

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS ONOLALU

Yurni Zamili

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

yurni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 pegawai UPTD Puskesmas Onolalu. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 8,313 + 0,726X$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} (7,307) > t_{tabel} (1,683)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,572 artinya iklim organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 57,2%. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu.

Kata Kunci: Iklim Organisasi; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational climate on employee performance at the Onolalu Health Center UPTD. This type of research is a causal quantitative research. The sample in this study amounted to 42 Onolalu Health Center UPTD. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence of organizational climate on employee performance at the Onolalu Health Center UPTD. In this study, a simple linear regression equation was obtained, namely: $Y = 8.313 + 0.726X$ and obtained $t_{count} (7.307) > t_{table} (1.683)$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Then the value of the coefficient of determination (R^2) is 0.572, meaning that the organizational climate is able to explain the employee performance variable of 57.2%. Based on the results of this study and the discussion described, it can be concluded that organizational climate has a positive and significant effect on employee performance at the UPTD Puskesmas Onolalu.

Keywords: Organizational Climate; Employee Performance

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang mempunyai kapabilitas dan kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dampak pekerjaannya

mempengaruhi pergaulan dimana tujuan pergaulan dapat tercapai dengan baik. Setiap bisnis mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, sehingga memungkinkan bisnis untuk mendongkrak

kinerja karyawannya. salah satu cara perusahaan menerapkan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, hasil kerja para perwakilan juga semakin berkembang untuk membantu kemajuan suatu organisasi. Dalam suatu organisasi selalu ada tantangan dalam menghadapi suatu sesuatu hal yang akan dilakukan dalam mencapai suatu kesuksesan tersebut. Namun dalam menghadapi tantangan tersebut membutuhkan namanya sdm yang mampu memiliki kemampuan yang kompetitif dan kreatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian perusahaan yang memiliki SDM yang bisa menjalankan suatu kegiatan maka tujuan suatu organisasi tentunya tercapai dengan baik. Dalam suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dalam menghasilkan pekerjaannya dan efektif dan bekerja sesuai dengan cara kerja berdasarkan peraturan yang ada. Dengan demikian organisasi mampu menilai pegawai yang mau bekerja dalam organisasi.

Dengan demikian perusahaan yang memiliki SDM yang bisa menjalankan suatu kegiatan maka tujuan suatu organisasi tentunya tercapai dengan baik. Dalam suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas. Setiap organisasi selalu ada tantangan dalam menghadapi suatu sesuatu hal yang akan dilakukan dalam mencapai suatu kesuksesan tersebut. Namun dalam menghadapi tantangan tersebut membutuhkan namanya sdm yang mampu memiliki kemampuan yang kompetitif dan kreatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian organisasi yang memiliki SDM yang bisa menjalankan suatu kegiatan maka tujuan suatu organisasi tentunya tercapai dengan baik.

Pengetahuan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentunya ia akan bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Pengetahuan tentang bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kerja yang optimal. Kepribadian. seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal. Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik. Budaya Organisasi. Kebiasaan yang diberlakukan pemimpin seperti kedisiplinan dalam bekerja dan saling memotivasi. Lingkungan kerja. organisasi harus bisa menata lingkungan kerja dengan sebaik mungkin supaya pegawai bisa bekerja dengan baik. Disiplin kerja. seseorang yang patuh akan peraturan dalam bekerja.

Iklim organisasi merupakan suatu gagasan yang diketahui individu dari kesan suatu kualitas, atau seseorang terhadap lingkungan kerja, atau atribut batin yang mengenali suatu asosiasi dan dapat berdampak pada individu di dalamnya. pegawai akan memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap tanggung jawabnya jika iklim organisasi mendukung dan mendukung.

