusan yang digunakan menurut Siregar adalah dimana [15]:

- Jika nilai Signifikansi < 0,05 maka berkorelasi
- Jika nilai Signifikansi > 0,05 maka tidak berkorelasi

Dari hasil perhitungan yang dilakukan melalui aplikasi SPSS versi 25 dihasilkan nilai signifikan 0,000, dimana nilai signifikan < 0,05 atau 0,000 < 0,05 artinya Iklim Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja PNS pada Kantor Bupati Minahasa. Hasil analisis membuktikan bahwa Hipotesis atau H_0 dalam penelitian ini diterima.

3.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 2 variabel yang diteliti dipenelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang ada di Kantor Bupati Minahasa yang dalam hal ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa tergolong rendah dimana hasil perhitungan didapatkan nilai sebesar 1,86 sedangkan kepuasan kerja PNS sendiri didapatkan nilai sebesar 1,98 yang dapat digolongkan rendah.

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan dihasil penelitian, peneliti menguji apakah Iklim Organisasi mempengaruhi secara linier dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa . Hasil Utama Penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang linear dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pada PNS Kantor Bupati Minahasa yang dalam hal ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa.

Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel Iklim Organisasi dan kepuasan Kerja diperoleh persamaan garis regresi $Y = 11,715 + 0,456X$. berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa, apabila nilai iklim organisasi bertambah satu satuan, maka nilai kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,478. Hasil analisis penelitian juga menemukan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 32,3 % dalam memunculkan kepuasan kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa, sedangkan sisanya 67,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. menurut Robert ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja selain iklim organisasi yaitu; motivasi kerja, produktivitas kerja, kualitas kepemimpinan dan komitmen organisasi, 5 faktor tersebut dapat tergolong kedalam 67,7% dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa yang tidak diteliti didalam penelitian ini [20].

Hasil analisis Uji Hipotesis Penelitian melalui uji korelasi dimana nilai signifikansi yang dihasilkan iklim organisasi adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi secara linear kepada

kepuasan kerja dan juga iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, lebih lanjut dinyatakan oleh Davis dan Newstrom bahwa iklim organisasi lebih bersifat subyektif dan memiliki efek yang berbeda-beda pada masing-masing individu [8]. Iklim yang positif fan menyenangkan bagi individu ditandai dengan penilaian atau pemakanaan yang positif terhadap aspek-aspek atau dimensi-dimensi dan iklim organisasinya, yaitu kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, tanggung jawab, imbalan yang adil, kesempatan dan pengendalian.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibisono mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai puskesmas Turen di Malang dan mendapat hasil bahwa iklim organisasi salam suatu organisasi secara empiric terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [21].

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi yang ada di Kantor Bupati Minahasa dalam hal ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa tergolong rendah dimana hasil perhitungan didapatkan nilai sebesar 1,86 sedangkan kepuasan kerja PNS sendiri didapatkan nilai sebesar 1,98 yang dapat digolongkan rendah.
2. Iklim organisasi memiliki pengaruh secara linear dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa
3. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PNS di Kantor Bupati Minahasa, yang artinya semakin kondusif iklim organisasi yan ada di kantor bupati minahasa maka semakin tinggi pula kepuasan kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. namun karena iklim organisasi yang ada di Kantor Bupati Minahasa Rendah menyebabkan kepuasan kerja PNS pun terbilang cukup
4. Iklim organisasi memiliki pengaruh sebesar 32,3% terhadap kepuasan kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. Sisanya sebesar 67,7% kepuasan kerja PNS dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Rata-rata karyawan mempresepsikan iklim organisasi berada pada kategori rendah, hal ini menunjukkan sebagian besar PNS merasakan bahwa iklim organisasi di Kantor Bupati Minahasa rendah.

Untuk kategorisasi kepuasam kerja, rata-rata karyawan memiliki kepuasan kerja yang cukup, hal ini menunjukkan sebagian besar PNS di Kantor Bupati Minahasa memiliki kepuasan kerja yang cukup.

Referensi

- [1] H. Umar, *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada, 2005.
- [2] P. Soeling, "Pertumbuhan Bisnis dan Tanggung jawab sosial perusahaan," vol. Vol. 15, N, 2007.
- [3] S. Astutin, "Pengaruh Firm Size, Growth, Profitability, Business Risk Dan Tangible Asset, Terhadap Financial Leverage Pada Industri Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI," *J. Manaj. Dan Bisnis*, vol. Vol.11, No, pp. 345–370, 2009.
- [4] D. Afriani, "Pengaruh Harga Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Goro Assalaam Hypermarket.," *J. Ekon. Akunt.*, pp. 1–8, 2013.
- [5] T. H. Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia," *Pengantar Manaj.*, 2011.
- [6] Rahmania and Yuniar, "Hubungan Antara Body Image dan SelfEsteem Pada Dewasa Awal Tuna Daksa," *J. Ilm. Mhs. Univ. Surabaya*, vol. Vol. 1 No., 2012.
- [7] Sullaida, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN cabang Lhoksumawe," *J. Apl. Manajemen.*, vol. Vol. 8, No, pp. 700–707, 2010.
- [8] Davis, *Perilaku Dalam Organisasi*, Tujuh. Jakarta: Erlangga, 2006.
- [9] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2016.
- [10] Davis and Newstorm, *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2000.
- [11] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah*. 2010.
- [12] S. Azwar, *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Peajar, 2013.
- [13] W. Sujarweni, *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- [14] Darmadi, *Pengembangan Model dan Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa*. 2017.
- [15] S. Siregar, *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana, 2014.
- [16] Sudjana, *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005.
- [17] A. Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.
- [18] W. Widhiarso, *Catatan Pada Uji Linearitas Hubungan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 2010.
- [19] S. Hadi, *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 2000.
- [20] R. B. Denhardt and J. V. Denhardt, "The new

- public service: An approach to reform,” *Int. Rev. Public Adm.*, 2003.
- [21] Wibisono, *Riset Bisnis; Panduan bagi Praktisi dan Akademis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.