

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SUBANG

Oleh :

Tepi Peirisal

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang

teypei@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang penulis lakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang bertujuan Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian dengan menggunakan metode Asosiatif karena metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

Dalam analisis data penulis menggunakan dua jenis kajian, pertama menggunakan analisis deskriptif untuk menjelaskan fenomena pada setiap variabel, Kedua menggunakan Analisis inferensial untuk pengambilan keputusan berdasarkan analisis data dengan melakukan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dapat dilihat dari nilai Sig. = 0.000 yang berarti < kriteria signifikan (0,05) dan Koefisien Determinasi sebesar 69,6%, sebaran sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti disini pengawasan, motivasi, sosialisasi dan sebagainya.

Bertitik tolak dari hasil penelitian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah “Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang” dapat diterima.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

Research conducted by the author at the Education and Culture Subang district aims to determine whether there is influence of organizational climate on the performance in the Education and Culture District Subang. In this study the author uses research methods using associative method because the method of associative research is research that aims to determine the relationship between two or more variables, while the data collection techniques used are literature studies and field studies through observation, interviews and questionnaires.

In the data analysis the authors used two types of studies, first using descriptive analysis to explain the phenomenon in each variable, two using inferential analysis for decision-making based on analysis of data to test hypotheses.

The results showed that organizational climate affect the performance of the Department of Education and Culture of Subang Regency can be seen from the Sig. = 0.000 meaning <significant criteria (0.05) and the coefficient of determination of 69.6%, the distribution of the remaining 30.4% is influenced by other variables not studied here supervision, motivation, socialization and so on.

Based on the above results, the hypothesis is "There is the influence of organizational climate on employee performance in the Education and Culture District Subang" unacceptable.

Keywords: Organizational Climate, Performance

PENDAHULUAN

Birokrasi pemerintah adalah suatu lembaga atau wadah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat yang pada tahap selanjutnya mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Pemberian pelayanan publik oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat (publik) merupakan perwujudan dan fungsi aparatur negara sebagai pelayan masyarakat disamping sebagai abdi negara. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the ringht people in the right place at the right time*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi, jika tidak ada peran aktif dari kinerja pegawai. Mengatur pegawai memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain. Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah bagaimana pegawai yang khas tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalan roda organisasi publik, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut .

Sumber daya manusia merupakan satu aspek yang penting dalam suatu organisasi, karena dengan usaha manusia lah apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Tentang pentingnya faktor manusia dalam menjalankan roda organisasi ini, perlu adanya iklim organisasi untuk menjadikan konsep penting memahami masyarakat atau

kelompok manusia serta perlunya motivasi yang besar demi mewujudkan tujuan tersebut. Iklim organisasi adalah suatu persepsi tentang lingkungan, kepercayaan, nilai, dan norma anggota organisasi-organisasi. Karena itu iklim organisasi merupakan hal yang tidak dapat diabaikan dalam suatu organisasi. Permasalahan akan muncul dalam organisasi dan sesuai dengan keadaan yang ada, iklim organisasi yang baik akan berdampak baik atau tinggi pada kinerja pegawai. Walaupun organisasi telah menginterpretasikan kebutuhan dirinya dan individu di dalamnya serta mewujudkan kebutuhan-kebutuhan itu dengan menciptakan iklim yang baik tetapi pegawai tidak selalu memiliki tanggapan yang sama, tanggapan pegawai terhadap lingkungan kerjanya tidak selalu objektif.

Bagi organisasi, iklim organisasi merupakan suatu lingkungan manusia dan di dalam mana para pegawai melakukan pekerjaan mereka. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan

Pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan falsafah yang tidak hanya mengakui efektivitas dan efisiensi saja tetapi juga harus mengakui pentingnya nilai pegawai sebagai individu, karena salah satu elemen pokok suatu organisasi adalah kesediaan dan kemampuan pegawai untuk memberikan sebgaiannya daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama untuk tujuan organisasi. Selain itu pula untuk menghasilkan output yang baik maka diperlukan kerja dengan segala kondisi kerja dan situasi kerja yang menunjang, kebijaksanaan administrasi, penyeliaan atau pengawasan, hubungan antar pribadi, dan security

Nampak bahwa upaya meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan. Keadaan tersebut menuntut seorang pemimpin untuk mengelola organisasi dengan efektif agar tercipta iklim organisasi yang baik. Setiap tindakan yang dilakukan pimpinan akan mempengaruhi iklim organisasi, dimana keberadaan iklim organisasi pada kebanyakan organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang tepat dalam mengkomunikasikan secara tepat

dengan bawahannya. Iklim organisasi memberikan bagi orang-orang dalam organisasi dan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kinerja pegawai dalam pelayanan publik menjadi suatu isu yang semakin strategis dan memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan masyarakat, terutama dalam memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Buruknya kinerja pegawai selama ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Pegawai pemerintah belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma-norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat.

Demikian pula kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang jika dilihat dari segi tanggungjawab dalam pencapaian tujuan organisasi dapat dikatakan sudah baik terbukti bahwa sebagian besar pegawai memiliki tanggungjawab terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kinerja pegawai dilihat dalam menyelesaikan tugasnya secara berkualitas juga dapat dikatakan baik, tetapi secara umum kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang belum optimal, hal ini dapat dilihat hanya sebagian kecil pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah atau volume yang tinggi.

