

## Pengaruh Iklim Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Badan Pusat Statistik Jakarta

Esti Suntari\*

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
estisuntari3@gmail.com\*

Received 21 April 2021 | Revised 9 Mei 2021 | Accepted 20 Mei 2021

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang pengaruh iklim organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei, sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan sebagai responden yang dipilih menggunakan simple random sampling dengan part analysis. Hasil penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja pegawai (2) Terdapat pengaruh langsung positif penghargaan terhadap kinerja pegawai (3) Terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi. atas imbalan.

**Kata Kunci:** Iklim organisasi; Penghargaan; Kinerja

### Abstract

*The objective of this research is to obtain information about the effect of organizational climate and reward on the performance of employees. This research used survey method, sample in this research are 56 employees as respondents who as selected used simple random sampling with part analysis. The results of this study are: (1) There is a positive direct effect of organizational climate on performance of employees (2) There is a positive direct effect of reward on performance of employees (3) There is a positive direct effect of organizational climate on reward.*

**Keywords:** Organizational climate; Reward; Performance

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai diklat merupakan faktor yang sangat signifikan dalam proses pencapaian tujuan pendidikan dan pelatihan, sehingga apabila kinerja pegawai diklat baik maka kemajuan diklat akan tercapai, demikian sebaliknya. Sebagai Pusat Pendidikan dan Latihan di lingkungan BPS, pegawai dan pimpinan diklat dituntut untuk berupaya keras mengelola seluruh kegiatan diklat sesuai tujuan yang diharapkan diklat tersebut. Diklat di lingkungan BPS merupakan tahap operasionalisasi rencana dan program diklat untuk mencapai kompetensi dasar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seluruh sumber daya manusia yang ada di Pusdiklat BPS menjadi kunci bagi kesuksesan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini diungkapkan dalam Rapat Teknis Pimpinan BPS Provinsi yaitu mengenai Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik (RB

BPS) menuju akuntabilitas kinerja, bahwa, “budaya kinerja masih perlu dibangun dan dikembangkan secara luas melalui cara yang terstruktur dan terukur dengan melibatkan peran atasan.” Berdasarkan hasil rapat tersebut menyatakan bahwa sumber daya manusia yang dimaksud ini termasuk juga pegawai diklat yang mengindikasikan bahwa sumber daya manusia diklat termasuk tingkat kinerjanya masih rendah. Selain itu dalam Rapat Teknis ini muncul beberapa keluhan tentang pegawai yang tidak kompeten, dapat dilihat pada kutipan Laporan Rapat Teknis Pimpinan BPS Pegawai Propinsi, tentang Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik (RB BPS) menuju akuntabilitas kinerja, tanggal 5-9 Maret 2012: 1) Pegawai tidak kompeten; 2) Sebaliknya pegawai mengeluh bahwa pimpinan belum menjadi panutan; 3) beban kerja yang tidak merata; dan 4) tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja membuat orang enggan berprestasi.

Hal ini terlihat pegawai yang demikian kurang mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap beban tugas dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi rendah. Kemungkinan pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, jika pegawai mempunyai persepsi yang baik terhadap iklim organisasi. Hal ini dimungkinkan karena iklim yang lebih kondusif, terbuka dan mementingkan pegawai, biasanya dapat dihubungkan dengan sikap kerja yang lebih positif.