Iklim organisasi merupakan metode yang tepat untuk mewujudkan eksekusi yang otoritatif dan menciptakan kehidupan yang sejahtera bagi para pekerja. Lingkungan hierarki yang dirasakan oleh perwakilan sangatlah menyenangkan, sehingga perwakilan merasa bahwa tempat kerja mereka menciptakan suasana kerja yang membuat mereka berfungsi dengan baik dan melakukan aktivitas kerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaannya yang sesuai dengan tugas

yang diberikan kepadanya. Perwakilan yang bekerja sungguh-sungguh mempunyai eksekusi yang lebih baik. Kemajuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai tersebut; jika pegawai berkinerja baik, organisasi secara alami akan mendapatkan keuntungan. Para pionir harus bisa fokus pada apa yang membuat perwakilan bekerja lebih baik, lebih nyata dan efektif, karena hasil dari sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja perwakilan yang ideal. Eksekusi perwakilan bisa ideal dengan asumsi bahwa konsekuensi dari perwakilan berfungsi dengan baik dalam menindaklanjuti setiap pekerjaan atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan memastikan bahwa pegawai berkinerja baik. Asosiasi juga harus memberi energi kepada perwakilannya sehingga pekerja dapat mengisi formulir sesuai dengan yang diharapkan. Setiap asosiasi mengharapkan presentasi pekerjaannya meningkat untuk mencapai suatu tujuan.

Penilai kinerja pegawai merupakan konsekuensi dari tugas yang tidak sepenuhnya ditentukan oleh tingkat kapasitas yang digerakkan oleh setiap perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang telah diserahkan kepadanya. Eksekusi representatif dapat meningkat jika didukung oleh asosiasi, membangun lingkungan hierarki pekerjaan yang layak sehingga dapat lebih mengembangkan eksekusi pekerja. Upaya seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang baik tidak akan dapat terwujud secara efektif tanpa semangat dan rasa percaya diri yang tinggi akan berkembang dengan asumsi pekerja mendapatkan sesuatu yang diharapkannya dalam bekerja. Tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai secara efektif karena prestasi kerja ini dapat menunjang suatu

keberhasilan atau kesuksesan suatu organisasi dengan baik karena organisasi yang memiliki hasil kerja yang lebih efektif tentunya hasil kerja pegawai diperoleh dengan baik. Kinerja akan meningkat bila ada dukungan dari suatu organisasi. Salah satunya yaitu menciptakan suatu lingkungan kerja motivasi dan kepemimpinan yang baik dari atasan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti di UPTD Puskesmas Onolalu bahwa kurangnya kualitas hasil kerjapegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai tidak merasa senang terhadap tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya, sehingga ia tidak menyelesaikan pekerjaan atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suasana kerja yang kurang bersahabat, dalam hal ini hubungan antara rekan kerja kurang baik sehingga mempengaruhi kerjasama yang kurang baik antara pegawai. Kurangnya dukungan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini mempengaruhi kinerja yang kurang baik.

Kemudian, kualitas kinerja pegawai menurun, hal ini dapat dibuktikan kurangnya kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya masih banyak yang tidak sesuai. Pegawai kurang efisien dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat dibuktikan dimana pegawai kurang efisien dalam bekerja tidak bekerja dengan baik sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan yang tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kurangnya Ketelitian Pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dibuktikan bahwa pegawai kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan yang ingin dicapai

dalam penelitian ini yaitu, untuk mengetahui “pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu”.

Konsep Iklim Organisasi (X)

Iklim organisasi adalah suatu kondisi kualitas yang terjadi di tempat kerja yang dianggap mempengaruhi cara berperilaku individu yang berada dalam iklim organisasi. Menurut Badu dan Djafri (2017:117) menyatakan bahwa “iklim organisasi adalah kondisi terkait karakteristik yang terjadi dalam dunia kerja yang dilihat dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut”. Selanjutnya, menurut Gama dan Astiti (2020:11) “iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut”.

Konsep Kinerja Pegawai (Y)

Kualitas seorang pegawai yang diselesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya itulah yang menentukan kinerja pegawai. Menurut Priansa (2017:49) “kinerja pegawai merupakan merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi”. Selanjutnya, menurut Miner dalam Kamaroellah (2014:44) “kinerja adalah cara seseorang seharusnya bekerja dan bertindak sesuai tugas yang diberikan kepadanya”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi (X)

Menurut Johanes (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

- a. Lingkungan eksternal. Bisnis yang seragam biasanya memiliki

lingkungan asosiasi lokal secara keseluruhan.

