
PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PECAKAWAI PADA PERUSAHAAN AIR MINUM DAERAH KOTA DEPOK

Abdul Mokit

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

muqitabdullah12@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam pengolahan data menggunakan adalah jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS versi 20 dengan teknik analisis data berupa uji-t, Uji F, Koefisien Determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 153 responden. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan *total sampling*. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang seluruh yang dijadikan sampel penelitian semua. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Sederhana . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh Iklim Organisasi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The objectives of this study are: to determine the effect of organizational climate on employee performance. This study was designed using a descriptive method with a quantitative approach. in data processing, it uses path analysis using spss version 20 with data analysis techniques in the form of t-test, f-test, coefficient of determination. the population in this study were 153 respondents. in sampling can use total sampling. the reason for taking total sampling is because the total population that is used as the research sample is all.. the analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that: there is a significant influence of organizational climate on employee performance.

Keywords: Organizational Climate, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yakni perusahaan yang dikelola oleh pemerintah daerah sebagai badan pelayanan masyarakat. PDAM sebagai organisasi sektor publik mengutamakan pemenuhan kepuasan masyarakat melalui penyediaan barang dan pelayanan publik yang berkualitas dengan harga yang terjangkau, karena kualitas pelayanan menjadi suatu yang wajib dilakukan

perusahaan agar mampu bertahan dan tetap mendapat kepercayaan.

PDAM Kota Depok merupakan badan usaha milik daerah yang memiliki tugas dan kewajiban dalam menyelenggarakan pengolahan serta pelayanan air bersih, melalui pengelolaan fasilitas air bersih serta pengaturan sistem distribusi, dituntut untuk dapat mengadakan pembenahan dibidang pelayanan dengan cara mengembangkan

pelayanan secara profesional dalam rangka usaha untuk memberikan kepuasan kepada pelanggannya.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan pengelolaan perusahaan untuk menghasilkan produk dan pelayanan terbaik. Sumber daya manusia yang baik akan menentukan produk dan pelayanan yang baik juga karena kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya yang terkerlola dengan baik juga. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan iklim organisasi agar terbentuk lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan kinerja pegawainya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja Pegawainya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan Dessler (2016 : 58). Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja Pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Hal utama yang harus diperhatikan dalam pekerjaan adalah mencapai kinerja yang maksimal yang tentunya sesuai dengan kinerja yang ditetapkan dan dicita-citakan organisasi yang sejalan dengan visi misi suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi suatu tujuan suatu lembaga atau instansi.

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara pegawai-pegawainya

artinya para pegawai mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap pegawai lain

Selain itu juga salah satu cara mempertahankan pegawai adalah dengan cara memperhatikan iklim organisasi. Menurut Steers (2013:101) iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi. Iklim organisasi memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, dan karyawan dengan karyawan, sehingga dengan dukungan yang ada dalam satuan kerja, maka akan meningkatkan kinerja bagi karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Wirawan (Wirawan, 2016), yang mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Salah satu upaya dalam meningkatkan kerja karyawan adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang baik.

Keadaan tersebut menuntut seseorang pemimpin untuk mengelola organisasi dengan efektif, agar tercipta iklim organisasi yang baik. Berdasarkan hasil observasi Permasalahan yang saya temukan pada saat melakukan observasi terkait iklim organisasi. kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan, Sedangkan yang berkaitan dengan kinerja terdapat beberapa pegawai tidak memiliki kemampuan yang sama pada PDAM Kota Depok sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. PDAM Kota Depok harus mampu membantu pegawai dalam mengembangkan potensi pegawai yang ada melalui ide maupun aspirasi. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Depok".

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Adakah Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Depok?"

B. Tinjauan Pustaka

1. Iklim Organisasi

Menurut Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2010:141) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi prilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Sunyoto (2016:51) mengatakan iklim

organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain.

Berdasarkan pemaparan para pakar iklim organisasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu suasana atau keadaan dalam organisasi yang dirasakan oleh pegawai apakah menyenangkan atau tidak apakah suportif atau defensif.

Menurut Wirawan (2016:128) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dalam iklim organisasi yaitu :

- a) *Responsibility* (Tanggung Jawab) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya. Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.
- b) *Identity* (identitas) adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok didalam lingkungan kerja.
- c) *Warmth* (Kehangatan) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih

ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

- d) *Support* (Dukungan) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
- e) *Conflict* (Konflik) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja Pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara, (2015:47), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja pegawai menurut Kasmir, (2016:182) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Mangkunegara, (2015:57) mengajukan tiga kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

- a) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan

Menurut Sutrisno (2016:152) pengukuran kinerja

diarahkan pada enam dimensi, yaitu:

- a) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian adalah

Jawaban	Bobot	Rentang Skala	Kriteria
Sangat Setuju (SS)	5	4,20 – 5,00	Sangat Baik (SB)
Setuju (S)	4	3,40 – 4,19	Baik (B)
Cukup Setuju (CS)	3	2,60 – 3,39	Kurang Baik (KB)
Tidak Setuju (TS)	2	1,80 – 2,59	Tidak Baik (TB)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik (STB)

Skala Liket dan Kriteria Rentang Skala

Sumber: Sugiyono (2014:86)

a. Data Hasil Penelitian Variabel Iklim Organisasi (X1)

Hasil jawaban dari 153 orang responden terhadap variabel Iklim Organisasi yang

kuantitatif, menurut Sugiono (2018:8 penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada falsafat positifisme, diunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 153 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Iklim Organisasi (X), Kinerja Pegawai (Y) pada PDAM Kota Depok, diuraikan pada bagian deskripsi data dengan menggunakan metode pengukuran Likert, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel yang diukur dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi baik itu untuk variabel (X) maupun variabel (Y), kemudian interpretasi kriteria berdasar baik dan tidak baik yaitu sebagai berikut :

terdiri dari 12 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode prosentase

jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Iklim Organisasi (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Total Skor	Rata-rata Skor	Ket
		SS	S	CS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Penempatan Personalia										
1	Perusahaan menetapkan sasaran yang terlalu tinggi bagi kemampuan dan keterampilan kerja kepada bawahan	49	42	23	32	7	153	553	3.61	B
2	Pemberian tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang saya miliki	30	54	23	24	22	153	505	3.30	KB
3	Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini	39	37	33	37	7	153	523	3.42	B
4	Pengalaman yang dimiliki pegawai sefrekuensi dengan lingkungan kerjanya	55	23	22	33	20	153	519	3.39	KB
Rata-rata Dimensi Penempatan Personalia		173	156	101	126	56	612	2100	3.43	B
Pembinaan Hubungan Komunikasi										
5	Proses komunikasi dalam hubungan antar rekan kerja ditempat kerja saya terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja	40	50	19	27	17	153	528	3.45	B
6	Proses komunikasi pegawai di lingkungan kerja sangat terbuka, ramah dan mudah	52	36	13	35	17	153	530	3.46	B

	bergaul dengan sesama rekan kerja maupun atasan									
Rata-rata Dimensi Pembinaan Hubungan Komunikasi		92	86	32	62	34	306	1058	3.46	B
Pendinasan dan Penyelesaian Konflik										
7	Adanya terbuka kesempatan perkembangan untuk mengembangkan karier bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya	47	38	18	38	12	153	529	3.46	B
8	Pegawai merasa mempunyai peranan dalam usaha tujuan untuk kemajuan organisasi	53	25	22	33	20	153	517	3.38	KB
9	Pegawai mempunyai tujuan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya	50	22	23	33	25	153	498	3.25	KB
Rata-rata Dimensi Pendinasan dan Penyelesaian Konflik		150	85	63	104	57	459	1544	3.36	KB
Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi										
10	Pegawai dan pimpinan saling bertukar informasi mengenai pekerjaan maupun pribadi dan keluarga	53	23	22	35	20	153	513	3.35	KB
Rata-rata Dimensi Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi		53	23	22	35	20	153	513	3.35	KB
Kondisi Lingkungan										
11	Keadaan fasilitas atau sarana ditempat saya bekerja terpelihara dengan	22	45	44	36	6	153	500	3.27	KB

	baik, sehingga memudahkan pegawai dalam bekerja									
12	Keadaan fasilitas atau sarana sangat mendukung untuk berkinerja lebih baik lagi	4	12	37	90	10	153	369	2.41	TB
Rata-rata Dimensi Kondisi Lingkungan		26	57	81	126	16	306	869	2.84	KB
Jumlah		494	407	299	453	183	1836	3.29		KB
Presentasi		26.91	22.17	16.29	24.67	9.97	100			

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Iklim Organisasi dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi yang ada di PDAM Tirta Asasta Kota Depok memiliki bobot paling kecil adalah dimensi “Kondisi Lingkungan” dengan nilai rata-rata terendah sebesar 2.41, nilai ini pada rentang skala 1,80 – 2,59 masuk dalam dikategorikan tidak baik, dapat dikatakan bahwa teridentifikasi Kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja pegawai

terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja, serta membangun keamanan dan kenyamanan terhadap pegawai dan instansinya agar kinerja pegawai mendapatkan kenyamanan sehingga pegawai memberikan kualitas yang baik.

b. Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil jawaban dari 153 orang responden terhadap variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 12 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode prosentase jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Total Skor	Rata-rata Skor	Ket
		SS	S	CS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Hasil kerja										
1	Saya memiliki kuantitas pekerjaan yang cepat dalam pelayanan kepada masyarakat	120	16	7	10	0	153	705	4.61	SB
2	Kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang berlaku	128	16	1	7	1	153	722	4.72	SB

Rata-rata Dimensi Hasil kerja		248	32	8	17	1	306	1427	4.66	SB
Pengetahuan pekerjaan										
3	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup lama yang berkaitan dengan posisi kerja saat ini	119	13	10	10	1	153	698	4.56	SB
4	Saya mengerjakan rutinitas pekerjaan harian dengan baik.	122	20	4	7	0	153	716	4.68	SB
Rata-rata Dimensi Pengetahuan pekerjaan		241	33	14	17	1	306	1414	4.62	SB
Inisiatif										
5	Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikannya sementara.	41	43	19	36	25	164	531	3.24	KB
6	Setelah pekerjaan saya selesai, saya langsung mengerjakan tugas lain meskipun tengat waktu penyelesaian masih sangat lama.	23	18	10	39	63	153	358	2.34	TB
Rata-rata Dimensi Inisiatif		64	61	29	75	88	317	889	2.79	KB
Kecakapan mental										
7	Saya menjalankan setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya dengan segenap kemampuan yang saya miliki	43	28	15	48	19	153	487	3.18	KB
8	Saya tanggap dan cepat dalam menerima intruksi kerja sesuai arahan dari pimpinan	91	24	16	14	8	153	635	4.15	B
Rata-rata Dimensi Kecakapan mental		134	52	31	62	27	306	1122	3.67	B

Sikap										
9	Saya dapat mematuhi segala aturan dan peraturan organisasi dengan baik	108	19	11	10	5	153	674	4.41	SB
10	Saya selalu bersikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan walaupun beban pekerjaan banyak	32	10	18	52	41	153	399	2.61	KB
Rata-rata Dimensi Sikap		140	29	29	62	46	306	1073	3.51	B
Disiplin waktu dan absensi										
11	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	125	11	6	7	4	153	705	4.61	SB
12	Saya memiliki tingkat kehadiran yang bagus karena selalu hadir tepat waktu	122	22	4	5	0	153	720	4.71	SB
Rata-rata Dimensi Disiplin waktu dan absensi		247	33	10	12	4	306	1425	4.66	SB
Jumlah		934	211	92	183	121	1541	3.98		B
Presentasi		60.61	13.69	5.97	11.88	7.85	100			

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai yang ada di PDAM Tirta Asasta Kota Depok memiliki bobot paling kecil adalah dimensi "Inisiatif" dengan nilai rata-rata terendah sebesar 2.34, nilai ini pada rentang skala 1,80 - 2,59 masuk dalam dikategorikan tidak baik, dapat dikatakan bahwa teridentifikasi masih ada beberapa pegawai tidak memiliki kemampuan yang sama pada PDAM Kota Depok sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. PDAM Kota Depok harus mampu membantu pegawai dalam mengembangkan potensi pegawai yang ada melalui ide maupun aspirasi. Dalam peningkatan kinerja pegawai, suatu

lingkungan kerja perlu diperhatikan guna menjaga keefektifan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, melalui perbaikan lingkungan kerja.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Iklim Organisasi (X) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel Iklim Organisasi yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 153 dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan sebagai berikut: Dengan rumusan $Df = (N-2)$, $Df = (153-2) = 151$



Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X)

No. Instrumen	Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n = 151$	Keterangan
1		0.683**	0.158	Valid
2		0.789**	0.158	Valid
3		0.756**	0.158	Valid
4		0.854**	0.158	Valid
5		0.861**	0.158	Valid
6		0.807**	0.158	Valid
7		0.761**	0.158	Valid
8		0.861**	0.158	Valid
9		0.795**	0.158	Valid
10		0.837**	0.158	Valid
11		0.468**	0.158	Valid
12		0.340**	0.158	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Iklim Organisasi (X) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 151$ yaitu 0.158.

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel Kinerja Pegawai yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 151 dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan sebagai berikut:

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Instrumen	Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n = 151$	Keterangan
1		0.784**	0.158	Valid
2		0.689**	0.158	Valid
3		0.715**	0.158	Valid
4		0.671**	0.158	Valid
5		0.879**	0.158	Valid
6		0.749**	0.158	Valid
7		0.859**	0.158	Valid
8		0.882**	0.158	Valid
9		0.824**	0.158	Valid
10		0.778**	0.158	Valid
11		0.720**	0.158	Valid
12		0.682**	0.158	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan

jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 151$ yaitu 0.158.

b. Uji Reliabilitas

1) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2022

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0.158, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.928, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar

atau $0.928 > 0.158$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Iklim Organisasi (X_1) adalah **Reliabel**

2) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2022

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.158, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.932, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.932 > 0.158$, maka dengan

demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah **Reliabel**.

c. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi X - Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.552	2.206		11.582	.000

Iklm Organisasi (X ₁)	.558	.053	.650	10.504	.000
--------------------------------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2022

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 25.552 + 0.558 X$$

Dimana:

Nilai konstanta intersep sebesar 25.552 menyatakan bahwa jika variabel Iklim Organisasi (X₁) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 25.552.

Nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.558. Hal ini berarti jika variabel Iklim

Organisasi (X₁) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.558, dengan asumsi variabel Iklim Organisasi (X₁) dianggap konstan.

b) Uji t

Untuk selanjutnya dalam menentukan besarnya nilai t_{tabel} maka dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{taraf nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (153-2) = 151$$

$$t_{tabel} = 1.975$$

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Iklim Organisasi (X₁) dengan t_{hitung} sebesar 10.504 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($10.504 > 1.975$) dan signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Iklim Organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c) Koefisien Determinasi

Tabel 9. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.418	7.83106

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2022

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.422. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 42.2% Iklim Organisasi (X₁) berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 57.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik variabel Iklim Organisasi (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t variabel Iklim Organisasi (X) dengan t_{hitung} sebesar 10.504 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($10.504 > 1.975$) dan signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Iklim Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai R Square sebesar 0.422 atau 42.2% Iklim Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 57.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, penelitian ini sesuai dengan hasil dari peneliti terdahulu Gusti Pebryan Persada, Maya Sari Dewi (2020), bahwa Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin.

Penelitian ini di dukung oleh pendapat Mulyadi (2015:150) bahwa, Iklim Organisasi merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan

dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($10.504 > 1.975$) dan signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42.2%.

Saran

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor pemicunya. Hal ini terbukti dari kesimpulan hasil penelitian seperti yang diuraikan diatas. Beberapa upaya yang perlu dilakukan antara lain adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian ini iklim organisasi teridentifikasi kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja, serta membangun keamanan dan kenyamanan terhadap pegawai dan instansinya agar kinerja pegawai mendapatkan kenyamanan sehingga pegawai memberikan kualitas yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini kinerja pegawai teridentifikasi masih ada beberapa pegawai tidak memiliki kemampuan yang sama pada PDAM Kota Depok sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. PDAM Kota Depok harus mampu membantu pegawai dalam mengembangkan potensi pegawai yang ada melalui ide maupun aspirasi. Dalam peningkatan kinerja pegawai, suatu lingkungan kerja perlu diperhatikan guna menjaga keefektifan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. melalui perbaikan lingkungan kerja, alangkah

baiknya pimpinan organisasi meningkatkan dan menanamkan sifat pemeliharaan lingkungan kerja. Sehingga dapat memberi dampak baik pada kesadaran pegawai untuk memelihara lingkungan kerja.D.

DAFTAR PUSTAKA

- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Chaniago, R. N. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis Dan Investasi*, 2, 96-115.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(1).
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Komunikasi Teori dan Filsafat*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Politik*, 1(1).
- Fristiadi, R., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11(1).
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N dan Dawn C. Porter. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi 5 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Jaya, I. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 14(1).
- Juhairiyah, 2008. *Administrasi Sarana dan Prasarana Pendidikan*, <http://media.diknas.go.id/>, diakses tanggal 15 Oktober 2009.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusumaningtyas, Amiartuti. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap*

- Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1)
- Maulidani, F. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, *Jurnal Digital Library Unikom*
- Maulidani, F. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, *Jurnal Digital Library Unikom*
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, Deddy, 2015, *Study Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *e-Jurnal Manajemen UNUD*, Volume 5, Nomor 12, 2016.
- Rahayu, Sri. 2019. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. INA-Rxiv
- Riduwan, & Sunarto. (2015). *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Zainal, Veithzal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Sentot Imam Wahjono,, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulistiawan, D., Riadi, S.S. & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *K I N E R J A*, 14(2), 61-69.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D., Roswendi, A. S., Ahidin, U., Lutfi, A. M., Jati, W., & Maddinsyah, A. (2020). Penggunaan Media Hipnoterapi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di STIKES Jendral Ahmad Yani Cimahi. *BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 2(2), 81-85.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Subawa, IKA., Surya, IBK. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. E-Journal Manajemen Unud, 6(4), pp. 1962-1990.
- Wardiah, Mia Lasmi.2016. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.