

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat)

Slamet Riyadi^{1*}, Veni Devialesti¹, David Ariswandy¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

¹IIB Darmajaya, Lampung, Indonesia

*Correspondence: slametriyadi@gmail.com

Abstrak.

Iklim organisasi yang kondusif merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen. Kondisi yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, antara lain Kinerja pegawai belum optimal terlihat dari pencapaian target realisasi pekerjaan yang belum mencapai target yang diharapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan etos kerja pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang secara parsial dan simultan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 30 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) Variabel terikat dimana Iklim organisasi (X1) dan Etos kerja (X2) sebagai Variabel bebas dan Kinerja pegawai (Y) sebagai Variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Iklim organisasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 52,6 persen, terdapat pengaruh Etos kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 23,5 persen dan terdapat pengaruh antara Iklim organisasi (X1) dan Etos kerja (X2) bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 53,1 persen.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

A conducive organizational climate is a factor that cannot be ignored in a management management system. Existing conditions in the Regional Development Planning Agency of Tulang Bawang Barat Regency, among others, employee performance has not been optimal, as can be seen from the achievement of work realization targets that have not reached the expected target. This research is quantitative in nature where the explanation is objective by explaining the existing approaches. This study used 30 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable Organizational Climate (X1) and Work Ethic (X2) are independent variables and Employee Performance (Y) is the dependent variable. From the results of data processing, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an influence of Organizational Climate (X1) on Employee Performance (Y), with a level of influence (R-square) of 52,6%. There is an influence of Work Ethic (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 23,5 %. There is an influence between Organizational Climate (X1), and Work Ethic (X2) together on Employee Performance (Y), with an influence level of 53,1 %.

Keywords: Organizational Climate, Work Ethic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Iklim organisasi yang kondusif merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen. Pentingnya

iklim organisasi yang kondusif selayaknya mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen, karena tugas-tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercipta suatu iklim organisasi yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi,

yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan kinerja yang dapat ditunjukkan dengan tingginya retensi pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik. *Output* berupa tingginya kinerja pegawai, produktifitas tinggi merupakan gambaran lingkungan kerja yang telah bersinar.

Iklim organisasi dalam ilmu manajemen sebagai bagian dari strategi yang dituangkan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan manajer dalam upayanya untuk mempengaruhi staf agar dapat berkerjasama untuk mencapai tujuan organisasi Suyatno (2008: 135).

Sesuai yang dikemukakan oleh Wirawan (2007: 122). Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Iklim organisasi yang belum optimal disebabkan oleh masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor. Data keterlambatan pegawai dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Data Tingkat Keterlambatan Pegawai Tahun 2021 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

No	Bulan	Pegawai Terlambat	Keterlambatan (%)
1	Januari	5	16,7%
2	Februari	5	16,7%
3	Maret	5	16,7%
4	April	5	16,7%
5	Mei	6	20%
6	Juni	5	16,7%
7	Juli	8	26,7%
8	Agustus	5	16,7%
9	September	5	16,7%
10	Oktober	6	20%
11	Nopember	5	16,7%
12	Desember	4	13,3%

Rata-rata **17,80%**

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory* yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya. Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebanyak 31 orang pegawai. Menurut Umar (2005:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel penelitian terdiri dari satu variable terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan dua variable bebas yaitu Iklim Organisasi Organisasi (X₁) dan Etos Kerja (X₂). Jumlah objek penelitian yang dianalisis sebanyak 30 responden. Dalam instrument penelitian dalam bentuk kuesioner terdapat lima

alternative jawaban, dan setiap alternative jawaban tersebut memiliki skor yang berbeda.

Perhitungan Pengaruh Iklim Organisasi Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variable iklim organisasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	F Change	df1
1	.485	.235	.207	7,66046	.235	8,590	1

Pada tabel kolom *model summary* Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 52,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X₁) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 52,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Perhitungan Pengaruh Etos Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Koefisien Determinasi Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Bahwa kolom R Square Koefisien Determinasi (KD) = $0,879 = 23,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X₂) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 23,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. dinyatakan bahwa besarnya koefisien Determinasi antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja adalah 52,6 %. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja sebesar 5,569 dan $t_{tabel} 1,69726$. Persamaan regresi antara Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar $Y = 9,780 + 0,684X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Iklim Organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,684 point.

Bahwa Etos Kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Besarnya Koefisien Determinasi antara Etos Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 23,5%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Etos Kerja terhadap Kinerja sebesar 2,931 dan $t_{tabel} 1,69726$. Persamaan regresi antara Etos Kerja dengan Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar $Y = 18,022 + 0,495X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Etos Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,495.

Bahwa Iklim Organisasi (X₁) dan Etos Kerja (X₂) pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai t hitung untuk variabel X₁ sebesar 5,602 dan nilai t hitung untuk variabel X₂ sebesar 5,283 apabila dibandingkan dengan t tabel (1,69726) maka nilai t hitung kedua variabel lebih besar dibandingkan t tabel hal ini berarti secara bersama-sama variabel X₁ dan X₂ mempengaruhi Y. Besarnya Koefisien Determinasi antara Iklim Organisasi (X₁) dan

Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 53,1%. Uji hipotesis simultan melalui uji f (test) diperoleh nilai f_{hitung} antara Iklim Organisasi dan Etos Kerja bersama-sama terhadap Kinerja sebesar = 15,305 dan $f_{hitung} 15,305 > f_{tabel} 3,40$. Hal ini menunjukkan Iklim Organisasi dan Etos Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja. Semua indikator baik variabel Iklim Organisasi dan Etos Kerja mempunyai arti dan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni Terdapat pengaruh Iklim organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat), dengan tingkat pengaruh (R -square) sebesar 52,6 persen. Terdapat pengaruh Etos kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat), dengan tingkat pengaruh sebesar 23,5 persen. Terdapat pengaruh antara Iklim organisasi (X_1) dan Etos kerja (X_2) bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat), dengan tingkat pengaruh sebesar 53,1 persen.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Andi, dkk. 2015. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai*. *Jurnal Kesehatan Bina Husada Vol.10. No 4 Januari 2015*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosda Karya*
- Pamela, A.O., & Oloko. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2)
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2016. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana
- Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta. Ruky, Achmad S. 2011, *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, 7th edition*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyan, Ambar Teguh dan Rosidah, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Swastha, Basu (2012). *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada

