

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KABUPATEN BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S-1



Diajukan oleh :

JUWARNI
F 100 090 072

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrahmanirrohiim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Juwarni
NIM : F 100 090 072
Fakultas/Jurusan : Psikologi / Psikologi
Jenis : Skripsi
Judul : Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja
Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kabupaten Boyolali

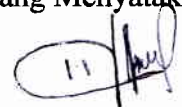
Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/ mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 27 Juni 2013

Yang Menyatakan



Juwarni

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KABUPATEN BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S-1



Diajukan oleh :

JUWARNI

F 100 090 072

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KABUPATEN BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S-1**

Diajukan oleh:

JUWARNI

F 100 090 072

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KABUPATEN BOYOLALI**

Yang diajukan oleh:

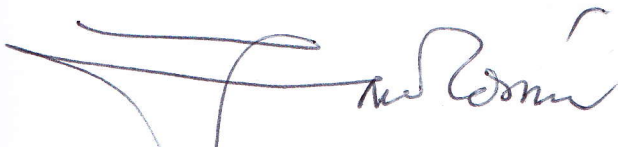
JUWARNI

F 100 090 072

Telah disetujui untuk dipertahankan
didepan dewan penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Drs. Mohammad Amir, M.Si

Surakarta, 18 juni 2013

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KABUPATEN BOYOLALI**

Yang diajukan oleh:

JUWARNI

F 100 090 072

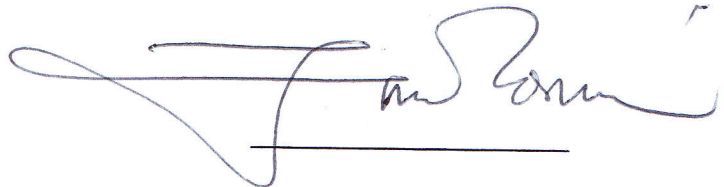
Telah dipertahankan didepan dewan penguji

Pada tanggal Juli 2013

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

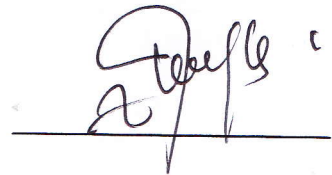
Penguji utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si



Penguji kedua

Dra. Zahrotul Uyun, M.si



Penguji ketiga

Setiyo Purwanto, S.psi, M.si



Surakarta,

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan

Susatyo Yuwono, S.PSi. M.Si

ABSTRAKSI
HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KABUPATEN BOYOLALI

JUWARNI

Drs. Muhammad Amir, M.Si.

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: Juwarni_aja@Yahoo.com.

Pelaksanaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) oleh pemerintah Indonesia dimaksudkan supaya dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawabnya dapat teratasi secara terampil dan cekatan dan hasil kerjanya pun akan memuaskan seperti yang tertuang dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengatur sistem kinerja pegawai yang diberi nama daftar penilaian pekerjaan pegawai (DP3). Evaluasi kinerja sampai saat ini masih bersifat formalitas saja, dalam artian tidak dilakukan secara profesional, dengan mengacu pada daftar penilaian pelaksanaan pegawai (DP3), hasilnya dalam kategori baik semua, itupun juga kurang akurat dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui : (1) Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil; (2) Tingkat persepsi pegawai terhadap iklim organisasi; (3) Tingkat kinerja pegawai negeri sipil; (4) Sumbangan efektif atau peran iklim organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Subjek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di kabupaten boyolali yaitu di satuan unit kerja pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga, yang sebanyak 146 pegawai. Teknik pengambilan sampel Penelitian ini menggunakan teknik sampel yaitu *purposive sampel* yaitu pengambilan sampel didasarkan atas cirri-ciri atau karakteristik subjek yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun karakteristik sampel yaitu pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah dan Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sampel yang digunakan adalah pegawai negeri sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah dan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga yang berjumlah 125 pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Adapun alat ukur yang digunakan adalah skala iklim organisasi yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Keith Davis & John W. Newstrom, (1996). dan dokumen untuk kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berupa Daftar Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan (DP3).

Teknik analisis data penelitian menggunakan program SPSS, dengan korelasi *product moment* dari Pearson yang menunjukkan nilai korelasi sebesar $r_{xy} = 0,202$ dengan nilai sig 0,024 ($P < 0,05$) dalam artian ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil penelitian diperoleh sumbangan efektif variabel iklim organisasi sebesar 4,1%, yang berarti masih ada 95.6% faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai negeri Sipil (PNS) diluar faktor iklim organisasi. Selanjutnya hasil kinerja pada penelitian ini kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tergolong baik, dan iklim organisasi masuk dalam kategori tinggi.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Negara Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Hal ini diwujudkan dalam pemberian otonomi kepada daerah. Secara hukum, otonomi yang diberikan kepada daerah diatur dalam TAP MPR RI Nomor XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan otonomi daerah. Otonomi daerah dilaksanakan dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerintahan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah. Salah satunya adalah pelaksanaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang dilaksanakan di seluruh Indonesia. Pelaksanaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) oleh Pemerintah Indonesia dimaksudkan supaya dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas ataupun tanggung jawabnya dapat teratasi secara terampil dan cekatan dengan kinerja yang mereka miliki. Sehingga Pemerintah Orde Baru juga mengeluarkan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil (PNS)

yang mengatur sistem kinerja pegawai yang diberi nama daftar penilaian pekerjaan pegawai (DP3) yang berlaku sampai sekarang.