Namun dalam kenyataannya tidak semua pegawai yang bekerja memiliki kinerja yang tinggi. Dari kenyataan yang ada selama ini berdasarkan hasil pengamatan di Pusdiklat BPS Jakarta misalnya, terdapat pegawai yang mempunyai sikap dan perilaku baik menunjukkan tidak memiliki kinerja yang tinggi, dengan indikasi bekerja selalu menunggu perintah dari atasan, pegawai bekerja tidak punya target, pegawai kurang berani mengambil tugas yang menantang dan berisiko, kurangnya memperbaiki diri atas gairah untuk berkreasi dan berinovasi serta pegawai kurang mengembangkan diri dalam pekerjaan. Selain itu permasalahan yang dihadapi pegawai yaitu disiplin atau taat pada aturan kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan agenda kerja. Tetapi kadangkala interaksi antara pemimpin dan pegawai menimbulkan produktivitas kerja menurun. Hal ini disebabkan perilaku pemimpin yang tidak dapat diterima atau miskomunikasi terhadap pegawai. Pemimpin yang demikian tidak mampu memberikan motivasi kepada pegawai, yang akhirnya memberikan kualitas kinerja yang tidak baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Iklim Organisasi dan Perhargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Badan Pusat Statistik Jakarta.

## **Kinerja**

Menurut Campbell, McCloy, Oppler & Sangger dalam buku Sabine Sonnentag (2002;5) bahwa “*performance is what the organization hires one to do and do well.*” Kinerja adalah organisasi yang memperkerjakan seseorang untuk melakukan dan melakukannya dengan baik. Adapun indikator kinerja adalah perilaku pekerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dapat diukur melalui: (1) memiliki tanggung jawab yang tinggi, (2) berani mengambil resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan agenda kerja.

## **Iklim Organisasi**

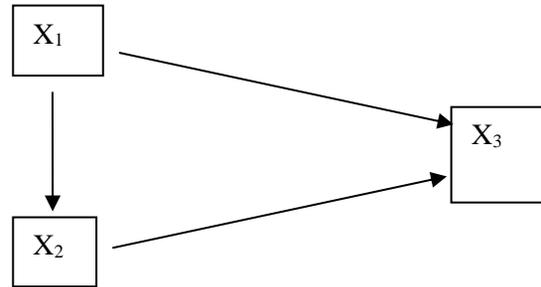
Menurut Mullins (2005;900) “*organisational climate is characterized, therefore, by the nature of the people organization relation and the superior-subordinate relationship.*” Iklim organisasi adalah karakteristik atau mengenai sifat-sifat hubungan manusia dengan organisasi dan hubungan antar unit organisasi dengan organisasi yang lebih besar terdapat dalam lingkungan kerja. Iklim organisasi merupakan keadaan di tempat kerja yang mendukung pelaksanaan tugas organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja. Adapun indikator yang digunakan dapat diukur melalui (1) kejelasan tugas, (2) hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, rekan kerja (3) pemberian penghargaan dan hukuman yang adil dan (4) kenyamanan lingkungan kerja.

## Penghargaan

Fred Luthans (2006:603) memberikan definisi, penghargaan adalah sesuatu yang ditampilkan seseorang dan dianggap sesuatu yang diinginkannya. Penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai merupakan harapan yang di inginkan dari apa yang telah dikerjakan oleh pegawai tersebut. Adapun indikator yang digunakan dapat diukur dengan 1) kesempatan mengembangkan keahlian, 2) kesempatan berprestasi dan 3) pemberian pujian.

## Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dengan menggunakan sebagai berikut:



**Gambar 1:** Kerangka Pemikiran

Keterangan:

$X_1$  = Iklim Organisasi (Variabel eksogen)

$X_2$  = Penghargaan (Variabel eksogen)

$X_3$  = Kinerja (Variabel endogen)

## Hipotesis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis secara statistik. Oleh karenanya hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

### a. Hipotesis statistik 1

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja.

$H_1$ : Terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja.

### b. Hipotesis statistik 2

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh langsung positif penghargaan terhadap kinerja.

$H_1$ : Terdapat pengaruh langsung positif penghargaan terhadap kinerja.

### c. Hipotesis statistik 3

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap penghargaan.

$H_1$ : Terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap penghargaan.

