

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA SMP POMOSDA TANJUNGANOM NGANJUK)**

Deva Rio Mahardika¹, Bakti Yulisar², Agustin Sukarsono³, Denny Kurniawati⁴

^{1,2}Program Studi Teknik Industri, STT POMOSDA Nganjuk

Email: ¹mahardhikadevario@gmail.com, ²baktiyulisar07@gmail.com, ³agustystt@gmail.com,
⁴de.kurniawati@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada SMP POMOSDA. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus, yang mana seluruh populasi yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 48 orang. Pada penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier dan uji - t. Dari hasil penelitian yang dilakukan di SMP POMOSDA terkait Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP POMOSDA. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,311 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,970 atau 97,0%. Persamaan yang didapatkan adalah $Y=12,780 + 0,319X$ yang artinya yaitu :Konstanta = 12,780 apabila Iklim Organisasi sama dengan nol, maka kinerja pegawai sebesar 12,780. Koefisien regresi positif sebesar 0,319 jika iklim organisasi meningkat sebesar 0,319 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,319. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,190 > 2,129$ dan nilai signifikansi $<$ dari p value atau $0,00 < 0,05$ yang artinya bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : iklim organisasi dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pendidikan sangatlah penting dan setiap anak harus mendapatkan ilmu pengetahuan, karena dengan pendidikan setiap anak mendapat bekal kehidupan guna terhindar dari sifat kebodohan serta masalah kehidupan itu yang dihadapi seperti kemiskinan. Perubahan dan perbaikan pendidikan itu memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas di dalam pendidikan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi (Menurut Robbins dalam Nazili, 2012).

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi 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 (Menurut Wirawan dalam Maria, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Menurut Mangkunegara dalam Maharani, 2016).

Penelitian ini dilakukan di SMP POMOSDA dimana di dalam sistem pendidikannya menggunakan sistem akademik dan sistem pondok serta diharuskan untuk para siswa atau santri menetap di asrama. Sehingga kinerja dari para staf tenaga pendidik maupun staf pendidik untuk selalu memantau semua aktivitas para siswa selama 24 jam di mulai dari bangun sampai tidur.

Dengan aktivitas yang dilakukan maka kinerja dari para staf akan terkurus baik dari fikiran maupun tenaga sehingga memerlukan sebuah iklim organisasi yang kondusif serta efisien demi tercapainya sebuah tujuan bersama. Di dalam manajemen SMP POMOSDA juga menjadi satu dengan struktur organisasi yang berada di sekolah maupun pondok pesantren, satu-kesatuan itu juga yang diharapkan oleh pemimpin untuk selalu berkomunikasi serta berkoordinasi demi kelancaran baik di sekolah maupun di pondok pesantren melalui musyawarah.

Di dalam penelitian ini, peneliti berfokus kepada pembahasan yang akan disampaikan mengenai "Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di SMP POMOSDA".

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP POMOSDA.

TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi

Organisasi adalah kesatuan (*Entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Menurut Kusdi dalam Pratama, 2012). Sondang P. Siagian (dalam Pratama, 2012) mengatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan, dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut pemimpin dan seseorang atau sekelompok orang lain yang disebut bawahan.

Menurut Robbins (dalam Fitriana, 2011) menjelaskan bahwa organisasi merupakan identitas sosial yang terkoordinasi secara sadar dengan ikatan yang berfungsi sebagai dasar untuk mencapai tujuan utama atau seperangkat tujuan secara berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dalam Indiatuti, 2015) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan seni untuk mencapai tujuan individu karyawan, perusahaan, organisasi dan masyarakat (menurut Gunawan dalam Sari, 2013).

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Sari, 2013) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

2.3 Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka, iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai konsep yang dinamis. (Menurut Davis dan Newstrom dalam Nadzirun, 2016)

Organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama yang sistematis antara jumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disebut kerjasama karena didalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi dan komunikasi antar sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah sistem untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama (Menurut Robbins dan Liliweri dalam Sholichah, 2012).

