

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BARITO UTARA

Tajeri ¹, Liawati ²

¹ Dosen Prodi Manajemen STIE Muara Teweh

² Mahasiswa Prodi Manajemen STIE Muara Teweh

ABSTRACT

This reserach was conducted to know the effect of organiozation condition including responsibility, homogeneity, group enthusiasm, reward, standard, and organization clarity on the employee performance of Environtmen Department of North Barito Regency.

The result showed that the factors of Organization condition such as responsibility, homogeneity, standard, and organization clarity simultaneously have significant effect on the employee performance of Environtmen Department of North Barito Regency as big as 64,8%. Moreover, Standard (X_5) was the most dominant variable in affecting employee performance (Y) as big as 34,5 %.

Keywords :Responsibility, homogeneity, group enthusiasm, reward, standard, organization clarity, employee performance.

PENDAHULIAN

Di lingkungan instansi, peranan pegawai baik secara individu maupun kelompok sangat penting. Pegawai sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat menentukan dalam penentuan tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan: atau dengan kata lain mempunyai efektivitas

dan kinerja yang tinggi. Tanpa kinerja pegawai sulit bagi suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuannya. Sebagaimana dinyatakan oleh Steers dalam Jamin (1985 : 146) bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit bahkan mustahil.

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal Kabupaten Barito Utara yang menjadi dasar pembangunan nasional (Sinungan, 1997 : 133). Namun selama ini masih dirasakan

bahwa potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal mengingat sebagian besar dari angkatan kerja mempunyai tingkat keterampilan dan pendidikan yang rendah. Hal ini berakibat pula terhadap sikap mental tenaga kerja yang berakibat rendahnya hasil kerja, tentu saja hal akan mengakibatkan rendahnya pendapatan dan kesejahteraannya. Karena setiap pegawai memiliki identitas yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa dalam hubungan kerja sehingga sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada hakekatnya motivasi pegawai dan pimpinan berbeda. Karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan kegiatan organisasi sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

Dengan demikian pegawai akan mengetahui fungsi, peranan dan tanggung jawab di lingkungan kerja dan di lain pihak pimpinan perlu menumbuhkan iklim kerja yang sehat di mana hak dan kewajiban pegawai diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab pegawai sehingga dapat mendorong motivasi kerja kearah partisipasi pegawai.

Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak pegawai maupun pihak pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pegawai dari pimpinan dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan langsung keorganisasi kearah peningkatan produktivitas kerja.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah iklim organisasi yang terdiri dari faktor-faktor tanggung jawab, keseragaman, semangat kelompok, penghargaan, standar, kejelasan organisasi secara bersama-sama dan sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara ?
- b. Dari faktor-faktor tanggung jawab, keseragaman, semangat kelompok, penghargaan. Standar, kejelasan organisasi manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi yang terdiri dari faktor

tanggung jawab, keseragaman, semangat kelompok, penghargaan, standar, kejelasan organisasi secara bersama-sama dan sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

- b. Untuk mengetahui dari faktor-faktor tanggung jawab, keseragaman, semangat kelompok, penghargaan, standar, kejelasan organisasi tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Kerja

Iklim organisasi disebut juga suasana organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dan orang-orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi perilaku mereka (Timpe, 1999: 4). Mill (1999 : 3) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Suasana organisasi telah diukur dari berbagai dimensi, termasuk tingkat struktur, sentralisasi pengambilan keputusan, keterbukaan versus sifat mempertahankan diri, serta pengakuan dan umpan balik.

Iklim organisasi ditentukan berdasarkan enam dimensi yaitu tanggung jawab, keseragaman, semangat kelompok, penghargaan, standar dan kejelasan organisasi (Timpe, 1999:6), sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah (*responsibility*) adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu. Setiap orang dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab karena setiap orang mempunyai jabatan atau fungsi. Dan ini berhubungan dengan perasaan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya (Handoko, 2000:99). Jadi, tanggung jawab adalah kewajiban seseorang bawahan yang di beri tugas oleh atasannya untuk melakukan sesuatu yang diinginkan atasannya tersebut. Bila karyawan diberi tanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan, mereka lebih bertanggung jawab atas hasilnya. Para karyawan harus mempunyai ketiga tahap manajemen pekerjaan : perencanaan (apa yang harus dikerjakan), pelaksanaan (pekerjaan), dan pengendalian kinerja menurut standar yang telah ditetapkan. Sementara manajer memegang tanggung jawab akhir dalam memegang perencanaan dan pengendalian, membiarkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, tidak ada alasan

bahwa karyawan untuk boleh memiliki beberapa tanggung jawab untuk merencanakan dengan tepat bagaimana dan kapan pekerjaan tersebut harus dilaksanakan sepanjang pelaksanaannya berada didalam petunjuk yang telah ditetapkan manajemen. Demikian juga para karyawan harus mempunyai cukup pengetahuan untuk menilai apakah mereka telah melakukan pekerjaan sesuai standar manajemen.

2. Keseragaman

Keseragaman atau koordinasi merupakan proses penginterasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi satuan-satuan akan kehilangan pegangan/pengalaman, sehingga mereka akan mengejar kepentingan sendiri-sendiri.

3. Semangat kelompok

Tingkat semangat kelompok dapat dianggap suatu ukuran loyalitas bawahan kepada atasan. Perasaan-perasaan positif diantara karyawan-karyawan, karena para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk pekerjaan yang dihadapi, karena para karyawan menghabiskan lebih sedikit waktu untuk melindungi diri mereka sendiri. Manajemen dapat menentukan irama sebagai berikut :

- a. mendorong para bawahan untuk megutarakan perasaan, keraguan dan perhatian;
- b. Bersikap mendorong terhadap perasaan bawahan;
- c. Jelas dalam alasan-alasan permintaan dan keputusan;
- d. Mencari penyebab-penyebab masalah, bukan kambing hitam;
- e. Menetapkan kejujuran sebagai suatu standar yang tidak dapat dikompromikan;
- f. Mempercayai para karyawan.

4. Penghargaan

David J. Cherington dan B Jakson Wixom, Jr, (Timpe, 1999:100) menyatakan bahwa para karyawan yang percaya bahwa usaha-usaha mereka menimbulkan kinerja dari yang mengantisipasi penghargaan-penghargaan penting bagi prestasi menjadi produktif dan tetap produktif bila penghargaan memenuhi harapan mereka. Pencarian cara-cara untuk memotivasi para karyawan sekarang telah kembali membawa para manejer kebanyak arah. Sebagian besar karyawan melihat perbaikan dengan alat-alat lama dan menentukan bahwa dengan sedikit perbaikan, mereka masih menjadi motivator yang berharga. Banyak perusahaan menyadari bahwa mengakui para karyawan dan pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik

masih memberikan pengaruh ampuh terhadap produktivitas.

5. Standar

Suasana organisasi dapat diukur dari dimensi kualitatif, seperti standar. Yang dimaksud disini adalah standar kerja. Standar kinerja ditetapkan dengan pengalaman dan kematangan karyawan, para karyawan merasa bangga dengan kinerja mereka, sehingga bisa mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Agar bisa terjadi persaingan sehat diantara para karyawan, pimpinan menetapkan sasaran kerja yang menantang. Adanya perasaan nyaman dan aman untuk bekerja, tanpa adanya tekanan dari pimpinan akan terjadi iklim organisasi yang sejuk. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana menjadi titik temu antara nilai bahas kerja dengan perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial. Kepuasan kerja tidak selamanya menjadi faktor motivasional yang kuat untuk berprestasi karena karyawan yang puas dalam bekerja tentu prestasi kerjanya meningkat. Namun paling tidak masalah

kepuasan kerja perlu mendapat nilai yang serius oleh para pengelola organisasi. Standar atau tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasan. Tetapi paling tidak ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya adalah kedisiplinan, moral karyawan serata rendahnya *turn over*.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain :

1. Batas jasa yang adil dan layak.
 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
 3. Beserta ringannya pekerjaan.
 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
 5. Perlatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
 6. Sikap pimpinan dan kepemimpinannya.
 7. Sifat pekerjaan (monoton atau tidak).
6. Kejelasan organisasi

Iklim organisasi dapat juga diukur dari dimensi kualitatif, seperti kejelasan organisasi. Menurut pendapat Timpe (1999 : 6) bahwa apabila standar dipandang begitu lemah dan bila kejelasan organisasi rendah, suatu program manajemen yang berdasarkan sasaran (MBS) mungkin dapat mengatasinya. Manajemen berdasarkan

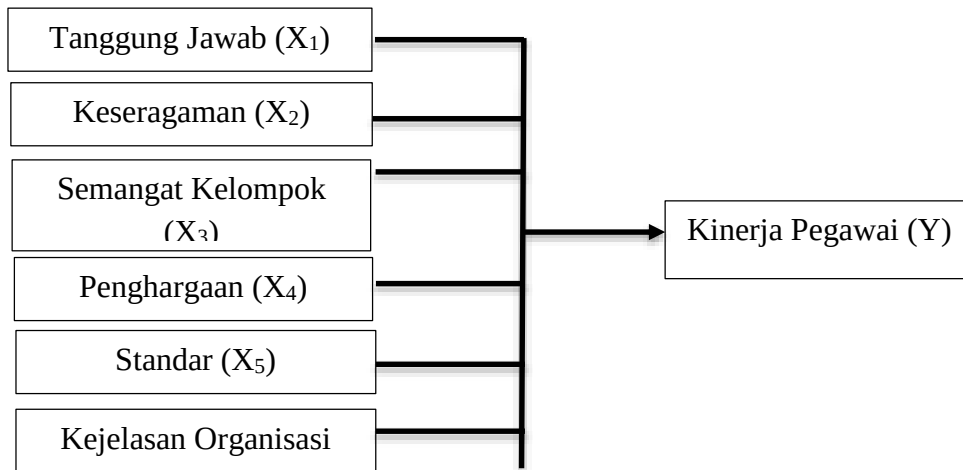
sasaran meliputi pendefinisian apa yang diharapkan dari para karyawan, memperoleh komitmen mereka terhadap sasaran-sasaran yang ditetapkan, dan memastikan bahwa sasaran dapat terpenuhi. Conkey (1982:132) menyatakan bahwa organisasi harus disusun sejelas-jelasnya. Ciri pokok manajemen berdasarkan sasaran adalah system itu seratus persen bergantung pada delegasi untuk memperoleh hasil. Namun delegasi mengajukan persyaratan yang agak mutlak, yaitu setiap kesatuan tahu siapa yang bertanggung jawab.

Kinerja/Prestasi Kerja

As'ad (1995:47) memberikan batasan bahwa prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau "*successful role achievement*" dimana seseorang memperolehnya dan perbuatannya sendiri. Atas dasar tersebut As'ad menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Soeprihanto (1988:7) memberikan pendapat tentang prestasi kerja

merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

Handoko (1987:135) menyatakan bahwa penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konseptual****Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya maka akan menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi yang terdiri dari faktor tanggung jawab, keseragaman, semangat kelompok, penghargaan, standar, kejelasan organisasi secara bersama-sama dan sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.
- Faktor penghargaan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pengendalian

Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara sebanyak 39 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner yaitu dengan menyebarkan kepada responden-responden dengan pernyataan yang sifatnya tertutup dengan lima alternatif pilihan jawaban. Dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS for Windows versi 11. Model regresi yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + B_6X_6 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai Dinas Pengendalian Lingkungan Hidup dan Tata Ruang Kabupaten Barito Utara

X₁ = Faktor tanggung jawab

X₂ = Faktor keseragaman

X₃ = Faktor semangat kelompok

X_4 = Faktor penghargaan
 X_5 = Faktor standar
 X_6 = Faktor kejelasan organisasi
 β_0 = Merupakan intersep yang menggambarkan pengaruh rata-rata semua variabel yang tidak dimaksudkan kedalam variabel model terhadap Y
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = adalah koefisien regresi
 ε = Merupakan faktor pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah item-item dalam kuisioner dapat mengukur secara tepat variabel-variabel yang diteliti. Validitas instrument diuji dengan menggunakan teknik

korelasi Product Moment. Instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $> 0,3$ alpha 5 % (Sugiono, 1998). Sedangkan pengujian reliabilitas ditujukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan dapat diterapkan berulang kali pada obyek yang sama. Pengukuran reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan metode Alpha Cronbach (Gujarati, 1995). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefesien alpha $> 0,6$. Dalam uji validitas maupun uji reliabilitas digunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) 11.0 for windows. Selengkapnya hasil uji validitas dan uji reliabilitas instrument disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Ket	Koefisien Reliabilitas	Ket
Tanggung jawab (X1)	X11	0,7516	Valid	0,8571	Reliabel
	X12	0,5794	Valid		
	X13	0,5826	Valid		
Keseragaman (X2)	X21	0,6230	Valid	0,8284	Reliabel
	X22	0,6228	Valid		
	X23	0,5779	Valid		
	X24	0,4451	Valid		
Semangat Kelompok (X3)	X31	0,6214	Valid	0,8583	Reliabel
	X32	0,7175	Valid		
	X33	0,5620	Valid		
Penghargaan (X4)	X41	0,5226	Valid	0,8239	Reliabel
	X42	0,6457	Valid		
	X43	0,5669	Valid		
	X44	0,5739	Valid		
Standar (X5)	X51	0,6721	Valid	0,7709	Reliabel
	X52	0,6008	Valid		
	X53	0,5984	Valid		
	X54	0,3954	Valid		

Kejelasan Organisasi (X6)	X61	0,4299	Valid	0,6687	Reliabel
	X62	0,4664	Valid		
	X63	0,3878	Valid		
Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pengendalian Lingkungan dan Tata Ruang Kabupaten Barito Utara	Y1	0,7982	Valid	0,9284	Reliabel
	Y2	0,6439	Valid		
	Y3	0,7064	Valid		
	Y4	0,7299	Valid		
	Y5	0,6826	Valid		
	Y6	0,6524	Valid		
	Y7	0,6474	Valid		
	Y8	0,7350	Valid		
	Y9	0,6437	Valid		
	Y10	0,6830	Valid		

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa semua item yang ada valid dan reliabel, sehingga instrumen penelitian layak digunakan.

Pengujian Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Adanya multikolinieritas merupakan pelanggaran dari asumsi klasik, karena akan menyebabkan pemeriksaan OLS tidak dapat ditentukan (*intermediate*) serta varian dan *standard error*-nya tak terhingga. Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF jika lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya.

Hasil perhitungan menunjukkan F_{hitung} (observasi) yang telah tinggi ($F_{hitung} = 19,315$), nilai *adjusted R*² = 0,614 dan uji t menunjukkan bahwa hampir semua variabel bebas signifikan, sehingga dapat membuktikan bahwa dalam model tidak terdapat multikolinieritas. Untuk nilai VIF dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

X ₁	VIF → 1,380	Tolerance = 0,765
X ₂	VIF → 1,880	Tolerance = 0,532
X ₃	VIF → 3,267	Tolerance = 0,306
X ₄	VIF → 1,475	Tolerance = 0,678
X ₅	VIF → 4,654	Tolerance = 0,215
X ₆	VIF → 2,137	Tolerance = 0,468

Dari kedua variabel menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam modal tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas.

Heterokedastistas

Heterokedastistas berarti variasi (varian) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada Heterokedastistas,

Tabel 2. Tabel Uji Heterokedastistas

Variabel	Koefisien Rank Spearman	Sig.	Keterangan
Tanggung Jawab (X1)	0,558	0,000	Tidak Heterokedastistas
Keseragaman (X2)	0,652	0,000	Tidak Heterokedastistas
Semangat Kelompok (X3)	0,546	0,000	Tidak Heterokedastistas
Penghargaan (X4)	0,497	0,000	Tidak Heterokedastistas
Standar (X5)	0,673	0,000	Tidak Heterokedastistas
Kejelasan Organisasi (X6)	0,608	0,000	Tidak Heterokedastistas

Sumber : Data yang diolah

Dari hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model diatas tidak terjadi Heterokedastistas.

Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah untuk melihat apakah antara anggota pengamatan dalam variabel-variabel bebas sama memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Jika ada, maka model kurang akurat dalam memprediksi.

Untuk mendeteksi terjadinya Autokorelasi dilakukan dengan membandingkan antara nilai Durbin Watson hitung dengan nilai Durbin Watson tabel. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Durbin Watson hitung adalah 2,275 sehingga hal ini berarti nilai uji DW = 2,275 berada didaerah tidak ada Autokorelasi (lihat tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi yang diperoleh, digunakan untuk mengestimasi (menaksir) nilai variabel Y, maka kesimpulannya yang diperoleh sudah bebas dan adanya

Autokorelasi dalam persamaan regresi tersebut.

Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan sebaran data. Dalam

penelitian ini, pengujian kenormalan data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov. Ringkasan hasil uji Normalitas terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai	Asym. Sig	hasil
1	Tanggung Jawab (X1)	2,892	0,000	Normal
2	Keseragaman (X2)	2,140	0,000	Normal
3	Semangat Kelompok (X3)	2,004	0,001	Normal
4	Penghargaan (X4)	2,183	0,000	Normal
5	Standar (X5)	2,384	0,000	Normal
6	Kejelasan Organisasi (X6)	2,995	0,000	Normal
7	Kinerja Pegawai (Y)	1,744	0,005	Normal

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai probabilitas semua variabel memiliki nilai *asymptote signifikan* kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian distribusi populasi yang diwakili oleh sampel untuk setiap variabel penelitian adalah Normal. Berdasarkan pada pengujian tersebut maka pada model yang dipakai tidak terdapat asumsi klasik heterokedastisitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan terjadi normalitas.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditetapkan dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, dan sekaligus menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan

sebelumnya. Dari hasil analisis menggunakan program statistik SPSS, maka diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = - 0,483 + 0,255X_1 + 0,283.X_2 - 0,0044.X_3 + 0,122.X_4 + 0,341.X_5 + 0,212X_6$$

Hasil analisis regresi antara variabel-variabel dalam iklim organisasi yang meliputi variabel Tanggung Jawab (X_1), Keseragaman (X_2), Semangat Kelompok (X_3), Penghargaan (X_4), Standar (X_5), Kejelasan Organisasi (X_6) secara Bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

No	Variabel bebas	Koefisien Regresi (B)	B	t	Sig t	Keputusan
1	Tanggung Jawab (X1)	0,255	0,345	2,836	0,006	Ho ditolak
2	Keseragaman (X2)	0,283	0,271	0,640	0,010	Ho ditolak
3	Semangat Kelompok (X3)	-0,0044	-0,004	-0,031	0,976	Ho diterima
4	Penghargaan (X4)	0,122	0,108	1,184	0,241	Ho diterima
5	Standar (X5)	0,342	0,184	1,764	0,083	Ho diterima
6	Kejelasan Organisasi (X6)	0,212	0,148	1,356	0,180	Ho diterima
Konstanta		= -0,483	Multiple		= 0,805	
R Square		= 0,648	Adjusted R Square		= 0,614	
F Hitung		= 19,315	Signifikan F		= 0,0000	
α		= 0,05	Durbin Watson		= 2,275	

Sumber : Data Primer diolah

Pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan F (0,000) < 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti berdasarkan hasil penelitian maka Tanggung Jawab, Keseragaman, Semangat Kelompok, Penghargaan, Standar, Kejelasan Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan dengan demikian maka hipotesis penelitian (i) dapat diterima.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji F, ternyata seluruh variabel independent ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$) berpengaruh nyata secara simultan terhadap dependen (Y), seluruh variabel independent mempunyai pengaruh sebesar 64,8%, sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Secara parsial dalam uji t, masing-masing variabel yaitu Tanggung Jawab (X_1) berpengaruh sebesar 34,5%, Keseragaman

(X_2) berpengaruh sebesar 27,1%, Semangat Kelompok (X_3) berpengaruh sebesar -0,4%, Penghargaan (X_4) berpengaruh sebesar 10,8%, Standar (X_5) berpengaruh sebesar 18,4%, Kejelasan Organisasi (X_6) berpengaruh sebesar 14,8%.

PEMBAHASAN

Faktor-faktor iklim organisasi berupa Tanggung Jawab, Keseragaman, Semangat Kelompok, Penghargaan, Standar, Kejelasan Organisasi secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa probabilitas kesalahan model yang diuji adalah 0,000 yang berarti probabilitas lebih kecil dan tingkat signifikan 0,05 sehingga tingkat kesalahan model masih dalam batas toleransi. Model yang dihasilkan dan analisis

regresi linear dalam penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai alat uji bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan kinerja berdasarkan peningkatan iklim organisasi.

Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh sebesar 82,5 % terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program statistic SPSS versi 11 seperti dalam tabel diatas, yang menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 64,8%. Dengan demikian, maka sisa pengaruh sebesar 35,2% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.

Faktor-faktor iklim organisasi meliputi variabel Tanggung Jawab, Keseragaman, Semangat Kelompok, Penghargaan, Standar, Kejelasan Organisasi secara persial (secara sendiri-sendiri) berpengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara. Hal ini diketahui dan probabilitas kesalahan masing-masing variabel yaitu Tanggung Jawab Sebesar $P = 0,06$, Keseragaman Sebesar $P = 0,010$, Semangat Kelompok Sebesar $P = 0,976$, Penghargaan Sebesar $P = 0,241$, Standar Sebesar $P = 0,083$, Kejelasan Organisasi $P = 0,180$ dengan demikian maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Tanggung Jawab, Keseragaman, Semangat Kelompok, Penghargaan, Standar, Kejelasan Organisasi

mempunyai probabilitas kesalahan lebih kecil dan tingkat signifikan sebesar 0,05.

Secara parsial, dari hasil uji t, maka diketahui bahwa pengaruh masing-masing variabel independen antara lain variabel Tanggung Jawab (X_1) berpengaruh sebesar 34,5%, Keseragaman (X_2) berpengaruh sebesar 27,1%, Semangat Kelompok (X_3) berpengaruh sebesar -0,4%, Penghargaan (X_4) berpengaruh sebesar 10,8%, Standar (X_5) berpengaruh sebesar 18,4%, Kejelasan Organisasi (X_6) berpengaruh sebesar 14,8%.

Variabel independen yang mempunyai pengaruh dominan dan hasil uji t tersebut adalah variabel X_1 yaitu variabel Tanggung Jawab yang berpengaruh sebesar 34,5% terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor iklim organisasi berupa Tanggung Jawab, Keseragaman, Semangat Kelompok, Penghargaan, Standar, Kejelasan Organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh bermakna sebesar 64,8% terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.
- b. Faktor-faktor iklim organisasi berupa standar dan kejelasan organisasi secara persial (secara sendiri-sendiri)

berpengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara dengan masing-masing variabel Tanggung Jawab (X_1) berpengaruh sebesar 34,5%, Keseragaman (X_2) berpengaruh sebesar 27,1%, Semangat Kelompok (X_3) berpengaruh sebesar -0,4%, Penghargaan (X_4) berpengaruh sebesar 10,8%, Standar (X_5) berpengaruh sebesar 18,4%, Kejelasan Organisasi (X_6) berpengaruh sebesar 14,8%. Terlihat bahwa faktor yang dominan mempunyai pengaruh bermakna sebesar 34,5% terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

Saran

Dari hasil penelitian ini, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pihak pemerintah dan pimpinan Dinas Lingkungan Hidup dan Tata Ruang Kabupaten Barito Utara perlu selalu meningkatkan kualitas SDM melalui peningkatan faktor-faktor iklim organisasi berupa Tanggung Jawab, Keseragaman, Semangat Kelompok, Penghargaan, Standar, Kejelasan Organisasi.
- b. Dengan keenam faktor yaitu Tanggung Jawab, Keseragaman, Semangat Kelompok, Penghargaan, Standar, Kejelasan Organisasi, maka para pegawai akan melaksanakan tugas

pekerjaannya dengan tenang dan berkinerja tinggi sehingga diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini adalah memberikan layanan yang berkaitan dengan Pendidikan yang berkualitas tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1996. *Analisis Statistik Untuk Bisnis dengan Regresi Korelasi dan Nonparametrik*. Edisi Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Human Resources Management. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Penerbit Prenhalindo. Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo. 1997. *Prilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Glueck, W.F. dan Lawrence R. Jauch. 1989. *Strategy Management and Business Policy*. Terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Starbass, George and Leonard Stayles. 1996. *Manajemen Personalia*. Jilid I Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta

- Lukius. 1999. *Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PT. Hutan Domas Raya di Pulau Pisau*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Sedianingsih, 1998. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga Edukatif Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi PTS di Surabaya dan Malang)*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Santoso, Singgih. 2000. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Penerbit PT. Elex Media Komutindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Thoha Miftah. 1999. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Timpe, A. Dale. 1999. *Memotivasi Pegawai*. Cetakan Keempat. Penerbit PT. Gramedia Asri Media. Jakarta
- _____. 1999. *Kinerja*. Cetakan Keempat, Penerbit PT. Gramedia Asri Media. Jakarta