Belum optimalnya kinerja yang dilakukan dapat dilihat bahwa pegawai bekerja kebanyakan bukan atas inisiatif sendiri yakni hanya sebagian kecil pegawai yang selalu bekerja atas inisiatif sendiri. Demikian juga inovasi atau kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kebanyakan pegawai hanya kadang-kadang saja melakukan inovasi atau kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan ketepatan waktu penyelesaian tugas juga dapat dikatakan belum dapat memenuhi harapan, hal ini terbukti hanya sebagian yang selalu dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Berdasarkan hasil peninjauan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, didapatkan bahwa kinerja pegawainya belum optimal, hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut: 1) Target penyelesaian rekapitulasi dokumen laporan bulanan adalah satu hari, ternyata realisasinya 3 hari, berarti terlambat menjadi empat hari; 2) Ketepatan waktu penyelesaian tugas dapat

dikatakan belum dapat memenuhi harapan, hal ini terbukti hanya sebagian besar pegawai menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu yang telah ditentukan; 3) Distribusi dokumen laporan bulanan ke unit-unit seharusnya targetnya 1 hari, namun realisasinya 2 hari; 4) Evaluasi dan pelaporan ditargetkan 2 hari, namun realisasi penyelesaiannya menjadi 4 hari. Setiap penundaan pekerjaan ini tentu saja mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai.; 5) Kemampuan pegawai dalam menghadapi hambatan ataupun kesulitan dalam menyelesaikan atau mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan prosentasinya lebih kecil.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang menunjukkan kinerja belum optimal, hal ini dilihat dari indikator :

1. Pimpinan jarang sekali melakukan kontrol atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan bawahan, diantaranya adalah hasil kerja pegawai dalam pelayanan pendidikan masih kurang.
2. Pimpinan jarang memberikan penghargaan kepada bawahan yang memiliki prestasi kerja yang baik berupa promosi jabatan/insentif, diantaranya adalah pelaksanaan pelayanan pendidikan pada guru masih rendah.
3. Kurangnya dukungan dari Pimpinan untuk kemajuan bawahan berupa tidak adanya penyebaran informasi maupun sosialisasi peraturan atau informasi lainnya kepada bawahan , diantaranya adalah keinginan dan gasil guru dan orang tua murid kurang di respon.

METODE

Dalam studi penelitian, penggunaan metodologi merupakan suatu langkah yang harus ditempuh, agar hasil-hasil yang sudah terseleksi dapat terjawab secara valid, reliabel dan obyektif, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi publik.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2010 :

11). Selain itu Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode asosiatif karena metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2010 : 11). Tujuan metode Asosiatif ini adalah untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap instrumen penelitian (angket) yang digunakan, dengan maksud untuk mengetahui validasi, (ketepatan pertanyaan), reliabilitas (ketetapan penyusunan pertanyaan).

Adapun seluruh responden dalam penelitian ini sebanyak 54 orang dan yang menjadi subyek dalam penelitian ini yaitu pegawai Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang.

Uji Kualitas Data

Sebelum alat ukur berupa lembar kuesioner tersebut digunakan terlebih dahulu

diuji coba, tujuan uji coba ini adalah untuk mengetahui apakah instrument ini bisa digunakan atau tidak. Instrument yang telah disiapkan benar-benar dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat, sesuai atau diharapkan (validitas) dan untuk mengetahui tingkat kehandalan hasil pengukuran yang dilakukan (reliabilitas)

Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang saya lakukan untuk mengetahui sejauhmana alat ukur yang telah kami buat dalam bentuk kuesioner betul-betul dapat menjalankan fungsinya. Pada metodologi penelitian untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur digunakan melalui pendekatan secara statistika yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pertanyaan dengan total butir pertanyaan lainnya, bila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.30 maka pertanyaan tersebut valid.

1. Variabel Organisasi

Instrumen untuk variabel iklim organisasi terdiri dari 18 pertanyaan. Hasil perhitungan mengenai uji validitas variabel iklim organisasi sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Dimensi Struktur (X)

| No Item | r- Hitung | r –Kritis | Kesimpulan |
|---------|-----------|-----------|------------|
| 1 | 0.506 | 0.3 | Valid |
| 2 | 0.423 | 0.3 | Valid |
| 3 | 0.420 | 0.3 | Valid |
| 4 | 0.526 | 0.3 | Valid |
| 5 | 0.394 | 0.3 | Valid |
| 6 | 0.543 | 0.3 | Valid |
| 7 | 0.565 | 0.3 | Valid |
| 8 | 0.429 | 0.3 | Valid |
| 9 | 0.441 | 0.3 | Valid |
| 10 | 0.548 | 0.3 | Valid |
| 11 | 0.421 | 0.3 | Valid |
| 12 | 0.437 | 0.3 | Valid |
| 13 | 0.472 | 0.3 | Valid |
| 14 | 0.476 | 0.3 | Valid |
| 15 | 0.483 | 0.3 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-----|-------|
| 16 | 0.504 | 0.3 | Valid |
| 17 | 0.404 | 0.3 | Valid |
| 18 | 0.430 | 0.3 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi seluruh instrumennya valid, artinya bahwa seluruh item pertanyaan memiliki keandalan untuk dilakukan penelitian secara mendalam. Hal ini dapat kita lihat dari tabel di atas seluruh r hitung lebih besar dari r kritis nya yaitu di atas 0.3.