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi. Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting, karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggambarkan variabel bebas dengan iklim organisasi dan membuktikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan pengujian hipotesis. Pelaksanaan penelitian dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada seluruh staff pendidik dan staff tenaga pendidik di SMP POMOSDA yang berjumlah 48 orang

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan keadaan yang menggambarkan apakah instrumen yang kita gunakan mampu mengukur apa yang akan kita ukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau sah. Tingkat validitas yang tinggi adalah yang terbaik. Sebaliknya suatu instrumen yang memiliki validitas rendah merupakan instrumen yang kurang baik atau tidak direkomendasikan bahkan sebaiknya dikeluarkan dari kelompok indikator. Terdapat dua macam validitas yang perlu kita ketahui sebelum melakukan uji validitas yaitu validitas eksternal (validitas kriteria) dan validitas internal (teori). Uji validitas digunakan adalah uji korelasi *product moment* dengan skala :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah perkalian x dan y

X^2 = kuadrat dari X

Y^2 = kuadrat dari Y

Dari hasil uji coba seluruh pernyataan seluruh item dikatakan valid jika memenuhi dua syarat sebagai berikut :

1. Nilai R hitung lebih besar dari R tabel

2. Nilai signifikan < 0,05

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali dalam Kurnia, 2016). Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono dalam Nuriasih, 2016).

c. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengukuran skala dengan skala linkert. Skala linkert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survei, termasuk dalam penelitian survei deskriptif. Pengukuran variabel yang digunakan adalah skala ordinal yang mana pengukuran variabel (X) iklim organisasi dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai, item-item instrumen untuk penyusunan dapat bersifat positif maupun negatif yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang menjadi indikatornya.

Skala linkert merupakan skala untuk menilai sesuatu berdasarkan pilihan yang berjenjang, misalnya 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Tapi dalam penelitian ini hanya menggunakan 5 tingkat jawaban saja. Hasil jawaban diberi nilai skor sebagai berikut :

1. Sangat setuju dengan nilai 5 (SS)
2. Setuju dengan nilai 4 (S)
3. Netral antara setuju dan tidak setuju 3 (N)
4. Tidak setuju dengan nilai 2 (TS)
5. Sangat tidak setuju dengan nilai 1 (STS)

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono dalam Nuriasih, 2016).

Analisis Data

Suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami an juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian. Atau aitian menjadi analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

PEMBAHASAN

Analisis Distribusi Frekuensi

a. Uji Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi

Dalam penelitian variabel (X) iklim organisasi terdapat 8 indikator yang dijadikan sebagai indikator di dalam kuesioner.

Dari 8 kuesioner tersebut kemudian uji distribusi frekuensi digunakan untuk melihat pendistribusian jawaban para responden pada setiap indikator yang ada. Adapun hasil uji distribusi frekuensi variabel iklim organisasi dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.6 Jawaban Reponden Terhadap Pernyataan “Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”

	X-1	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.2	6.2	6.2
	Netral	17	35.4	35.4	41.7
	Setuju	17	35.4	35.4	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber data diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat menjelaskan bahwa dari 48 responden sebagian besar menjawab setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 35,4 %. Sedangkan netral sebanyak 17 responden atau sebesar 35,4 %, sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 22,9%, tidak setuju sebanyak 3 atau sebesar 6,2. Dapat disimpulkan bahwa jawaban terbanyak responden adalah setuju dan netral bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Tabel 4.7 Jawaban Reponden Terhadap Pernyataan “Saya menerima penghargaan dari SMP POMOSDA terhadap apa yang telah saya kerjakan”

	X-2	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Netral	20	41.7	41.7	45.8
	Setuju	21	43.8	43.8	89.6
	Sangat Setuju	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber data diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat menjelaskan bahwa dari 48 responden sebagian besar menjawab setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 43,8 %. Sedangkan netral sebanyak 20 responden atau sebesar 41,7 %, sangat setuju sebanyak 5 atau sebesar 10,4 %, tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 4,2 %, . Dapat disimpulkan bahwa jawaban terbanyak responden setuju menerima penghargaan dari SMP POMOSDA terhadap apa yang telah saya kerjakan

a. Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Dalam penelitian variabel (Y) iklim organisasi terdapat 6 indikator yang dijadikan sebagai indikator di dalam kuesioner. Dari 6 kuesioner tersebut kemudian uji distribusi frekuensi digunakan untuk melihat pendistribusian jawaban para responden pada setiap indikator yang ada. Adapun hasil uji distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.13 Jawaban Reponden Terhadap Pernyataan "Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti"

	Y-1	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.2	6.2	6.2
	Netral	9	18.8	18.8	25.0
	Setuju	27	56.2	56.2	81.2
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber data diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat menjelaskan bahwa dari 48 responden sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 56,2 %. Sedangkan netral sebanyak 9 responden atau sebesar 18,8 %, sangat setuju sebanyak 9 atau sebesar 18,8 %, tidak setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 6,2 %. Dapat disimpulkan bahwa jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4.14 Jawaban Reponden Terhadap Pernyataan "Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target"

	Y-2	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	6.2
	Netral	16	33.3	33.3	39.6
	Setuju	25	52.1	52.1	91.7
	Sangat Setuju	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber data diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat menjelaskan bahwa dari 48 responden sebagian besar menjawab setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 52,2 %. Sedangkan netral sebanyak 16 responden atau sebesar 33,3 %, sangat setuju sebanyak 4 atau sebesar 8,3 %, tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 4,2 %, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2,1 %. Dapat disimpulkan bahwa jawaban terbanyak responden adalah setuju selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Setelah diketahui hasil kuesioner selanjutnya akan dilakukan uji validitas. Dibawah ini adalah hasil uji validitas dari variabel X dan Y.

Tabel 4.20 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

No	R Tabel	R Hitung	Sig.	Hasil
1	0,2787	0,523		Valid
2	0,2787	0,410		Valid
3	0,2787	0,443		Valid
4	0,2787	0,680		Valid
5	0,2787	0,602		Valid
6	0,2787	0,576		Valid
7	0,2787	0,641		Valid

Sumber data diolah dengan SPSS

Tabel 4.21 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	R Tabel	R Hitung	Sig.	Hasil
1	0,2787	0,720		Valid
2	0,2787	0,720		Valid
3	0,2787	0,631		Valid
4	0,2787	0,648		Valid
5	0,2787	0,655		Valid
6	0,2787	0,594		Valid

Sumber data diolah dengan SPSS

Dari hasil data perbandingan diatas menunjukkan r hitung > r tabel dimana r tabel untuk N = 48 adalah 0,2787 dapat dilihat pada lampiran. Dengan demikian pernyataan diatas dinyatakan "valid".

b. Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Adapun hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.22 Hasil Uji Reliabilitas Ikim Organisasi

cornbach alpha	Hasil cornbach alpha
0,6 – 0,7	0,622

Sumber data diolah dengan SPSS

Tabel 4.23 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

cornbach alpha	Hasil cornbach alpha
0,6 – 0,7	0,741

Sumber data diolah dengan SPSS

Pada uji reliabilitas dinyatakan reliable jika nilai *cornbach alpha* minimal mencapai 0,6 – 0,7 sedangkan pada hasil nilai *cornbach alpha* sebesar 0,622 dan 0,741 yang mana nilai tersebut sudah menunjukkan hasil yang "reliable".

Analisis Regresi Linier

Data yang telah di ujikan pada asumsi klasik kemudian di uji dengan uji stastitika. Uji stastitikanya menggunakan Regresi Linier dikarenakan hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut ini adalah urutan hasil regresi linier sederhana menggunakan *SPSS 16 for windows*

Tabel 4.26. Model Summary

Model Summary		
No.	Nilai Korelasi	Nilai Koefisien
1	0,311	0,970

Sumber data diolah dengan SPSS

Pada tabel diatas menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,311 dan diketahui nilai koefisien determinasinya sebesar 0,970 (R²).

Tabel 4.27. Coefficients

Coefficients		Hasil
1	(Constant)	12,780
	Iklim Organisasi	0,319

Sumber diolah oleh SPSS

Pada tabel ini dapat dilihat pada kolom B nilai Constant (a) adalah 12,780 sedangkan nilai Iklim Organisasi (b) adalah 0,319 sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX \quad (Y = 12,780 + 0,319X)$$

Penjelasannya :

a. Konstanta (a) = 12,780

Artinya : apabila Iklim Organisasi (X) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja pegawai SMP POMOSDA (Y) sebesar 12,780.

b. Koefisien Regresi Iklim Organisasi

Koefisien regresi positif (searah), sebesar 0,319 artinya, jika iklim organisasi (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,319. artinya, jika iklim organisasi meningkat sebesar 0,319 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,319.

Setelah uji regresi linier, maka selanjutnya adalah menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

H_0 = Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 = Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian tersebut, dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu :

1. Membandingkan nilai t Hitung dengan t Tabel.
 2. Membandingkan nilai Signifikansi dengan nilai Probabilitas 0,05.
- a. Membandingkan nilai t Hitung dengan t Tabel

Untuk mencari t Tabel, terlebih dahulu mencari koefisien determinasinya dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$Df = n - k$$

Dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Dari rumus tersebut dapat dituliskan seperti dibawah ini:

$$Df = 48 - 2 = 46$$

Sementara itu, didapat nilai Df = 46. Dan di dalam t tabel bernilai 2,129 dapat dilihat pada lampiran. Selanjutnya kembali lagi ke tabel 4.27 coefficient pada regresi linier. Didapat nilai t hitung untuk variabel X sebesar 3,190.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa t hitung 3,190 > t tabel 2,129 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Membandingkan nilai Signifikansi dengan nilai Probabilitas 0,05

Dilihat dari tabel 4.27 *coefficient*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Sedangkan syarat agar H_0 diterima adalah nilai signifikansi harus lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Berkebalikan dengan syarat membandingkan t hitung dengan t tabel, dimana t hitung > t tabel.

Dari sayarat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya H_0 diterima. Jadi, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini didapat dari hasil kuadrat nilai korelasi/hubungan (R) yang merupakan presentase besarnya pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Jadi, dari tabel *model summary* nilai R sebesar 0,311 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat karena berada pada tingkatan 0,60 – 0,799 sedangkan nilai R^2 sebesar 0,970 dapat diketahui bahwa pengaruh variabel iklim organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,319 (0,319 x 100 = 31,9) atau sebesar 31,9%, sedangkan sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap responden yang berjumlah 48 orang, uji validitas yang dilakukan dapat dilihat bahwa hampir keseluruhan indikator iklim organisasi dinyatakan validitas. Beberapa item pernyataan di drop/tidak diikuti dikarenakan dinyatakan tidak valid. Untuk item pernyataan yang didrop adalah "saya menyelesaikan pekerjaan ,elebih standar di SMP POMOSDA" dinyatakan tidak valid dikarenakan dari 48 pegawai di SMP POMOSDA masih belum memenuhi standar dalam melaksanakan fungsinya. Hasil dari analisis regresi yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa koefisien korelasi iklim organisasi sebesar 0,311 yang termasuk kategori kuat pengaruhnya. Sedangkan kontribusi pengaruh signifikan iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,319 atau 31,9% dan berdasarkan hasil hipotesis, iklim organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP POMOSDA terkait Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP POMOSDA. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,311 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,970 atau 97,0%. Persamaan yang didapatkan adalah $Y = 12,780 + 0,319X$ yang artinya yaitu : Konstanta = 12,780 apabila Iklim Organisasi sama dengan nol, maka kinerja pegawai sebesar 12,780. Koefisien regresi positif sebesar 0,319 jika iklim organisasi meningkat sebesar 0,458 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,319. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,190 > 2,129$ dan nilai signifikansi $<$ dari p value atau $0,00 < 0,05$ yang artinya bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Agustina, Eka Aliynur, 2016. *Pengaruh Semangat Kerja Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UMKM Kabupaten Demak* (Skripsi). Semarang : Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Alamhudi, Firdaus. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV SINAR LAUT Bandar Lampung* (Skripsi). Bandar Lampung : Universitas Lampung.
- Andriyani, Emilia Ika. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* (Skripsi). Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Khoirudin, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Hampan Eka Persada (THEP) Estate IV Wilayah Baliunijuk* (Skripsi). Bangka Belitung : Universitas Bangka Belitung.
- Kurnia, Rafi Jodi. 2016. *Pengaruh kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta* (Skripsi). Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang* (Skripsi). Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Maharani, Annisa. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA* (Skripsi). Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Meidiana, Karina. 2015. *Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta* (Skripsi). Yogyakarta : Universitas