Dewasa ini, evaluasi kinerja dalam lembaga swasta hanya dilakukan di perusahaan-perusahaan besar. Di perusahaan-perusahaan kecil, evaluasi kerja formal tidak dilakukan. Bahkan, evaluasi kinerja formal pun tidak dilakukan di sebagian besar lembaga pemerintah secara profesional dan belum efektif. Salah satunya di Instansi pemerintahan daerah kabupaten Boyolali yaitu di kantor Badan Kepegawaian Daerah, bahwa evaluasi kinerja sampai saat ini masih bersifat formalitas saja, dalam artian tidak dilakukan secara profesional, dengan mengacu pada daftar penilaian pelaksanaan pegawai (DP3), hasilnya dalam kategori baik semua, sehingga ketika ingin mengetahui perkembangan kinerja selama kurun waktu beberapa tahun sebelumnya itupun juga tidak bisa dibenarkan. Hal ini disampaikan oleh salah satu pegawai bagian mutasi, kepangkatan dan pensiun. Pengawasan masyarakat yang

semakin menunjukkan kemajuannya menjadikan PNS harus bekerja dengan berbasis kinerja. Begitu banyak persoalan yang menjadikan kajian menarik apa dan bagaimana PNS dilihat dari aspek kinerjanya, yang menjadikan wacana yang senantiasa menarik untuk dibicarakan. Birokrasi PNS sebagai birokrasi yang multi komplikatif bukan hanya isu belaka karena hampir 60% PNS di Indonesia bekerja serabutan dan tanpa punya keinginan dan motivasi kuat untuk bekerja secara profesional sebagaimana dinyatakan sendiri oleh mantan Menpan, Feisal Tamim. Menurut Feisal, PNS yang profesional yang bekerja di instansi pemerintah hanya 40% saja.

Adapun penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil.
2. Tingkat persepsi pegawai terhadap iklim organisasi.
3. Tingkat kinerja pegawai negeri sipil.
4. Sumbangan efektif atau peran iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil.

Seperti telah disebutkan pada uraian sebelumnya bahwa keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apa pun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktivitasnya.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuatu dengan tanggung jawab masing – masing dengan hasil yang seperti yang diharapkan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka arti *performance* atau kinerja adalah sebagai berikut “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Wirawan (2009), penggunaan DP3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan), dilaksanakan berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil (PP 10 1979). PP 10 1979 ini `mengganti peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1952 tentang pernyataan kecakapan. DP3 berisi skor penilaian kinerja masing-masing pegawai negeri sipil di suatu instansi pemerintah, dan rentang waktu yang digunakan adalah penilaian selama satu tahun untuk mengukur kinerja para pegawai yang terdiri dari

beberapa unsur penilaian. Adapun aspek – aspek yang tercantum dalam DP3 meliputi:

- 1) Kesetiaan. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat wajib setia, taat, dan mengabdikan sepenuhnya kepada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- 2) Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai negeri sipil yang bersangkutan.
- 3) Tanggung jawab, kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya.
- 4) Ketaatan, adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil, untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- 5) Kejujuran, merupakan ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak meyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 6) Kerja sama, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 7) Prakarsa, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 8) Kepemimpinan, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Berdasarkan penjabaran diatas, dan melihat konteks penelitian yang digunakan adalah kinerja pegawai negeri sipil, maka peneliti menggunakan aspek-aspek yang tercantum dalam DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang sesuai di lapangan yang meliputi: kesetiaan,

prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan.

Wirawan (2009) Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor (lihat gambar 4). Faktor - faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai.

- a. Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri dari visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, strategi organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi dan teman sekerja.
- b. Faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari kehidupan organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- c. Faktor internal karyawan atau pegawai yaitu bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik dan keadaan psikologis.

Litwin dan Stringer (1994), mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat

mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Menurut Keith Davis & John W. Newstrom (1996) juga berpendapat, aspek yang mempengaruhi iklim organisasi adalah:

- a. Kualitas kepemimpinan; (b) Kadar kepercayaan; (c) Komunikasi, baik ke atas dan ke bawah; (d) Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; (e) Tanggung jawab; (f) Imbalan yang adil; (g) Tekanan pekerjaan; (h) Kesempatan; (i) Pengendalian; (j) Struktur dan birokrasi; (k) Keterlibatan atau partisipasi pegawai.

- a. Manajer atau pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian

pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

- b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut

- c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi

- d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut.

Sebuah laporan penelitian PT. X oleh Diana Harding (2007) dirumuskan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap moral kerja, komitmen dan kepuasan kerja, bahwa moral kerja, komitmen dan kepuasan kerja ini secara sendiri-sendiri berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Iklim organisasi juga

mempengaruhi motivasi, performansi, dan kepuasan kerja, Davis (dalam Soetopo 2012).

Berdasarkan uraian teoritik di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Ada hubungan Positif antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil”. maka semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini pegawai negeri sipil, berdasarkan data yang di peroleh dari kantor Badan Kepegawaian Daerah, di Jl. Merbabu 37, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah pada januari 2012 di Kabupaten Boyolali terdapat 11.786 pegawai, yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Teknik pengambilan sampel Penelitian ini menggunakan teknik sampel yaitu *purposive sampel* yaitu pengambilan sampel didasarkan atas ciri-ciri atau karakteristik subjek yang telah ditentukan oleh peneliti dan menyesuaikan diri berdasar kriteria atau tujuan tertentu (disengaja), Sugiono (2009). Sampel yang

digunakan adalah pegawai negeri sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah dan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga yang berjumlah 125 pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Alat ukur yang digunakan adalah skala iklim organisasi mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Davis dan Newstroom, (1996) dan dokumen untuk kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berupa DP3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis *product moment* dari Pearson dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,202$ dengan nilai Sig. 0,024 ($p < 0,05$). maka dapat dikatakan ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil. Artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai negeri sipil dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai negeri sipil.

Diana Harding (2007) dalam laporan penelitian PT. X dirumuskan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap moral kerja, komitmen dan kepuasan kerja, bahwa moral kerja, komitmen dan kepuasan kerja ini secara sendiri-sendiri berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

Iklim organisasi juga mempengaruhi motivasi, performansi, dan kepuasan kerja, Davis (dalam Hendyat Soetopo 2012). Iklim organisasi juga mempengaruhi motivasi, performance (kinerja), dan kepuasan kerja. Avis, 1981 (dalam Soetopo 2010) yang merupakan sebagian komponen keefektifan organisasi.

Wirawan (2009) Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor (lihat gambar 4). Faktor - faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai.

a. Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri dari visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, strategi organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi dan teman sekerja.

b. Faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari kehidupan organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

c. Faktor internal karyawan atau pegawai yaitu bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik dan keadaan psikologis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai negeri. Kinerja disuatu instansi pemerintahan merupakan suatu hal yang patut untuk dipertimbangkan apalagi dalam hal evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil saat ini hanya sebagai formalitas saja artinya dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja belum benar – benar berjalan dengan baik. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara salah satu pegawai BKD bahwa untuk sementara ini penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), dan itupun hanya sebagai formalitas dan belum efektif.

Hasil penelitian menunjukkan rerata empirik pada variabel iklim organisasi sebesar 80,08 dengan rerata hipotetik sebesar 100. Hal ini

menunjukkan bahwa iklim organisasi pada pegawai tergolong tinggi. Sedangkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tergolong baik, dilihat dari hasil rerata empirik sebesar 81,67.

Dari hasil koefisien determinan (r^2) yang diperoleh sebesar 0,041 menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebesar 4,1 %, sedangkan sisanya 95.9 % disumbangkan oleh faktor lain seperti kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, perasaan melakukan pekerjaan, kesempatan, pengendalian terhadap perilaku, srtuktur dan birokrasi, dan keterlibatan atau partisipasi karyawan. Keith Davis and John W. Newstrom (1996).

1. Berdasarkan hasil penelitan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berarti dalam hal ini variabel iklim organisasi mencakup aspek-aspek yang ada didalamnya dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksi atau mengukur kinerja pada pegawai. Terbatasnya alat ukur untuk kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa dokumen Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang

kurang akurat, terbukti dari hasil penilaian yang dilakukan hanya dilaksanakan sebatas formalitas saja belum dilakukan secara professional, sehingga belum bisa dijadikan dasar yang kuat untuk menilai kinerja pada pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Terbatasnya alat ukur untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini hanya bisa menggunakan dokumen berupa DP3 membuat penelitian ini kurang mengungkap aspek kinerja secara lebih mendalam, kiranya perlu adanya penelitian dengan menambah alat ukur untuk mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) selain menggunakan dokumen DP3, jadi perlu adanya pembaharuan terhadap dokumen DP3 ini dengan berdasar pada hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan dari masing-masing pegawai dengan melihat dari berbagai aspek. Misalnya aspek kedisiplinan yang dapat dilihat dari absen masuk dan keluar kerja, bisa juga dilihat dari produktifitas pegawai dengan model *reward and punishment*, dengan cara pemberian gaji dilakukan berdasar hasil produktifitas pegawai apabila

produktifitas kurang maka otomatis gaji akan kurang, begitu pula sebaliknya apabila produktifitas pegawai itu tinggi maka gaji sesuai dengan standar yang ditentukan sesuai jabatan dan golongan yang sudah ditentukan menurut ketentuan yang sudah disepakati, yang dilihat dari pekerjaan para pegawai apakah terlaksana sesuai jadwal atau tidak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan:

1. Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kantor Badan Kepegawain Daerah dan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Boyolali. Hasil uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,202 dengan nilai signifikansi 0,024 $p = (< 0,05)$.
2. Sumbangan efektif variabel iklim organisasi sebesar yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (R^2) sebesar 0,041. Dapat dikatakan bahwa sumbangan efektif iklim organisasi terhadap

kinerja pegawai negeri sipil pada satuan unit kerja yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga (DISDIKPORA) Kabupaten Boyolali ialah sebesar 4,1% maka masih terdapat 95,9% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini, di luar dari iklim organisasi itu sendiri.

3. Iklim organisasi dalam penelitian ini tergolong tinggi, yang dapat dilihat dengan rerata empirik sebesar 100 dan rerata hipotetik sebesar 80,08. .
4. Kinerja pegawai negeri sipil dalam subjek penelitian ini tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari rerata empirik sebesar 81,67.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, yang diperoleh dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat, yaitu:

1. Bagi pimpinan.

Selaku pemegang jabatan tertinggi diharapkan mampu memberi motivasi pegawai untuk lebih bekerja secara lebih baik sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam hal ini

pimpinan dapat menyadari arti pentingnya pegawai, memberi kesempatan kepada semua pegawai dalam setiap kegiatan yang ada di instansi sebagai suatu organisasi yang harus dijalankan bersama, sehingga antar pimpinan dan karyawan bisa saling berkomunikasi dan menciptakan suasana kantor yang lebih nyaman, pimpinan mempunyai persepsi yang positif terhadap pegawai begitu pula sebaliknya pegawai pun juga mempunyai persepsi yang positif terhadap pimpinan dalam suatu organisasi yang mereka jalankan, dalam hal ini di instansi pemerintahan kabupaten boyolali.

2. Bagi para pegawai dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Diharapkan bisa meningkatkan persepsi terhadap organisasi tempat bekerja menjadi lebih positif lagi, menjadikan hal positif tersebut sebagai motivasi dalam menjalankan pekerjaan secara professional sesuai tanggung jawab dan wewenang masing-masing untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

3. Bagi para ilmuwan psikologi.

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi telaah dan wacana

pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat mengoreksi lagi tentang alat ukur khususnya untuk alat ukur untuk kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), supaya lebih bisa mengungkap lebih dalam lagi kinerja Pegawai, karena penelitian ini terbatas pada alat ukur untuk Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahesihsari, Rayini. (2001). Iklim Organisasi Pentingnya Suatu Tinjauan Multi Tingkat Dan Multi Dimensi. *Jurnal Psikologi*. Vol. 8, No. 2, 41 – 54. Jakarta : Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Harding, Diana. (2007). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Moral Kerja Dan Komitmen Para Supervisor Serta Dampaknya Pada Kinerja (Studi Di PT. X, BUMN Yang Tengah Mengubah Core Bussinessnya). *Jurnal Psikologi*. Vol. 19, No. 1. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran.

- <http://solorayaonline.com/2011/08/26/bkd-selidiki-kasus-video-porno-pns-boyolali/>. Diakses pada tanggal 9 februari 2013.
- <http://www.solopos.com/2012/11/26/2012-kasus-selingkuh-dominasi-pelanggaran-pns-boyolali-350863>. Diakses pada tanggal 18 februari 2013.
- Lichman, Robert J. (2007). *Effects Of An Organizational's Climate On Performance Of Supply Chain Managers In Miichigan : A Perception Study. International Journal of Quality and Productivity Management Vol. 07, No. 01, December 15, 2007. Central Micihigan Univercity.*
- Moerheriono, Moerheriono. (2012). *Indikator Kerja Utama (IKU)*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Nainggolan, H. (2012). *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.*
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Soetopo, Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Alfabeta
- Wijoyo, Sutarto. (2006). Pengaruh Kepribadian Tipe A Dan Iklim Organisasi Terhadap Stress Kerja Manajer Madya. *Jurnal Psikologi*. Vol. 18, No. 2. Salatiga : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Wirawan, Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.