- b. Luas strategi organisasi. Eksekusi otoritatif dipengaruhi oleh rencana yang dilanjutkan dalam menyelesaikan latihan hierarki, energi yang dibutuhkan pekerja untuk menjalankan tanggung jawabnya, dan faktor alam yang memengaruhi energi tersebut.
- c. Kekuatan sejarah. Semakin luas suatu asosiasi dalam aktivitasnya, semakin besar pula kekuatan yang dimilikinya dari rangkaian pengalamannya.
- d. Kepemimpinan. Otoritas dapat mempengaruhi semua unit, latihan dan pelaksanaan perwakilan dalam asosiasi

Selanjutnya, menurut Damayanti (2018) ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

- a. Manajer atau pada dasarnya. Setiap langkah yang dilakukan oleh pionir atau administrator mempengaruhi lingkungan melalui lebih dari satu cara seperti standar, strategi dan metodologi asosiasi.
- b. Tingkah laku pegawai. Menangani dampak perilaku terhadap lingkungan melalui karakter mereka, terutama persyaratan mereka dan tindakan yang mereka lakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- c. Tingkah laku kelompok kerja, sebagian besar orang mempunyai kebutuhan tertentu dalam hal hubungan baik, suatu kebutuhan yang sering dipenuhi oleh kelompok-kelompok dalam perkumpulan.
- d. Faktor eksternal organisasi. Faktor utama yang mempengaruhi iklim adalah sejumlah faktor organisasi yang mempengaruhi kondisi ekonomi organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan dan keahlian. Pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat akan lebih dan memberikan hasil kerja yang lebih baik pada organisasi.
- b. Pengetahuan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentunya ia akan bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Pengetahuan tentang bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kerja yang optimal.
- c. Kepribadian. seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.
- d. Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.
- e. Budaya Organisasi. Kebiasaan yang diberlakukan pemimpin seperti kedisiplinan dalam bekerja dan saling memotivasi.
- f. Lingkungan kerja. organisasi harus bisa menata lingkungan kerja dengan sebaik mungkin supaya pegawai bisa bekerja dengan baik.
- g. Disiplin kerja. seseorang yang patuh akan peraturan dalam bekerja.

Selanjutnya, menurut Adamy (2016:96) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada tiga, yaitu :

- a. Kemampuan dan keahlian. Pegawai yang menyelesaikan

pekerjaannya dengan akurat akan lebih dan memberikan hasil kerja yang lebih baik pada organisasi.

- b. Kepribadian. seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.
- c. Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.
- d. Budaya Organisasi. Kebiasaan yang diberlakukan pemimpin seperti kedisiplinan dalam bekerja dan saling memotivasi satu sama lain.
- e. Ketelitian. Pegawai yang memiliki ketelitian dalam bekerja bisa menyelesaikan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat teliti tanpa melakukan kesalahan, sehingga kinerja seseorang tersebut efektif dan efisien.
- f. Kepribadian. seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.
- g. Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.
- h. Lingkungan kerja. organisasi harus bisa menata lingkungan kerja dengan sebaik mungkin supaya pegawai bisa bekerja dengan baik.

Selanjutnya, menurut Enny (2015:115-116) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kesanggupan atau keterampilan seseorang dalam melakukan suatu tugas.

- b. Informasi, adalah informasi tentang pekerjaan, seseorang yang mempunyai informasi yang bagus tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang besar, begitu pula sebaliknya.
- c. Kepribadian, atau kepribadian atau watak seseorang yang dimilikinya. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang unik pada dirinya.
- d. Inspirasi kerja menjadi pelipurlara seseorang dalam berbisnis.
- e. Administrasi, adalah cara berperilaku seorang cikal bakal dalam mengkoordinasikan, mengawasi dan meminta bawahannya melakukan suatu usaha dan kewajiban tertentu.
- f. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah bagaimana dia berinteraksi dan memberi instruksi kepada bawahannya.
- g. Budaya hierarki, merupakan suatu kecenderungan atau standar yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perkumpulan.
- h. Pemenuhan pekerjaan merupakan sensasi kegembiraan atau euforia atau sensasi cinta kasih yang dimiliki individu ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.
- i. Tempat kerja adalah lingkungan atau kondisi di sekitar area kerja.
- j. Loyalitas merupakan komitmen karyawan untuk terus berkarya dan mempertahankan perusahaan
- k. aku. iklim organisasi. Lingkungan hierarki ini dapat menopang dan membantu pekerjaan dalam suatu asosiasi.
- l. Tanggung jawab, merupakan konsistensi perwakilan untuk melakukan pendekatan atau pedoman otoritatif dalam bekerja

- m. Disiplin kerja, merupakan usaha seorang wakil untuk benar-benar menyelesaikan latihan kerjanya.

Indikator Iklim Organisasi (X)

Menurut Saleh (2014) ada beberapa indikator iklim organisasi di dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Kebijakan dan peraturan organisasi merupakan pendekatan dan pedoman otoritatif yang berhubungan dengan perwakilan, dalam hal ini berhubungan dengan kenyamanan perwakilan dan kantor kerja.
- b. Tingkat efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan di tempat kerja menentukan sejauh mana karyawan dan atasan berkomunikasi secara efektif.
- c. Tingkat hubungan antar pegawai ditentukan oleh keakraban satu sama lain dan hubungan timbal balik.
- d. Tingkat partisipasi atasan terhadap bawahan merupakan hal yang sering dilakukan atasan untuk menginspirasi perwakilannya untuk mengkaji rancangan organisasi dan memberikan jawaban atas permasalahan yang dihadapi para pekerja.

Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Bangun dalam Asnawi (2019:14-15) indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Kualitas. Sejauh mana pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa melakukan suatu kesalahan tersebut.
- b. Kuantitas. Sejauh mana pegawai menghasilkan pekerjaannya
- c. Ketepatan waktu. Pegawai selalu menyelesaikan tugasnya sesuai yang diberikan suatu organisasi.
- d. Efektivitas biaya. Sejauh mana pegawai mengelola keuangan serta biaya

yang dikeluarkan untuk keperluan suatu organisasi.

- e. Butuh pengawasan. Pegawai memerlukan pengawasan dari atasan agar pegawai bekerja dengan baik.

Selanjutnya, menurut Agustina (2019:137) indikator kinerja pegawai yaitu:

- f. Kualitas. Sejauh mana pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa melakukan suatu kesalahan tersebut.
- g. Kuantitas. Sejauh mana pegawai menghasilkan pekerjaan nya
- h. Ketepatan waktu. Pegawai selalu menyelesaikan tugasnya sesuai yang diberikan suatu organisasi.
- i. Efektivitas biaya. Sejauh mana pegawai mengelola keuangan serta biaya yang dikeluarkan untuk keperluan suatu organisasi.

- j. Butuh pengawasan. Pegawai memerlukan pengawasan dari atasan agar pegawai bekerja dengan baik

Selanjutnya, menurut masram dan muah (2015:276-277) indikator kinerja:

- a. Jumlah Pekerjaan. Seberapa banyak pegawai menghasilkan kerjanya apakah yang dihasilkan kerjanya sesuai dengan target kerja yang telah ditatpkan dalam suatu organisasi serta sesuai dengan rencana sebelumnya.
- b. Kualitas pekerjaan. Seberapa besar pegawai menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Ketetapan waktu. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diperihtahkan oleh organisasi dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Karena dengan pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu mampu mencapai suatu tujuan organisasi.
- d. Kemampuan kerjasama. Pegawai yang memiliki suatu keandalan dalam bekerja sangat baik untuk organisasi, berarti pegawai memiliki suatu

kemampuan yang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Maka dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 pegawai UPTD Puskesmas Onolalu.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dibagikan kepada responden secara lugas dan tertutup. Survei ini dibagi menjadi dua faktor, khususnya lingkungan hierarki dan pelaksanaan pekerja. Respons kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data digunakan untuk menghitung total skor respon alternatif menggunakan *Skala Likert*

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Ragu-Ragu (RR) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

Uji Instrumen

1. Uji validitas. Untuk menentukan keabsahan informasi dalam penelitian ini digunakan item koneksi kedua (r). Pengujian keabsahan review ini menggunakan *SPSS 21.0 for windows*. Kemudian untuk mengetahui hubungan nilai antara informasi pada setiap penjelasan dengan skor keseluruhan menggunakan resep prosedur

sambungan item kedua. Menurut Sugiyono (2012:276):

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2 (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

X = Skor setiap item

($\sum X$)² = Kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

2. Uji Reliabilitas. Pengujian eksternal dapat dilakukan dengan menggunakan *rest-testing*, *equivqlent*, atau kombinasi keduanya, dan pengujian internal dapat dilakukan dengan memeriksa konsistensi isi instrumen dengan menggunakan metode tertentu. Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas menurut Sugiyono (2012:186):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{ks_i^2} \right)$$

Keterangan:

r = reliabel instrument

k = jumlah item dalam instrument

m = mean skor total

ks² = varians total

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Uji normalitas adalah tes yang dilakukan dengan tujuan penuh untuk mensurvei peredaran informasi, tanpa memperhatikan apakah penyampaian informasi tersebut disebarluaskan secara berkala
2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah model regresi mempunyai residu dan varians untuk seluruh observasi. Untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat diselesaikan dengan memperhatikan plot divergensi dimana pivot datar menggambarkan nilai yang diantisipasi, sedangkan hub ke atas

menggambarkan nilai sisa yang dikuadratkan

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Uji parsial digunakan untuk menguji spekulasi eksplorasi mengenai pengaruh faktor bebas terhadap variabel ketergantungan. Suatu variabel akan mempunyai pengaruh, artinya nilai thitung variabel lebih besar dibandingkan nilai t tabel. Untuk menghitung besarnya nilai thitung digunakan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2008:173):

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

t = nilai thitung

b_j = koefisien regresi

sb_j = kesalahan baku koefisien regresi

2. Koefisien Determinasi. Formula untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut Suliyanto (2008:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R² = koefisien dterminasi

$\sum (Y - \hat{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y prediksi

$\sum (Y - \bar{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y rata-rata.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Untuk mengestimasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut Suliyanto (2008:160):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan
a = Konstanta/*intrcept*
b = Koefisien regresi/*slope*
X = Variabel bebas
e = Nilai Residu

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan diatas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut Suliyanto (2008:160):

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)^2}{n}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
X = Variabel bebas
n = Jumlah observasi

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X)

Berdasarkan perhtiungan uji validitas pada kelengkapan pengukuran, koefisien hubungan yang diperoleh rhitung untuk benda artikulasi nomor 1 sampai 10 adalah positif. Jadi rtabel untuk 15 responden dengan tingkat besar $\alpha = 0,05$ adalah rtabel = 0,514. Sehingga cenderung anggapan bahwa hal-hal yang bersifat proklamasi nomor 1 sampai dengan 10 diucapkan sah karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ mengandung arti bahwa semua pernyataan berkenaan dengan iklim organisasi (X) yang terdapat dalam daftar penjelasan dianggap substansial dengan alasan bahwa koefisien hubungannya positif. Nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

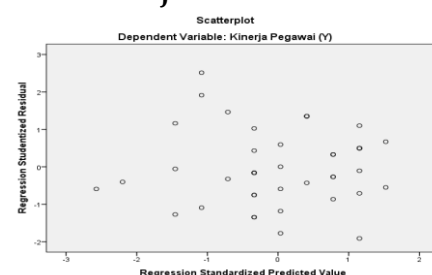
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhtiungan uji validitas pada semua pengukuran, koefisien koneksi rhitung yang diperoleh untuk penjelasan hal nomor 1 sampai dengan 9 adalah positif. Jadi rtabel untuk 15 responden dengan tingkat besar $\alpha = 0,05$ adalah rtabel = 0,514. Maka dapat diduga penjelasan hal nomor 1 sampai dengan 9 diucapkan substantif karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ mengandung arti bahwa semua pernyataan sehubungan dengan kinerja pegawai (Y) yang tercantum dalam daftar proklamasi dianggap sah atas dasar hubungan tersebut koefisiennya positif. Nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Karena nilai *Kolmogorov Sminorv* sebesar 0,614 dan signifikansi *Kolmogorov Sminorv* sebesar 0,846 $> 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Karena hanya data yang tersebar dan persamaannya memenuhi asumsi klasik, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas karena gambar di atas tidak menggambarkan pola tertentu.

Gambar. 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olahan peneliti (2023), dengan SPSS 21.0 For Windows

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Nilai t hitung (7,307) $> t$ tabel (1,683) maka pilihannya adalah menolak H_0 dan mengakui H_a , maka dapat beralasan bahwa iklim organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu

2. Koefisien Determinasi (R^2). Dari pengolahan data koefisien determinasi sebesar 0,572 (57,2%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 57,2% dari berbagai faktor iklim organisasi dapat memahami faktor kinerja pegawai.

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui persamaan regresi pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu dapat dijelaskan dengan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 8,313 + 0,726X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel iklim organisasi memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel iklim organisasi (X) dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y).

Interpretasi dari persamaan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 8,313 menunjukkan nilai tetap kinerja pegawai (Y) ketika nilai iklim organisasi (X) sama dengan nol.
- b. Koefisien regresi iklim organisasi (X) = 0,726 menunjukkan nilai iklim organisasi (X) ketika naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,726.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh iklim organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,572 artinya iklim organisasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar

57,2% sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

3. Hasil persamaan regresi $Y = 8,313 + 0,726X$, dimana setiap peningkatan variabel iklim organisasi (X) dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y).

Saran

Dalam penelitian ini, peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran dalam penelitian ini di UPTD Puskesmas Onolalu.

1. Untuk menghasilkan hasil kerja yang baik perlu perhatian khusus untuk para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya organisasi selalu memberikan dorongan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Supaya suasana kerja menyenangkan, maka dalam suatu organisasi perlu adanya menjalin hubungan yang baik antara sesama pegawai
3. Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, sebaiknya organisasi menyemangati para pegawai dalam bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, dengan cara memberikan semangat kerja kepada pegawai ataupun memberikan bonus bagi pegawai yang berprestasi.
4. Untuk menghasilkan kualitas kerja, maka sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan standar kerja dan selalu mengawasi para pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaan selesai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.
5. Supaya pekerjaan efisien, maka sebaiknya organisasi menerapkan prosedur supaya para pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan efisiensi.
6. Diharapkan kepada organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan selalu mengawasi para pegawai sehingga nanti

pegawai dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil kualitas kerja lebih baik sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

E. Daftar Pustaka

- Badu., Syamsu., & Djafri, Novianty. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Athara Samudra.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Enny, Mahmudah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Fau, A. D. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., D. (2022). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Gama dan Astiti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2017). pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey Pada SMK Swasta Di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik* 7 (1), 49-73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil Belajar Fisika Ditinjau Dari Atensi Siswa (Eksperimen pada siswa kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). 5 (1.). 35-48. <http://dx.doi.org/10.30998/fjik.v5i1.2321>
- Harefa, D. (2019). The Effect Of Guide Note Taking Instructional Model Towards Physics Learning Outcomes On Harmonious Vibrations. *JOSAR (Journal of Students Academic Research)* 4 (1), 131-145. <https://doi.org/10.35457/josar.v4i1.1109>
- Harefa, D. (2020) "Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar Ipa Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik)", *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 1, p. 231
- Harefa, D. (2020). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35-40. Retrieved from <https://ejournal.unwmataaram.ac.id/index.php/IIPS/article/view/365>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. 6 (3), 225-240. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten

- Nias Selatan, *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 3, p. 112, Aug.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Belajar IPA Siswa Pada Model Pembelajaran Learning Cycle Dengan Materi Energi dan Perubahannya. 2 (1). 25-36. <http://dx.doi.org/10.30742/tpd.v2i01.882>
- Harefa, D. (2020). Peningkatan prestasi rasa percaya diri dan motivasi terhadap kinerja guru IPA. *Media Bina Ilmiah* 13 (10), 1773-1786. <https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Strategi Hasil Belajar Ipa Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 3(2), 161–186. <https://doi.org/10.54367/aquinas.v3i2.709>
- Harefa, D. (2020). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA Sma Swasta Kampus Telukdalam. *Prosiding Seminar Nasional Sains*. 1 (1). 103-116. <https://proceeding.unindra.ac.id/index.php/sinasis/article/view/3958/621>
- Harefa, D. (2021). Penggunaan Model Pembelajaran Student Facilitator And Explaining Terhadap Hasil Belajar Fisika. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 116-131. <https://doi.org/10.51212/jdp.v14i1.2586>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). *Kewirausahaan*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Kamaroellah, Agoes. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi*. Surabaya: Pustaka Radja
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama.
- Narpati, Bintang., Sudiantini, Dian., & Meutia, Kardinah. Indriana. (2022) *Perilaku Organisasi*. Jawa Tengah: Pena Persada.
- Priansa. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDR UMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu*

- Pendidikan Nonformal, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/mo-delmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuriansyah., & Hairunnisah, Reni. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2008). *Teknik Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Publisher.
- Suti, Marsus. (2021). *Perilaku Organisasi Hasil Riset, Lengkap, Mudah dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). *Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru*. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Trisanti, Sendhi. (2019). *Manajemen Sumber Daya*. Malang: Wineka.
- Ziliwu, S. H. dkk. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. Afore: Jurnal Pendidikan Matematika, 1(1), 15–25 .