2. Variabel Kinerja Pegawai
Instrumen untuk Variabel kepuasan kerja pegawai, terdiri dari 19 pertanyaan. Hasil perhitungan mengenai uji validitas variabel kepuasan kerja pegawai sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

| No Item | r- Hitung | r –Kritis | Kesimpulan |
|---------|-----------|-----------|------------|
| 1 | 0.548 | 0.3 | Valid |
| 2 | 0.580 | 0.3 | Valid |
| 3 | 0.629 | 0.3 | Valid |
| 4 | 0.399 | 0.3 | Valid |
| 5 | 0.639 | 0.3 | Valid |
| 6 | 0.608 | 0.3 | Valid |
| 7 | 0.574 | 0.3 | Valid |
| 8 | 0.608 | 0.3 | Valid |
| 9 | 0.423 | 0.3 | Valid |
| 10 | 0.305 | 0.3 | Valid |
| 11 | 0.343 | 0.3 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja seluruh instrumennya valid atau dapat dipertanggungjawabkan keandalannya. Artinya seluruh item pertanyaan memiliki keandalan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Hal ini dapat kita lihat dari tabel di atas seluruh r hitung lebih besar dari r kritis nya yaitu di atas 0.3, maka dapat disimpulkan bahwa item dalam variabel kinerja valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana alat ukur tersebut yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat

berfungsi sebagai alat ukur yang dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan apabila alat ukur tersebut dapat digunakan berulang kali akan mendapatkan hasil yang relatif sama. Untuk mengetahui andal atau tidaknya suatu alat ukur pendekatannya digunakan secara statistika, yaitu melalui koefisien reabilitas dan apabila koefisien reabilitasnya lebih besar dari 0,700 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (*reliable*). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metoda *alpha-cronbach* diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner masing-masing variable sebagai berikut.

Rekap Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

| Variabel | Jumlah Item | Koefisien Realiabilitas | Nilai Kritis | Keterangan |
|-----------------|-------------|-------------------------|--------------|------------|
| Iklm Organisasi | 18 | 0.860 | 0,700 | Reliabel |
| Kinerja | 11 | 0.828 | 0,700 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Iklm Organisasi dan variabel Kinerja sudah *reliable*, sehingga data yang terkumpul dari kuesioner ini dapat digunakan untuk menganalisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Deskripsi

Deskripsi variabel didasarkan pada perhitungan frekuensi terhadap skor diberikan alternatif jawaban kuesioner, sehingga diperoleh skor rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden dan kecenderungannya secara umum mengenai dimensi penelitian.

Berikut ini disajikan skor rata-rata untuk variabel Iklm Organisasi (X), dan Kinerja Organisasi (Y) sebagai berikut :

Deskripsi Iklm Organisasi

Iklm organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklm organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklm organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Dalam hal ini iklm organisasi berfungsi sebagai faktor pendukung dalam proses pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat bagi perilaku kepuasan kerja. Sumber daya manusia dengan berbagai kebijakan dan kegiatan yang ada, mempunyai dampak pada iklm organisasi dan menciptakan lingkungan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang yang ada dalam organisasi, dan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Pegawai sebagai komponen pendukung atau unsur penunjang dalam proses pelayanan kepada masyarakat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan pihak-pihak lain yang terlibat dalam organisasi dituntut untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Pemeliharaan iklm organisasi pada pegawai merupakan salah satu yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan iklm kerja organisasi dan kinerja yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seorang pegawai.

Deskripsi variabel iklm organisasi diperoleh melalui perhitungan frekuensi terhadap skor jawaban responden sebagaimana tercantum pada lampiran, berdasarkan perhitungan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

Jawaban Responden Terhadap Variabel Iklm Organisasi

| No | Jawaban Responden | Jawaban | Skor | J x S | % |
|----|---------------------|---------|------|-------|-------|
| 1. | Sangat Setuju | 49 | 5 | 245 | 6.9 |
| 2. | Setuju | 586 | 4 | 2344 | 66.3 |
| 3. | Ragu-Ragu | 275 | 3 | 825 | 23.3 |
| 4. | Tidak Setuju | 62 | 2 | 124 | 3.5 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | 972 | | 3538 | 100.0 |

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2017

Hasil skor jawaban responden pada tabel di atas memberikan gambaran mengenai pendapat responden atas pernyataan yang

berkaitan dengan variabel iklm organisasi, sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 66.3% yang artinya Iklm

organisasi yang memberikan dukungan terhadap pekerjaan seperti hubungan kerjasama sesama pegawai, penghargaan dari pimpinan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan memberikan energi positif terhadap perilaku pegawai itu sendiri. Hal ini didukung oleh bagian kepegawaian yang sudah mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh organisasi. Iklim organisasi yang kondusif adalah iklim yang sesuai dengan kebutuhan pegawai secara umum yang membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan mampu memberikan pengaruh positif terhadap perilaku pegawai

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Kinerja pegawai yang baik akan sangat mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang memiliki posisi yang sangat penting bukannya sebagai objek manajemen tetapi lebih dari itu sumber daya manusia menjadi subjek dan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sehingga

dengan inovasi dan kemampuannya dapat menjadi ujung tombak untuk mengembangkan organisasi.

Iklim organisasi yang terbuka akan tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif terhadap organisasi. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku selanjutnya. Pegawai yang merasakan bahwa organisasi memperhatikan dan peduli menyebabkan mereka memberikan balasan dengan melakukan perilaku konstruktif diluar persyaratan kerja organisasi.

Hasil jawaban di atas merupakan hasil inventarisasi data secara makro, adapun deskripsi mengenai variabel iklim organisasi dilihat dari dimensinya yaitu 1) Struktur, 2) Standar-standar, 3) Tanggungjawab, 4) Penghargaan, 5) Dukungan, 6) Komitmen. Berikut ini disajikan hasil persentase data dari tiap dimensi pada variabel iklim organisasi.

Struktur

Untuk mengetahui pernyataan dari responden tentang variabel iklim organisasi dengan dimensi Struktur berikut ini penulis sajikan tabel berikut ini:

Jawaban Responden Terhadap Dimensi Struktur

| No | Jawaban Responden | Jawaban | Skor | J x S | % |
|----|---------------------|---------|------|-------|-------|
| 1. | Sangat Setuju | 12 | 5 | 60 | 9.8 |
| 2. | Setuju | 105 | 4 | 420 | 68.9 |
| 3. | Ragu-Ragu | 40 | 3 | 120 | 19.7 |
| 4. | Tidak Setuju | 5 | 2 | 10 | 1.6 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | 162 | | 610 | 100.0 |

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2017

Hasil skor jawaban responden pada tabel di atas memberikan gambaran mengenai pendapat responden atas pernyataan yang berkaitan dengan dimensi struktur, sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 68.9% yang artinya struktur organisasi yang ada di Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dilihat dari merefleksikan perasaan diorganisasi, mempunyai peran, mempunyai

tanggungjawab, ada kejelasan tugas sudah berjalan dengan baik

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa dalam iklim organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dilihat dari Struktur pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, responden menilai bahwa Struktur yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Subang sudah dianggap baik oleh sebagian responden. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi persepsi responden pada pernyataan kejelasan tugas dan pembagian tugas, mengetahui hak dan kewajiban serta pembagian tugas sesuai kompetensi dan sebagian responden merasa struktur sudah baik, tapi masih ada yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, mereka menganggap struktur masih kurang karena beberapa menyatakan kurangnya koordinasi dan masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan baik. Jadi struktur

organisasi yang mempunyai karakteristik memberikan kejelasan tugas, sesuai kompetensi dan koordinasi diantara pegawai yang baik mempunyai hubungan positif dengan kinerja.

Standar-Standar (*Standards*)

Untuk mengetahui pernyataan dari responden tentang Standar-Standar (*Standards*), berikut ini penulis sajikan tabel berikut ini :

Jawaban Responden Terhadap Dimensi Standar-Standar

| No | Jawaban Responden | Jawaban | Skor | J x S | % |
|----|---------------------|---------|------|-------|-------|
| 1. | Sangat Setuju | 10 | 5 | 50 | 8.4 |
| 2. | Setuju | 101 | 4 | 404 | 67.6 |
| 3. | Ragu-Ragu | 42 | 3 | 126 | 21.1 |
| 4. | Tidak Setuju | 9 | 2 | 18 | 3.0 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | 162 | | 598 | 100.0 |

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2017

Hasil skor jawaban responden pada tabel di atas memberikan gambaran mengenai pendapat responden atas pernyataan yang berkaitan dengan standar-standar, sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 67.6%, yang artinya responden berpendapat bahwa standar kinerja, tekanan kinerja dan derajat kebanggaan sudah terlaksana dengan baik.

Iklm organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dilihat dari Struktur pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, responden menilai bahwa disiplin kerja berarti mematuhi segala peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang

diberikan kepadanya. Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan, sering terjadi ketidakhadiran yang berlebihan pada diri pegawai. Ketidakhadiran tersebut dapat berupa datang terlambat, tugas tidak diselesaikan, bolos, sering tidak fokus dalam pekerjaan, dan lain sebagainya. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Untuk mengetahui pernyataan dari responden tentang Tanggung Jawab (*Responsibility*), berikut ini penulis sajikan tabel berikut ini :

Jawaban Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab

| No | Jawaban Responden | Jawaban | Skor | J x S | % |
|----|-------------------|---------|------|-------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 10 | 5 | 50 | 8.5 |
| 2. | Setuju | 94 | 4 | 376 | 63.9 |
| 3. | Ragu-Ragu | 46 | 3 | 138 | 23.5 |
| 4. | Tidak Setuju | 12 | 2 | 24 | 4.1 |

| | | | | |
|------------------------|-----|---|-----|-------|
| 5. Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0.0 |
| Jumlah | 162 | | 588 | 100.0 |

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2017

Hasil skor jawaban responden pada tabel di atas memberikan gambaran mengenai pendapat responden atas pernyataan yang berkaitan dengan dimensi tanggung jawab, sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 63.9%, yang artinya responden berpendapat bahwa pimpinan pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dalam melakukan tanggungjawab terhadap bawahan, penyelesaian masalah yang dihadapi organisasi dan cara pengambil keputusan sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa dalam iklim organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang di lihat dari dimensi tanggung jawab pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, responden menilai bahwa

sebaiknya selalu ada komunikasi antara atasan dan bawahan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang diantaranya adalah penyusunan rencana kegiatan, pendistribusian dan pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan, penyerahan laporan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan dari bawahan, pemberian saran pertimbangan kepada atasan, pelaksanaan rapat koordinasi sesuai dengan bidang tugasnya, pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan, serta pengkoordinasian pelaksanaan program perencanaan kegiatan.

Penghargaan (*Recognition*)

Untuk mengetahui pernyataan dari responden tentang Penghargaan (*Recognition*), berikut ini penulis sajikan tabel berikut ini :

Jawaban Responden Terhadap Dimensi Penghargaan

| No | Jawaban Responden | Jawaban | Skor | J x S | % |
|----|---------------------|---------|------|-------|-------|
| 1. | Sangat Setuju | 8 | 5 | 40 | 6.8 |
| 2. | Setuju | 99 | 4 | 396 | 67.0 |
| 3. | Ragu-Ragu | 45 | 3 | 135 | 22.8 |
| 4. | Tidak Setuju | 10 | 2 | 20 | 3.4 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | 162 | | 591 | 100.0 |

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2017

Hasil skor jawaban responden pada tabel di atas memberikan gambaran mengenai pendapat responden atas pernyataan yang berkaitan dengan dimensi penghargaan, sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 67.0%, yang artinya responden berpendapat bahwa setiap pegawai merasa dihargai, hukuman atas penyelesaian pekerjaan dilaksanakan dengan bijaksana dan adil, penghargaan hasil kinerja selalu diperhatikan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam iklim organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dilihat dari dimensi penghargaan pada Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Kabupaten Subang, responden menilai bahwa pegawai sudah mendapat penghargaan, baik secara materi yaitu penghasilan yang pasti dari jumlah dan waktunya, tapi masih ada sebagian kecil pegawai yang menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu dikarenakan ada yang belum mendapatkan penghargaan dengan status mereka yang sudah mengabdikan bertahun-tahun tetapi belum mendapat perhatian status dari pemerintah daerah, yang berakibat para petugas yang ada dilapangan ada yang bekerja tidak semangat karena tidak ada motivasi yang mendorong mereka bekerja dengan baik.

Dukungan (*Support*)

Untuk mengetahui pernyataan dari responden tentang Dukungan (*Support*), berikut ini penulis sajikan Tabel berikut ini :

Jawaban Responden Terhadap Dimensi Dukungan

| No | Jawaban Responden | Jawaban | Skor | J x S | % |
|----|---------------------|---------|------|-------|-------|
| 1. | Sangat Setuju | 3 | 5 | 15 | 2.6 |
| 2. | Setuju | 94 | 4 | 376 | 65.7 |
| 3. | Ragu-Ragu | 51 | 3 | 153 | 26.7 |
| 4. | Tidak Setuju | 14 | 2 | 28 | 4.9 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | 162 | | 572 | 100.0 |

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2017

Hasil skor jawaban responden pada tabel di atas memberikan gambaran mengenai pendapat responden atas pernyataan yang berkaitan dengan dimensi dukungan, sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 65.7%, yang artinya responden berpendapat bahwa antara pimpinan sama bawahan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang sudah saling percaya dalam melaksanakan tugas, waktu melaksanakan tugas selalu mendapatkan bantuan dari atasan dan teman sejawat, setiap bagian dalam organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dapat berfungsi dengan baik, jika bawahan ada masalah dalam pekerjaan pimpinan selalu memberikan bantuan untuk menyelesaikan masalah. Hal tersebut disebabkan karena adanya dukungan oleh pimpinan kepada pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa pegawai berpendapat antara pimpinan sama bawahan perasaan saling

percaya, saling mendukung, tim yang berfungsi dengan baik, memperoleh bantuan dari atasan dan merasa tersisih sendiri sudah terlaksana dengan baik. Maka dapat dikatakan bahwa dalam iklim organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang di lihat dari dimensi dukungan, responden menilai bahwa para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sudah mendapat dukungan dari organisasi, diantaranya dukungan teknologi komputerisasi, yang mendukung tugas dari setiap bagian dengan jaringan *online* antar bagian sehingga mempermudah pelaporan dari setiap bagian, tapi masih ada pegawai yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu dikarenakan masih ada sarana pendukung yang masih dirasakan kurang diantaranya peralatan kerja, peralatan pendukung kerja yang masih kurang dan perlu mendapat penambahan.

Komitmen (*Commitment*)

Untuk mengetahui pernyataan dari responden tentang Komitmen (*Commitment*), berikut ini penulis sajikan Tabel berikut ini :

Jawaban Responden Terhadap Dimensi Komitmen

| No | Jawaban Responden | Jawaban | Skor | J x S | % |
|----|---------------------|---------|------|-------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 6 | 5 | 30 | 5.2 |
| 2. | Setuju | 93 | 4 | 372 | 64.2 |
| 3. | Ragu-Ragu | 51 | 3 | 153 | 26.4 |
| 4. | Tidak Setuju | 12 | 2 | 24 | 4.1 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0.0 |

Jumlah 162 579 100.0

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2017

Hasil skor jawaban responden pada tabel di atas memberikan gambaran mengenai pendapat responden atas pernyataan yang berkaitan dengan dimensi komitmen, sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 64.2% yang artinya dimensi komitmen yang terdiri dari perasaan bangga anggota, loyalitas anggota, komitmen anggota, perasaan apatis terhadap komitmen yang ada di Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang sudah terlaksana dengan baik,

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan iklim organisasi di Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dilihat dari dimensi Komitmen, responden menilai bahwa merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi sehingga mereka mempertahankan keanggotaan, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi. Sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya. Dengan komitmen yang dimilikinya, pegawai akan dapat bekerja dengan sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovatif serta kreatifitas dalam kegiatan organisasi dan pada gilirannya

akan tercipta performansi kerja pegawai yang tinggi yang pada akhirnya akan tercapai prestasi kerja yang tinggi, tapi masih ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan ragu-ragu itu disebabkan masih ada sebagian kecil rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi disebabkan karena kurang terpenuhinya kebutuhan dan harapan pegawai disebabkan adanya perbedaan komitmen pegawai dan organisasi salah satu contohnya perbedaan pemberian insentif antara staf dan pimpinan.

Deskripsi Kinerja

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Untuk mengetahui keadaan kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang

| No | Jawaban Responden | Jawaban | Skor | J x S | % |
|----|---------------------|---------|------|-------|-------|
| 1. | Sangat Setuju | 11 | 5 | 55 | 2.6 |
| 2. | Setuju | 358 | 4 | 1432 | 67.3 |
| 3. | Ragu-Ragu | 192 | 3 | 576 | 27.1 |
| 4. | Tidak Setuju | 33 | 2 | 66 | 3.1 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | 594 | | 2129 | 100.0 |

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2017.

Data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dari hasil jawaban responden yang tertinggi adalah Setuju 67.3%, ini berarti perhatian terhadap kepuasan kinerja pegawai dapat dilaksanakan sesuai aturan dan

kerjasamanya, serta ditambah dengan pembinaan kelembagaan lainnya di Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang.

Kinerja organisasi merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan administrasi

publik, didasarkan pada ilmu dan kiat kepegawaian, bentuk pelayanan yang komprehensif, ditujukan pada individu sehingga perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja pegawai untuk menilai sejauh mana pegawai telah menjalankan tanggung jawab dan untuk memberikan umpan balik bagi pegawai. Kinerja pegawai adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tidak melanggar hukum, aturan serta sesuai moral dan etika, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang

Analisis Korelasi

Untuk melihat ada atau tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dengan menggunakan Korelasi. Nilai Korelasi Paraial menggunakan *Statistic Programme For Social Science (SPSS)*, dengan perolehan data sebagai berikut :

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (r)

Correlations

| | | Kinerja | Iklim_Organisasi |
|---------------------|------------------|---------|------------------|
| Pearson Correlation | Kinerja | 1.000 | .835 |
| | Iklim_Organisasi | .835 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja | . | .000 |
| | Iklim_Organisasi | .000 | . |
| N | Kinerja | 54 | 54 |
| | Iklim_Organisasi | 54 | 54 |

Hasil dari data tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan iklim organisasi terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang adalah 0,835, dengan bantuan tabel koefisien korelasi seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010 : 149) nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,800 – 1,000 dan termasuk dalam kategori “*Sangat Kuat*”.

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang. Dengan demikian dapat diketahui persamaan regresi untuk pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang Subang adalah sebagai berikut:

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.640 | 3.200 | | 1.450 | .153 |
| | Iklim_Organisasi | .531 | .049 | .835 | 10.923 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan tabel di atas diketahui:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan (Variabel Kinerja)

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan) = (4.640)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) arah garis turun = (0.531)

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu, (variabel Iklim Organisasi)

$$Y = 4.640 + [0.531.(X)]$$

Asumsi :

$$Y = 4.640 + [0.531.5]$$

$$Y = 4.640 + 2.655$$

$$Y = 7.295$$

Bila diasumsikan harga X disubstitusikan 5 (lima) poin, maka berpengaruh pada naiknya harga Y menjadi 7.295, jadi perkiraan nilai rata-rata iklim organisasi sebesar 7.295. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, bila nilai rata-rata kinerja bertambah 1 (satu), maka rata-rata iklim organisasi bertambah 0.531, atau bila rata-rata kinerja bertambah 5 (lima) maka iklim organisasi akan bertambah sebesar 2.655, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang

Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari pengaruh varians variabel dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dan selanjutnya dikalikan dengan 100% (Sugiyono, 2010 : 154).

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|----------------------------|
| 1 | .835 ^a | .696 | .691 | 2.30115 |

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang sebesar 69,6%. Sebaran sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti disini pengawasan, motivasi, sosialisasi dan sebagainya.

Taraf Signifikasi (F)

Taraf signifikasi atau *signification level* adalah kesediaan dan keberanian peneliti untuk secara maksimal mengambil resiko kesalahan dalam menguji hipotesis (Burhan, Uji Signifikasi (F)

2013 : 65). Nilai signifikansi dari hipotesis adalah nilai kebenaran dari hipotesis yang diterima atau ditolak. Secara umum digunakan angka signifikansi sebesar 0,01 dan 0,05 dengan ketentuan jika nilai sig. < 0,05 maka model regresi adalah linier.

Signifikansi adalah kemampuan untuk digeneralisasikan dengan kesalahan tertentu. Ada hubungan signifikan berarti hubungan itu dapat digeneralisasikan. Ada perbedaan signifikan berarti perbedaaan itu dapat digeneralisasikan.

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 631.848 | 1 | 631.848 | 119.323 | .000 ^a |
| | Residual | 275.355 | 52 | 5.295 | | |
| | Total | 907.204 | 53 | | | |

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai Sig. = 0.000 yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, bahwa para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang sudah cukup serius dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya karena setiap pegawai/ individu sudah memiliki *job description* yang di dalamnya berisi mengenai kewajiban dan pertanggungjawaban para pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi yang harus mereka kerjakan walaupun masih ada beberapa pegawai yang kurang serius dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk itu perlu ditingkatkan kedisiplinan pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya bahkan sebelum dibutuhkannya pekerjaan tersebut sehingga bisa mencapai target kerja organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi masuk kategori baik, itu terlihat dari jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan jumlah 66.3%, artinya persepsi pegawai tentang lingkungan internal organisasi cukup baik dan mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja. Indikator iklim organisasi yang memenuhi nilai rata-rata yang Baik adalah faktor konformitas (kebijakan dan peraturan) dan faktor kepemimpinan. Hal ini dapat diketahui dari jawaban responden di mana sebagian besar menyatakan melaksanakan aturan kerja yang ditetapkan organisasi dan pengorganisasian yang baik oleh pimpinan membuat pegawai lebih produktif.

Dukungan terlihat dari hasil jawaban kuesioner dengan dengan rata-rata menjawab

setuju dengan jumlah 66.3%, artinya responden setuju bahwa selama ini mereka saling menghargai, saling membantu dan menjaga hubungan yang baik. Hal ini ditunjang dengan sebagian besar responden menyatakan jika melaksanakan tugas yang sulit biasanya mendapat bantuan dari teman sekerja. Komitmen organisasional termasuk dalam kategori sedang artinya pegawai cukup percaya dan menerima tujuan organisasi serta mempunyai keinginan yang cukup untuk tetap bekerja. Komitmen normatif memberikan kontribusi terbesar, terlihat dari sebagian besar responden menyatakan organisasi ini pantas mendapatkan kesetiaan dari pegawai dan merasa punya kewajiban untuk tetap bersama rekan kerja. Mathieu dan Zajac dalam Sopiah (2008:78) menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi menyebabkan pegawai tetap bertahan dalam organisasi. Jadi persepsi pegawai yang positif tentang peraturan, kepemimpinan dan dukungan, menyebabkan pegawai merasa punya kewajiban untuk tetap bertahan.

Dari hasil penelitian dan pengamatan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang terkait dengan kemampuan pegawai dalam hal tanggung jawab adalah setiap pegawai telah memahami tugasnya masing-masing karena setiap pegawai sudah memiliki pekerjaan tersendiri dan dengan adanya hal yang seperti itu maka para pegawai dengan mudah menyelesaikan setiap pekerjaan mereka tepat pada waktunya, sehingga pekerjaan yang lain tidak saling berbenturan akibat penyelesaian tugas yang terlambat. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai secara kelompok maupun individu, pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja. Setiap pegawai dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kerja agar dapat menghasilkan pekerjaan tepat waktu.

Pada prinsipnya tidak terciptanya komitmen pegawai pada organisasi adalah

ketidakpuasan pegawai pada iklim organisasi perusahaan. Pegawai yang terpuaskan cenderung akan memiliki pegawai yang tinggi terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi, mereka lebih termotivasi dan lebih berprestasi di banding pegawai yang tidak puas dengan iklim organisasi. Sebaliknya pegawai yang tidak terpuaskan pada iklim organisasi mereka akan mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi.

Kinerja Organisasi

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005 : 475). Kepuasan kerja pegawai merupakan aspek yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan roda usahanya. Kepuasan kerja yang rendah ataupun tinggi mempunyai dampak yang besar bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada organisasi seperti produktivitas pegawai menjadi rendah, tingkat *turn over* menjadi tinggi, tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai meningkat, keterlambatan dan kelambanan dalam bekerja, serta menimbulkan perilaku yang menyimpang (Handoko, 2000 : 194).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pada saat dilakukan penelitian, subjek memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut berarti bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang merasa senang atau puas terhadap apa yang diharapkan dari pekerjaan yang meliputi isi pekerjaan, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil wawancara dengan subjek penelitian sebelum penelitian dilakukan. Hasil wawancara menunjukkan kepuasan yang rendah pada subjek penelitian. Hasil yang berbeda tersebut mungkin disebabkan oleh faktor-faktor kepuasan kerja yang diupayakan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Upaya yang dilakukan oleh manajemen organisasi yaitu, *pertama*, meningkatkan umpan balik yang adil terhadap semua pegawai (termasuk kompensasi bagi pegawai). Umpan balik yang adil yang sesuai dengan usaha pegawai terhadap perusahaan akan membuat pegawai lebih senang bekerja diperusahaan tersebut. Munandar (2001:357) mengatakan, *equitable reward* yang

dipersepsikan adil akan menentukan kepuasan pegawai.

Kedua, memberikan kesempatan promosi jabatan untuk semua pegawai tetap apabila kinerja di organisasi cukup bagus. Kedudukan atau jabatan pegawai dalam perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya (Ghiselli & Brown dalam As'ad, 2002 : 112). Tekait dengan pendapat tersebut, pegawai yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi (jabatan lebih tinggi) belum tentu merasa puas dengan pekerjaannya, akan tetapi perubahan dalam tingkat pekerjaan pegawailah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang pegawai yang naik jabatan ke tingkat yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang memberi kesempatan kepada pegawainya untuk berkarir dalam organisasi. Adanya jenjang karir dan kesempatan promosi jabatan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang membuat pegawai merasa senang dan puas bekerja di dalam organisasi tersebut.

Ketiga, pihak manajemen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang selalu memperhatikan kualitas pengawasan dan hubungan dengan pegawainya. Menurut Rivai (2005 : 478), kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*). Hubungan antara atasan dan bawahan dalam organisasi tersebut berjalan harmonis sebagai suatu keluarga besar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dan tetap mengedepankan profesionalitas. Perhatian dan hubungan yang baik, hangat serta harmonis antar pegawai dan manajemen organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang akan membuat pegawai merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari perusahaan serta akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Keempat, memperbaiki kondisi kenyamanan lingkungan tempat kerja. Kondisi lingkungan tempat kerja yang tenang, ruangan kerja yang sejuk dan penerangan yang cukup didukung oleh fasilitas yang lengkap memberikan kemudahan dan nyaman pada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan di

organisasi (Robbins, 1996 : 181). Kondisi lingkungan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang yang memberikan keamanan dan kenyamanan pada pegawainya dalam bekerja memungkinkan pegawai lebih senang dan puas bekerja di organisasi tersebut.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Jika seorang pegawai merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda, untuk itu, organisasi perlu menciptakan serta menjaga kinerja pegawainya. Dengan iklim organisasi yang kondusif, akan berdampak pada semangat kerja dan kemauan pegawai untuk memiliki disiplin dalam bekerja yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian akan hasil pekerjaan yang positif akan memberikan kepuasan dalam diri pegawai.

Apabila dihubungkan antara iklim organisasi dengan kinerja yang dirasakan pegawai maka dapat ditelusuri bahwa iklim organisasi yang dinilai kurang menyenangkan diwarnai oleh kurangnya dukungan timbal balik antara dirinya dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan, dan ternyata setelah dilihat berdasarkan penelitian bahwa atasan kurang memberikan dukungan pada pengembangan diri bawahannya. Dan bila dihubungkan dengan tingkat kinerja yang rendah pun juga ditemukan pada faktor ekstrinsik yaitu faktor yang paling rendah dalam memberikan kontribusi dalam kepuasan kerja dimana salah satu indikatornya adalah kurangnya kemampuan atasan dalam menangani hubungan dengan sesama pegawai dan kurangnya kemampuan atasan dalam membimbing dan mendukung bawahan, meskipun ada hal lain selain yang disebutkan di atas seperti pegawai kurang merasakan kepuasan dalam hal kesempatan untuk maju, cara-cara penerapan kebijakan organisasi, dan kompensasi atau gaji yang memadai atas pekerjaan yang dilakukan.

Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel tersebut

berbanding lurus, artinya jika organisasi memiliki iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kinerja. Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai iklim organisasi dan kinerja organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang terlaksana dengan baik jika dilihat dari banyaknya pegawai yang menjawab setuju pada setiap penyimpanan indikator.

Iklim organisasi yang mendukung dapat memacu peningkatan hubungan antara rekan kerja. Hal ini bisa terjadi karena pada lingkungan kerja yang nyaman, dimana setiap pegawai merasa menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, maka komunikasi antar pegawai juga meningkat. Hal ini membawa dampak pada keeratan hubungan personal di antara pegawai. Di sisi lain kinerja organisasi akan lebih baik apabila didukung dengan sistem pembayaran gaji yang baik pula. Dimana masing-masing pegawai akan menerima penghargaan sesuai dengan pengorbanan yang mereka lakukan. Sebaliknya kinerja terhadap penghargaan akan menurun apabila ada ketimpangan atau kecurangan dalam pembayaran. Artinya, seorang pegawai yang merasa sudah bekerja keras dan berprestasi tidak memperoleh pembayaran yang se layaknyanya tetapi sebaliknya sebagian pekerja yang kurang berprestasi justru memperoleh posisi yang lebih baik. Kinerja juga dapat ditingkatkan dengan peningkatan kemampuan pimpinan dalam mengelola Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang. Pekerjaan juga memberikan dukungan pada kinerja apabila pekerjaan tersebut diberikan kepada orang yang benar-benar mampu menjalankannya. Hal lain, kinerja bisa diperoleh dengan adanya kesempatan bagi perorangan untuk jenjang karir, semua hal tersebut dapat ditingkatkan jika iklim organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang mendukung.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, baik dari hasil observasi dan penelitian, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

4. Variabel iklim organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

- Subang dengan delapan belas indikator pertanyaan dan hasilnya menunjukkan bahwa indeks rata-rata variabel iklim organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang mendapat skor jawaban 66.3% responden memberikan jawaban setuju, dengan katagori baik.
5. Variabel kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dengan sebelas indikator pertanyaan dan hasilnya bahwa variabel kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang, jawaban responden yang tertinggi adalah Setuju sebanyak 67.3%, dengan katagori baik.
 6. Berdasarkan hasil perhitungan statistic dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dapat dilihat dari nilai Sig. = 0.000 yang berarti < kriteria signifikan (0,05) dan Koefisien Determinasi sebesar 69,6%, sebaran sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti disini pengawasan, motivasi, sosialisasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bastian, Indra, 2003. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, BPFE.
- Duncan, Tom. 2001, *Principle Of Advertising and IMC*. International Edition, Edisi Kedua. McGrawHill. New York
- Dwiyanto Indiahono, 2009, *Perbandingan Administrasi Publik*, Yogyakarta : Gava Media.
- Effendi Marihot Tua, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Gibson, James, 2003. *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Harbani Pasolong, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan S. P Malayu. 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Indrawijaya. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Sinar Baru
- Manullang, M . 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo Soekidjo, 2005, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Balai Pustaka
- Osborne dan Patrick, 2008. *Mewirusahaakan Birokrasi*, Cetakan Pertama, Alih Bahasa Abdul Rosyid, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Rivai. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,
- Robbin Stephen P. – Timothy A Judge, 1994, *Perilaku Organisasi*, diterjemahkan Diana Angelica, Jakarta, Salemba Empat
- Santoso, Sastropetro. 2002. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Penerbit Alumnii
- Sedarmayanti, 2006, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Mandar Maju.
- Sobandi, Baban. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung: Humaniora.
- Steers, Richard M, 2005, *Efektivitas Organisasi*, (Alih Bahasa : Magdalena Jamin), Jakarta : Penerbit Erlangga
- Sugiyono, 2010, *Motode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Gholia Indonesia
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Widiyanti Ninik dan Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Widodo, Joko. 2006. *Analisa Kebijakan Publik*. Malang:Bayu Media Publishing
- Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat