

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNG KENCANA KABUPATEN LEBAK

Didi Wand¹

didi.wandi81@gmail.com

Bagas Wahyu Ramadhan²

bagasramadhan108@gmail.com

Fidziah³

fidziah213@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten¹⁻²

ABSTRACT

The results of the descriptive analysis show that the organizational climate, job satisfaction and employee performance are classified as good, which of the three variables are in the range of a rating scale of 3.40 - 4.19. The results of multiple linear regression obtained the regression coefficient value of the organizational climate variable of 0.212 and the value of the regression coefficient of the job satisfaction variable of 0.197, each of which is positive. While the value of multiple correlation analysis (R) is 0.508 which means that the magnitude of the correlation between organizational climate variables and job satisfaction on the performance of Gunungkencana District Office employees is quite strong and for the coefficient of determination (R²) of 0.218 it can be concluded that the magnitude of the influence of organizational climate and satisfaction on the performance of Gunungkencana District Office employees by 21.8%.

As well as hypothesis testing based on the results of the t-test for the organizational climate variable, the value of t count > t table (2,714 > 2,024), for the job satisfaction variable, the value of t count > t table (2.101 > 2,024). And based on the results of the F test, the value of F count > F table (6,445 > 3,25). The conclusion of this study shows that the organizational climate and job satisfaction either partially or simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Gunungkencana District Office.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAK

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan tergolong baik, dimana dari ketiga variabel tersebut berada pada rentang skala penilaian 3,40 – 4,19. Hasil regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,212 dan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,197 yang masing-masing bernilai positif. Sedangkan nilai analisis korelasi berganda (R) sebesar 0,508 yang artinya besarnya hubungan antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana cukup kuat dan untuk koefisien determinasi (R²) sebesar 0,218 dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana sebesar 21,8%.

Serta pengujian hipotesis berdasarkan hasil uji t untuk variabel iklim organisasi nilai t hitung > t tabel (2,714 > 2,024), untuk variabel kepuasan kerja nilai t hitung > t tabel (2,101 > 2,024). Dan berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel (6,445 > 3,25). Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sekaligus yang paling mahal. Sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara individu maupun secara kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas jalannya organisasi, bahkan maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Aparatur negara merupakan unsur utama dari sumber daya manusia yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Aparatur negara yang dapat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan adalah pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan siap menghadapi tantangan masa depan (Wahyuni dan Gorda, 2019). Untuk menghadapi tantangan tersebut maka salah satu upaya organisasi guna membangun pegawai yang berkualitas adalah menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kualitas pegawai, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kinerja yang sangat tinggi bagi pegawai dalam memberikan kemampuan yang ada didalam diri setiap pegawai dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan organisasi. Iklim organisasi yang positif akan menghasilkan suasana kerja yang nyaman, aman

dan kondusif serta meningkatkan kualitas yang dihasilkan dari hasil kerja setiap pegawai (Agustin, 2020). Disamping menciptakan iklim organisasi yang kondusif, adanya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai merupakan bentuk upaya lainnya yang dilakukan organisasi dalam membangun pegawai yang berkualitas. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat dikatakan kualitas kerjanya akan membaik pula. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam mencapai tujuannya karena kepuasan kerja merupakan keefektifan kinerja seseorang (Romauli, 2020). Kinerja menjadi gambaran yang menunjukkan sejauh mana usaha yang dilakukan dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan, terutama bagi organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik karena kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan masyarakat. Kinerja pegawai yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan harapan setiap organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah merupakan hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasyim dan Pasaribu, 2021). Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur baik, maka kinerja institusi pemerintahan akan baik juga. Kinerja seorang pegawai didalam organisasi sangatlah penting

peranannya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri, dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang

pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi (Rindam dkk., 2021).

TINJAUAN PUSTAKA

Iklm Organisasi

Menurut **Darodjat (2015:85)** iklim organisasi merupakan sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Selain itu, menurut **Ramli**

Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut **Hasibuan (2017:295)** terdapat empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Manajer/pimpinan.
2. Tingkah laku karyawan atau pegawai.
3. Tingkah laku kelompok kerja.
4. Faktor eksternal organisasi.
5. Tingkah laku kelompok kerja.
6. Faktor eksternal organisasi

Manfaat Iklim Organisasi

Menurut **Swasto (2015:154-155)** menyatakan bahwa terdapat beberapa keuntungan atau manfaat dari iklim organisasi yang kondusif dan nyaman yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral kerja,
2. Meningkatkan motivasi.
3. Meningkatkan kebanggaan

(2015:101) iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

kerja.

4. Meningkatkan kompetensi.
5. Meningkatkan kepuasan.
6. Meningkatkan komitmen.
7. Meningkatkan produktivitas.

Sedangkan menurut **Wibowo (2017:113)** manfaat adanya iklim organisasi yang baik dan menunjang kelancaran pegawai atau karyawan dalam bekerja adalah terciptanya gairah kerja atau motivasi sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Indikator Iklim Organisasi

Menurut **Sedarmayanti (2017:76)** terdapat beberapa indikator dari iklim organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Struktur. Perasaan mengenai hambatan dan kebebasan untuk bertindak dan tingkat formalitas atau informalitas dalam suasana kerja.
2. Tanggung jawab. Perasaan dipercaya untuk melaksanakan tugas yang penting.
3. Resiko. Perasaan akan keadaan berisiko dan tantangan dalam pekerjaan dandalam organisasi.
4. Kehangatan. Adanya kelompok sosial yang bersahabat dan informal.
5. Dukungan. Sifat suka membantu manajer dan rekan kerja yang dirasakan penekanannya (atau ketiadaan penekanan) pada dukungan bersama.
6. Standar. Kegunaan yang dirasakan dari tujuan implisit dan eksplisit serta standar kerja.
7. Konflik. Perasaan bahwa manajer dan pekerja lain ingin mendengar opini yang berbeda.
8. Identitas. Perasaan bahwa milik perusahaan, bahwa pegawai adalah anggota yang bernilai untuk suatu tim kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2017:147)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut **Robbins dan Judge (2015:207)** kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Kreitner dan Kinicki (2016:225)** menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*).
2. Perbedaan (*discrepancies*).
3. Pencapaian nilai (*value attainment*).
4. Keadilan (*equity*).
5. Komponen genetik (*genetic components*).

Sedangkan **As'ad (2015:301)** menyatakan bahwa terdapat faktor penentu yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai

berikut:

1. Faktor Psikologi. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jamian sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut **Sopiah (2015:57)** menyatakan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur

dengan beberapa hal berikut ini, yaitu:

1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik.
2. Organisasi dan manajemen.
3. Supervisi.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Kondisi pekerjaan.
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/insentif.

Sedangkan menurut **Sudarmanto (2017:29)** menyatakan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal diantaranya:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Berat ringannya pekerjaan
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
6. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
7. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Siagian (2016:183)** menyatakan bahwa terdapat indikator dari kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*).
2. Hubungan dengan atasan (*supervision*).

3. Teman sekerja (*workers*).
4. Promosi (*promotion*)
5. Gaji atau upah (*pay*)

Kinerja Pegawai

Menurut **Mangkunegara (2015:52)** pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut **Widodo (2015:131)** kinerja pegawai adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut **Silalahi (2015:29)** menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)
2. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*),
3. Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*),
4. Kerjasama tim (*teamwork*),
5. Kreativitas (*creativity*),
6. Inovasi (*inovation*),
7. Inisiatif (*initiative*)

Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut **Rivai (2016:311)** menyatakan bahwa terdapat

beberapa tujuankinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut **Mangkunegara (2016:67)** terdapat beberapa indikator dari kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja,
3. Tangung jawab,
4. Inisiatif,
5. Kerjasama,
6. Ketaatan

Hubungan Antar Variabel **Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut **Nuraini (2017:283)** iklim organisasi yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi iklim organisasi dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya iklim organisasi yang tidak kondusif dan nyaman maka pegawai tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Kreitner dan Kinicki (2016:271)** kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Setiap karyawan akan merasa puas apabila tidak terdapat perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kepentingan masing-masing karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dengan demikian dapat diprediksi jika kepuasan karyawan tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi.

Kepuasan merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Manullang (2015:349-350)** pada umumnya peningkatan kinerja pegawai dapat dihubungkan pada iklim organisasi dan kepuasan kerja. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif akan mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan yang menunjang tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai. Perasaan puas terhadap tugas atau pekerjaan, puas terhadap atasan dan puas terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap aturan yang jelas akan mempengaruhi perasaan pegawai dan selanjutnya berdampak pada pelaksanaan aktivitas yang sesuai harapan organisasi sehingga target kinerja dapat tercapai.

Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Instansi pemerintahan perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi instansi setempat dalam mengelola sumber daya manusia agar mendapatkan pegawai yang berkualitas.

Upaya yang dilakukan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kualitas pegawai, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kinerja yang sangat tinggi bagi pegawai dalam memberikan kemampuan yang ada didalam diri setiap pegawai dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan organisasi. Iklim organisasi yang positif akan menghasilkan suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta meningkatkan kualitas yang

dihasilkan dari hasil kerja setiap pegawai.

Disamping menciptakan iklim organisasi yang kondusif, adanya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai merupakan bentuk upaya lainnya yang dilakukan organisasi dalam membangun pegawai yang berkualitas.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat dikatakan kualitas kerjanya akan membaik pula. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam mencapai tujuannya karena kepuasan kerja merupakan keefektifan kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2016:57)** hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya. Berdasarkan dari perumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H₁ : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana.
2. H₂ : Kepuasan kerja

- berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana.
3. H3 : Iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode kausal. Metode deskriptif ditujukan untuk menyelidiki secara terperinci peranan dan pekerjaan manusia dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang (Arikunto, 2016:7). Adapun penerapan metode deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian deskriptif menggunakan kuesioner dalam menyelidiki permasalahan yang terjadi di subjek penelitian.
2. Adanya permasalahan yang diidentifikasi, adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan kepuasan kerja yang kurang sesuai harapan pegawai menyebabkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana belum

- optimal.
3. Adanya saran dari akhir penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya dan instansi yang terkait yang menjadi subjek penelitian tentang masalah iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian dengan menggunakan teknik analisis data yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti dengan perhitungan matematik (Sudjana, 2016:23). Sedangkan menurut Orniati (2016:146) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mendeskripsikan keadaan yang menjadi fokus dalam penelitian berdasarkan data berupa angka yang telah dikumpulkan.

Adapun penerapan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya variabel yang menjadi objek penelitian yaitu variabel X1 (iklim organisasi), variabel X2 (kepuasan kerja) dan variabel Y (kinerja pegawai). Semua variabel tersebut didefinisikan dalam

- bentuk operasionalisasi variabel masing-masing.
2. Adanya data-data atau angka-angka statistik dalam penelitian ini yaitu skala likert dan kriteria penilaian.
 3. Teknik pengumpulan data-data atau angka-angka statistik dalam penelitian ini menggunakan bentuk pengamatan langsung (survei) dan kuesioner.
 4. Adanya analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, uji korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji hipotesis

Operasional Variabel Penelitian

Menurut **Sunyoto (2015:75)** menyatakan bahwa operasional variabel adalah suatu cara untuk mengukur konsep dan bagaimana caranya sebuah konsep harus diukur sehingga terdapat variabel-variabel yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi, yaitu variabel yang dapat menyebabkan masalah dan variabel yang situasi dan kondisinya tergantung oleh variabel lain. Sesuai dengan judul penelitian yang diteliti yaitu apakah iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana, maka permasalahan yang akan diteliti ada dua variabel yaitu:

1. Variabel bebas atau variabel

- X adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2).
2. Variabel terikat atau variabel Y adalah dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Menurut **Algifari (2016:59)** menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti. Berikut ini merupakan data jumlah pegawai yang berada di lingkungan Kantor Kecamatan

Gunungkencana.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai yang berada di lingkungan Kantor Kecamatan Gunungkencana pada tahun 2021 sebanyak 40 orang.

Sampel Penelitian

Menurut **Algifari (2016:60)** menyatakan bahwa pengertian sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Menurut **Sugiyono (2016:85)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dapat disimpulkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 40 responden (pegawai).

Metode Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2016:7)** menyatakan bahwa data-data

yang diperoleh dari hasil penelitian dan dikumpulkan melalui dua metode pengumpulan datadiantaranya:

1. *Library Research* (studi kepustakaan) yaitu mencari dan mengumpulkan data dari *literature* yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
2. *Field Research* (studi lapangan) yaitu peneliti langsung ke objek penelitian untuk mempelajari masalah yang ada dan mendapatkan data yang dibutuhkan. Adapun studi lapangan yang dilakukan antara lain:
 - a. Observasi, yaitu peneliti melakukan pengamatan objek penelitian secara langsung untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.
 - b. Wawancara, yaitu peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden untuk mendapatkan jawaban sebagai data penunjang bagi penelitian.
 - c. Angket/kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang ditetapkan menjadi sampel dengan angket yang telah disediakan.

Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dijadwalkan selama 6 bulan yang dimulai bulan Februari sampai dengan bulan Juli tahun 2021.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Data

Perhitungan validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22 agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Adapun hasil nilai korelasi dari variabel iklim organisasi (X1).

Gambaran Iklim Organisasi di Lingkungan Kantor Kecamatan Gunungkencana

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan responden mengenai iklim organisasi di lingkungan Kantor Kecamatan Gunungkencana berada pada interval skala penilaian 3,40 – 4,19 dengan nilai sebesar 3,64 yang dapat dikategorikan baik sehingga dapat dikatakan secara umum bahwa iklim organisasi di lingkungan Kantor Kecamatan Gunungkencana sudah baik.

Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan responden

mengenai kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana berada pada interval skala penilaian 3,40 – 4,19 dengan nilai sebesar 3,52 yang dapat dikategorikan puas sehingga dapat dikatakan secara umum bahwa pegawai sudah merasakan kepuasan dalam bekerja di lingkungan Kantor Kecamatan Gunungkencana.

Gambaran Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana berada pada interval skala penilaian 3,40 – 4,19 dengan nilai sebesar 3,53 yang dapat dikategorikan baik sehingga dapat dikatakan secara umum bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana sudah baik.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,212 dan bertanda positif yang berarti iklim organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana. Sedangkan hasil pengujian parsial (uji t) didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,714 > 2,024$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 yang angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($0,010 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,197 dan bertanda positif yang berarti kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana. Sedangkan hasil pengujian parsial (uji t) didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,101 > 2,024) dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 yang angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,043 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda didapatkan nilai korelasi (R) berganda sebesar 0,508 yang berarti bahwa besarnya korelasi antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana adalah cukup kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,218 atau 21,8% dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi

dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana sebesar 21,8%.

Serta hasil pengujian simultan (uji F) didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,445 > 3,25) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,004 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Romauli (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta penelitian Faisal dan Lestari (2019) dengan hasil penelitian yang sama menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2015:349-350) tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif akan mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan yang menunjang tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, perasaan puas

terhadap tugas atau pekerjaan, puas terhadap atasan dan puas terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap aturan yang jelas akan mempengaruhi perasaan pegawai dan selanjutnya berdampak pada pelaksanaan aktivitas yang sesuai harapan organisasi sehingga target kinerja dapat tercapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis berkenaan dengan jawaban pertanyaan penelitian dapat menggunakan tabel, grafik atau bagan yang disertai pembahasan secara deskriptif, kausan/komparatif dari temuan-temuan dan interpretasi atas hasil temuan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan responden mengenai iklim organisasi di lingkungan Kantor Kecamatan Gunungkencana berada pada interval skala penilaian 3,40 – 4,19 dengan nilai sebesar 3,64 yang dapat dikategorikan baik

sehingga dapat dikatakan secara umum bahwa iklim organisasi di lingkungan Kantor Kecamatan Gunungkencana sudah baik.

2. Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana berada pada interval skala penilaian 3,40 – 4,19 dengan nilai sebesar 3,52 yang dapat dikategorikan puas sehingga dapat dikatakan secara umum bahwa pegawai sudah merasakan kepuasan dalam bekerja di lingkungan Kantor Kecamatan Gunungkencana.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana berada pada interval skala penilaian 3,40 – 4,19 dengan nilai sebesar 3,53 yang dapat dikategorikan baik sehingga dapat dikatakan secara umum bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana sudah baik.
4. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel iklim organisasi (X_1) didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,714 > 2,024$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,010

yang angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($0,010 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana.

5. Berdasarkan hasil uji *t* terhadap variabel kepuasan kerja (*X*₂) didapatkan nilai *t*hitung > *t*tabel ($2,101 > 2,024$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 yang angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($0,043 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana.
6. Berdasarkan hasil uji *F* terhadap variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja didapatkan nilai *F*hitung > *F*tabel ($6,445 > 3,25$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($0,004 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungkencana, maka saran yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Baiknya perangkat kecamatan memperbaiki tanggapan responden dari pernyataan variabel iklim organisasi yang dinilai masih kurang baik dengan upaya seperti memberikan pelatihan kepada pegawai yang memiliki komunikasi yang kurang baik serta mengadakan kegiatan yang dapat mempererat tali solidaritas antara sesama pegawai seperti kegiatan *family gathering*.
2. Baiknya perangkat kecamatan memperbaiki tanggapan responden dari pernyataan variabel kepuasan kerja yang dinilai masih kurang baik dengan upaya seperti pimpinan baiknya memberikan dorongan semangat kerja agar motivasi pegawai dapat ditingkatkan sehingga kemampuan pegawai dapat dioptimalkan sesuai prosedur kerja yang berlaku serta meningkatkan pengawasan terhadap pegawai yang memiliki

sikap kerja yang dapat menghambat kelancaran dalam bertugas agar kerjasama antar rekan kerja dapat dimaksimalkan.

3. Baiknya perangkat kecamatan memperbaiki tanggapan responden dari pernyataan variabel kinerja pegawai yang dinilai masih kurang baik dengan upaya seperti menerapkan hukuman disiplin kepada pegawai yang lalai (kurang bertanggung jawab) dalam bertugas serta meningkatkan komitmen kerja pegawai dengan cara menumbuhkan rasa bangga pegawai terhadap Kecamatan Gunungkencana dan memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi kerja yang tinggi.
4. Saran bagi peneliti lain dan pihak akademis selanjutnya, adalah sebagai berikut:
 - a. Baiknya peneliti lain diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada kantor kecamatan daerah yang lain dengan menggunakan variabel yang sama pada penelitian ini.
 - b. Untuk menguji kehandalan penelitian ini, peneliti lain baiknya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk

penelitian selanjutnya, seperti: disiplin kerja, kerjasama dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2016. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2015. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Bungin, Burhan. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ekaningsih. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2016.

- Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- , 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Marwansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Muharram. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PTErlangga.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan AiniSyam.
- Orniati, Yuli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia FE-UII.
- Ramli, Soehatman. 2015. *Sistem Manajemen dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: DianRakyat.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Uber. 2015. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- , 2017. *Manajemen Evaluasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soemartono, Agus. 2015. *Penerapan Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Sofyandi dan Garniwa. 2016. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.