Keterangan:

$H_0$  = Hipotesa nol (nihil)

$H_1$  = Hipotesa alternative

$\beta_{21}$  = Pengaruh langsung iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap penghargaan ( $X_2$ )

$\beta_{31}$  = Pengaruh langsung iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $X_3$ )

$\beta_{32}$  = Pengaruh langsung penghargaan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $X$ )

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei teknik kausal. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain dilakukan uji statistik korelasi. Variabel yang dikaji terdiri dari dua macam, yakni variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya. Penelitian ini dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ini memerlukan persyaratan adanya hubungan regresi linier yang signifikan antara setiap dua variabel. Sedangkan untuk menghitung koefisien tiap jalur diperlukan koefisien korelasi positif dari setiap variabel. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan perhitungan koefisien jalur, maka terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel. dengan teknik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Dekripsi Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel eksogen sebagai prediktor dan satu variabel endogen sebagai respon. Dua variabel eksogen tersebut adalah iklim organisasi dan penghargaan, sedangkan satu variabel endogen kinerja.

Berikut disajikan data ketiga variabel tersebut dalam Tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Data Tiga Variabel**

No	Variabel	Jumlah	Rerata	Modus	Median	Varians	SD
1	$X_3$	5652	100.93	101	101	71.122	8.433
2	$X_2$	5136	91.714	94	92	76.026	8.719
3	$X_1$	5286	94.393	102	95	107.7	10.378

Skor total ini digunakan untuk melihat gambaran tinggi rendahnya kinerja, yaitu dengan membandingkan antara skor total empiris dengan skor total teoritik dikalikan dengan 100%, yaitu  $(5652 : 7560) \times 100\% = 74,76\%$ . Hasil ini menunjukkan secara umum kinerja pegawai tergolong tinggi.

Distribusi frekuensi skor kinerja dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja**

Kelas interval	Nilai Tengah	Frek.Absolut	Frek.Relatif
82 - 86	84	3	5,4%
87 - 91	89	4	7,1%
92 - 96	94	10	17,9%
97 - 101	99	13	23,2%
102 - 106	104	15	26,8%
107 - 111	109	6	10,7%
112 - 116	116	5	8,9%
<b>Jumlah</b>		56	100%

Skor total ini digunakan untuk melihat gambar baik tidaknya iklim organisasi, yaitu dengan membandingkan antara skor total empiris dengan skor total teoritik dikalikan dengan 100%, yaitu  $5286 : 7280 \times 100\% = 72,60\%$ . Hasil ini menunjukkan secara umum iklim organisasi tergolong baik.

Distribusi frekuensi skor iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi

Kelas interval			Nilai Tengah	Frek.Absolut	Frek.Relatif
71	-	76	73,5	2	3,6%
77	-	82	79,5	6	10,7%
83	-	88	85,5	6	10,7%
89	-	94	91,5	12	21,4%
95	-	100	97,5	16	28,6%
101	-	106	103,5	8	14,3%
107	-	112	111	6	10,7%
<b>Jumlah</b>				56	100.0%

Skor total ini digunakan untuk melihat gambar baik tidaknya penghargaan, yaitu dengan membandingkan antara skor total empiris dengan skor total teoritik dikalikan dengan 100%, yaitu  $5136 : 6720 \times 100\% = 76,43\%$ . Hasil ini menunjukkan secara umum penghargaan tergolong baik.

Distribusi frekuensi skor penghargaan dapat dilihat pada Tabel. 4

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Skor Penghargaan

Kelas interval			Nilai Tengah	Frek.Absolut	Frek.Relatif
72	-	77	74,5	3	5,4%
78	-	83	80,5	6	10,7%
84	-	89	86,5	10	17,9%
90	-	95	92,5	21	37,5%
96	-	101	98,5	7	12,5%
102	-	107	104,5	7	12,5%
108	-	113	110,5	2	3,6%
<b>Jumlah</b>				56	100,0%

### Uji Persyaratan Analisis Data

#### Uji Normalitas

Secara detail hasil perhitungan ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 5.** Rangkuman Analisis Uji Normalitas

No	Variabel	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keterangan
1	$X_3 - X_1$	0,078	0,1184	Distribusi Normal
2	$X_3 - X_2$	0,105	0,1184	Distribusi Normal
3	$X_2 - X_1$	0,069	0,1184	Distribusi Normal

Nilai daripada  $L_{tabel}$  seperti yang terdapat dalam tabel di atas diperoleh dari tabel Nilai kritis L untuk Uji Lilliefors dimana untuk sampel yang lebih dari 30 dihitung dengan  $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$ , karena n dalam penelitian ini

adalah 56 maka  $\frac{0,886}{\sqrt{56}} = 0,1184$ . Ketiga variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Linieritas Data**

a. Uji Linieritas Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (X<sub>3</sub>)

**Tabel 6.** ANAVA untuk Regresi Linier X<sub>3</sub> = 46.387 + 0,578 X<sub>1</sub>

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α=0,05	α=0,01
Total	56	574360				
Regresi (a)	1	570448,286				
Regresi (b/a)	1	1977,594	1977,594	55,214**	4,02	7,12
Residu	54	1934,12	35,817			
Tuna cocok	26	602,62	23,178	0,487 <sup>ns</sup>	1,91	2,52
Galat Kekeliruan	28	1331,5	47,554			

Keterangan :

\*\*= sangat signifikan pada α = 0,01 (F<sub>hitung</sub> = 55,214 > F<sub>tabel</sub> = 7,12)

<sup>ns</sup> = Non Signifikan , Regresi berbentuk linier (F<sub>hitung</sub> = 0,487 < F<sub>tabel</sub> = 1,91) pada α = 0,05.

b. Uji Linieritas Penghargaan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (X<sub>3</sub>)

**Tabel 7.** ANAVA untuk Regresi Linier X<sub>3</sub>= 42,434 + 0,638 X<sub>2</sub>

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α=0,05	α=0,01
Total	56	574360				
Regresi (a)	1	570448,286				
Regresi (b/a)	1	1700,884	1700,884	41,544**	4,02	7,12
Residu	54	2210,83	40,941			
Tuna cocok	23	931,246	40,489	0,981 <sup>ns</sup>	1,89	2,47
Galat Kekeliruan	31	1279,583	41,277			

Keterangan:

\*\* = sangat signifikan pada α=0,01 (F<sub>hitung</sub> = 41,544 > F<sub>tabel</sub> 7,12)

<sup>ns</sup> = Non signifikan, Regresi berbentuk linier (F<sub>hitung</sub> = 0,981 < F<sub>tabel</sub> = 1,89) pada α=0,05.

c. Uji Linieritas Iklim Organisasi Terhadap Penghargaan

**Tabel 8.** ANAVA untuk Regresi Linier  $\hat{X}_2 = 46.596 + 0,478 X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α=0,05	α=0,01
Total	56	475226				
Regresi (a)	1	471044,571				
Regresi (b/a)	1	1353,317	1353,317	25,84**	4,02	7,12
Residu	54	2828,112	52,372			
Tuna cocok	26	983,862	37,841	0,575 <sup>ns</sup>	1,91	2,52
Galat Kekeliruan	28	1884,25	65,866			

Keterangan:

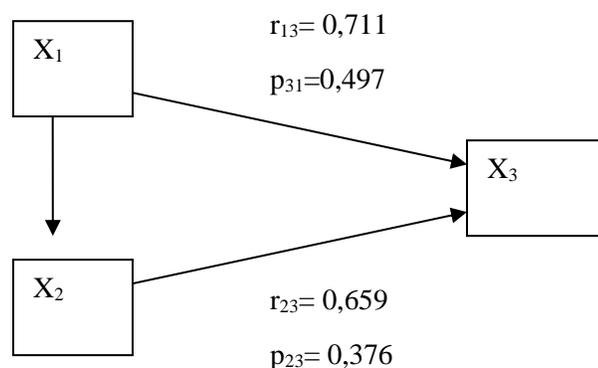
\*\* = sangat signifikan pada α=0,01 (F<sub>hitung</sub> = 25,84 > F<sub>tabel</sub> 7,12)

<sup>ns</sup> = Non signifikan, Regresi berbentuk linier (F<sub>hitung</sub> = 0,575 < F<sub>tabel</sub> = 1,91 pada α=0,05).

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi antar variabel dapat dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 9.** Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel

Matriks	Koefisien Korelasi		
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
X <sub>1</sub>	1	0,569	0,711
X <sub>2</sub>		1	0,659
X <sub>3</sub>			1

**Gambar 2.** Model Empiris Hipotetik Analisis Jalur

## Pembahasan

### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Dalam pembuktian hipotesis pertama ternyata terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja. Hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi iklim organisasi dengan kinerja  $r_{13} = 0,711$ . Demikian juga dengan koefisien jalur iklim organisasi terhadap kinerja diperoleh  $p_{31} = 0,497$ . Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa makin baik iklim organisasi berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, makin buruk iklim organisasi berpengaruh kepada penurunan kinerja pegawai.

### Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja

Dalam pembuktian hipotesis kedua ternyata terdapat pengaruh langsung penghargaan terhadap kinerja. Hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi penghargaan terhadap kinerja  $r_{23} = 0,659$ . Demikian juga dengan koefisien jalur penghargaan terhadap kinerja diperoleh  $p_{32} = 0,376$ . Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa makin tinggi penghargaan berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah penghargaan berpengaruh kepada penurunan kinerja pegawai.

### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Penghargaan

Dalam pembuktian hipotesis ketiga ternyata terdapat pengaruh langsung dan signifikan iklim organisasi terhadap penghargaan. Hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi iklim organisasi dengan penghargaan sebesar  $r_{12} = 0,569$ . Demikian dengan koefisien jalur iklim organisasi terhadap penghargaan  $p_{21} = 0,569$ . Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa makin baik iklim organisasi berpengaruh kepada peningkatan penghargaan. Sebaliknya, apabila iklim organisasi itu buruk maka tidak terwujudnya penghargaan yang baik kepada pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas:

1. Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai.
2. Penghargaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai.
3. Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap penghargaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andre, Rae, 2008. *Organizational Behavior: An Introduction to your Life in Organizations*, New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka cipta.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson, 2009. *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace*, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Deresky Helen, 2008. *International Management: Managing Across Borders and Cultures Text and Cases*, Sixth Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske and Michel T. Matteson, 2008. *Organizational Behavior and Management*, Eighth Edition, New York: McGraw-Hill Education.
- Jones, Gareth. R and Jennifer George, 2003. *Contemporary Management*, New York: Mc Graw-Hill.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2010. *Organizational Behavior*, New York: MCGraw-Hill Companies,
- Lussier, 2010. *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building*, Edisi Internasional, New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred and Jonathan P. Doh, 2012. *International Management: Culture, Strategy and Behavior*, New York: The McGraw-Hill Companies.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, terjemahan: Vivin Andhika, Shekar Purwanti, Th. Arie P. dan Winong Rosari, Edisi sepuluh, Yogyakarta, Andi.
- Mullins, Laurie J, 2005. *Management and Organizational Behavior*, Great Britian: Prentice-Hall.
- Newstrom John W, Keith Davis, 2002. *Human Behavior At Work*, New York: McGraw-Hill, Inc.
- Riduwan, 2004. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, Bandung, Alfabeta.
- Rivai Veithzal, dkk., 2008. *Performance Appraisal*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Mary Coulter, 2013. *Management*, eleventh Edition, England: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge, 2011. *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Schermerhorn, John R, James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-ien, 2011. *Organizational Behavior*, John Wiley & Sons, Inc, Organizational Behavior.
- Slocum, John W and Don Hellriegel, 2009. *Principles of Organizational Behavior*, South-Western, a part of Cengage Learning.
- Sonntag Sabine, 2002. *Psychological Management Of Individual Performance*, John Wiley & Sons, LTD.
- Umam, Kaerul, 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Bandung: Pustaka Setia.