

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN
SEKRETARIAT JENDERALKEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Oleh

Ahmad Suharmanto

Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jakarta

Email: Ahmad.suharmanto01@gmail.com

Abstrak

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Biro Administrasi Pimpinan, Sekretariat Jenderal Kemendagri RI adalah penurunan kinerja pegawai yang diduga penyebabnya karena adanya pergantian pimpinan sehingga mengakibatkan berubahnya iklim organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yaitu kepemimpinan dan iklim organisasi. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, serta kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jenderal Kemendagri. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Responden penelitian diambil dari populasi pegawai yang ada di Biro Administrasi Pimpinan sebanyak 94 orang. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu sampel jenuh. Hasil analisis memberikan kesimpulan yang menjawab pertanyaan pertama bahwa kepemimpinan berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja pegawai sebesar 32%. Menjawab pertanyaan kedua Iklim Organisasi berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja pegawai sebesar 31%. Menjawab pertanyaan ketiga bahwa Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh *signifikan* terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,441 yang termasuk dalam kategori sedang dan mempunyai hubungan yang positif. Koefisien determinasi sebesar 44%. Jadi, pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan sebesar 44%. Peneliti menyarankan kepemimpinan yang baik dari para pimpinan dan pegawai harus benar-benar menciptakan iklim organisasi yang nyaman di tempat kerja. Selain itu, dilakukan pendekatan dari pimpinan secara langsung yang sifatnya membina sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan diperhatikan agar pencapaian kinerja pegawai yang semakin baik dan tentunya untuk pencapaian tujuan organisasi

Kata Kunci: Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

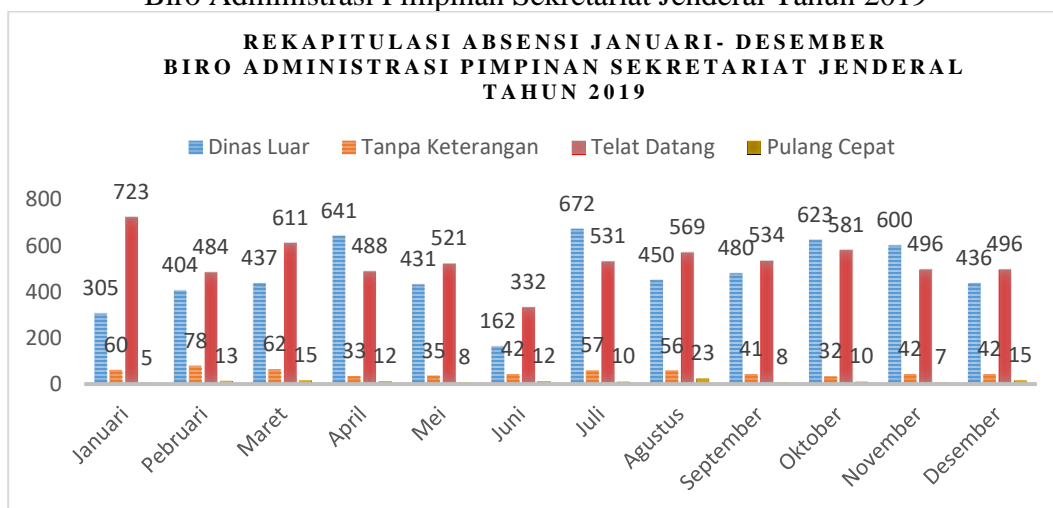
Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri. Kementerian Dalam Negeri mempunyai tugas untuk menyelenggarakan urusan di bidang pemerintahan dalam negeri untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kementerian Dalam Negeri dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi mulai dari

perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang politik dan pemerintahan umum, otonomi daerah, pembinaan administrasi kewilayahan, pembinaan urusan pemerintahan dan pembangunan daerah, pembinaan keuangan daerah, serta kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan hingga berfungsi sebagai pelaksana dukungan yang bersifat substansif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan

Kementerian Dalam Negeri. Sekretariat Jenderal terdiri atas Biro Perencanaan, Biro Kepegawaian, Biro Organisasi dan Tatalaksana, Biro Hukum, Biro Keuangan dan Aset, Biro Administrasi Pimpinan, dan Biro Umum. Salah satu biro yang terdapat di Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri adalah Biro Administrasi Pimpinan.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan bahwa ditemukan salah satu indikasi tentang kinerja dari pegawai pada instansi ini antara lain dapat dilihat dari frekuensi kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas kantor sehari-hari yang telah ditemukan.

Gambar 1. Rekapitulasi Absensi Januari- Desember Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jenderal Tahun 2019



Informasi di atas memberikan gambaran bahwa masih adanya ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan dan terlambat masuk. Tingkat ketidakhadiran pegawai bervariasi setiap bulannya. Hal ini menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai negeri sipil dalam hal ini dilihat dari absen finger print pada setiap bulannya. Indikasi yang lain yaitu bahwa pegawai tersebut memang mempunyai tingkat loyalitas, dedikasi, serta integritas yang rendah sehingga belum dapat melaksanakan janji pegawai negeri sipil yang tertuang dalam Panca Prasetya Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia.

Dalam suatu organisasi, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Menurut Devis (dalam Ruliana, 2014: 145),

perbedaan ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan (ability) yang terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Selain itu, terdapat indikator lain yang digunakan dalam menilai kinerja seorang karyawan. Menurut Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2009), kinerja memiliki lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai seseorang di setiap organisasi, yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nicko Achmad Pradityo, Rodhiyah, dan Saryadi (2013), dapat diketahui adanya pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Tbk. Semarang. Kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Keberhasilan kinerja pegawai suatu instansi sangat ditentukan oleh komunikasi organisasi, dalam hal ini adalah kepemimpinan yang merupakan proses yang dilakukan pemimpin dalam mengarahkan dan memengaruhi pegawai (Tampubolon, 2007). Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi pemerintah karena tanpa adanya kepemimpinan organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi (Hersey, 2004). Sukses tidaknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola pegawai yang merupakan aset penting dalam organisasi.

Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Iklim organisasi tersebut sangat memengaruhi kinerja pegawai dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam lingkungan kerja (Suarni, 2016). Dengan demikian, para pegawai akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Hal tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan melibatkan keadaan saling tergantung; ketergantungan memerlukan koordinasi; koordinasi mensyaratkan komunikasi sehingga terbentuklah iklim organisasi yang merupakan suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak akan eksis tanpa adanya kepemimpinan yang menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Responden penelitian diambil dari populasi pegawai yang ada di Biro Administrasi Pimpinan sebanyak 94 orang. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu sampel jenuh.

Data pada penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari kuesioner (angket) dan data sekunder diperoleh dari studi pustaka melalui peraturan-peraturan, buku referensi, dan jurnal. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

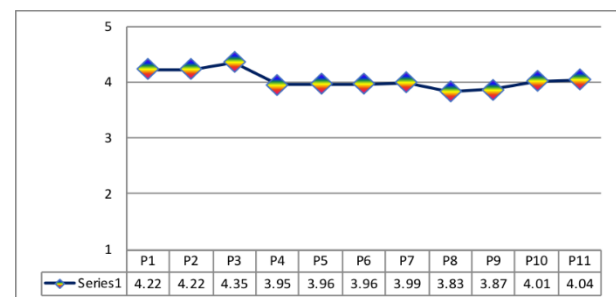
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Variabel

Analisis Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasar data rekapitulasi hasil penelitian, untuk variabel Kepemimpinan (71%) menyatakan “Setuju” bahwa Kepemimpinan di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan telah berjalan baik sebesar 54,5%. Bahkan, terdapat 25% responden menyatakan bahwa Kepemimpinan di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan telah berjalan dengan sangat baik dengan melihat jawaban “sangat setuju”. Namun, terdapat (20%) responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan ini dan sisanya (0,5%) responden menyatakan bahwa tidak setuju dengan Kepemimpinan yang baik di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan telah berjalan baik.

Grafik 2. Kontinum Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)



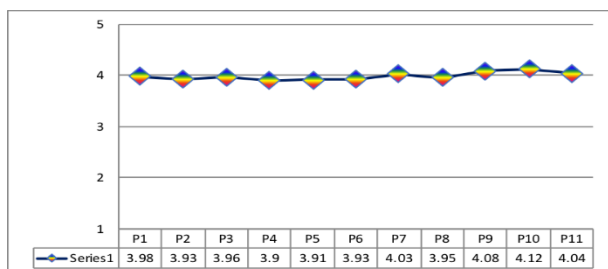
Nilai ini apabila ditransformasikan dalam skala interval menunjukkan nilai pada

katagori pada kriteria penilaian “Setuju”. Dengan demikian, dari data tersebut dapat menjelaskan secara umum bahwa Kepemimpinan di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan telah berjalan baik sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Analisis Variabel Iklim Organisasi (X2)

Variabel Iklim Organisasi (61,4%) menyatakan “setuju” bahwa para Iklim Organisasi telah berjalan baik. Bahkan, terdapat 19,6% responden menyatakan “sangat setuju” Iklim Organisasi di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan telah berjalan dengan sangat baik. Namun, terdapat (17,4%) responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan ini, dan sisanya (1,6%) responden menyatakan tidak setuju Iklim Organisasi di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan telah berjalan baik.

Grafik 3. Kontinum Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X2)



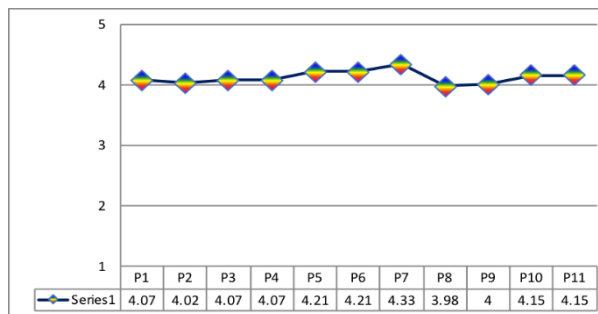
Nilai ini apabila ditransformasikan dalam skala interval menunjukkan nilai pada katagori pada kriteria penilaian “Setuju”. Dengan demikian, dari data tersebut dapat menjelaskan secara umum bahwa Iklim Organisasi di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan telah berjalan baik dan dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Analisis Variabel Kinerja (Y)

Berdasar data rekapitulasi hasil, untuk variabel kinerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden (56,3%) menyatakan “Setuju” terhadap kinerja Pegawai di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan.

Bahkan, 27,3% responden menyatakan “sangat setuju” mendukung pernyataan tersebut. Namun demikian, terdapat sebagian responden yang menyatakan ragu-ragu para Pegawai memiliki kinerja yang baik (16%).

Grafik 4. Kontinum Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)



Di sisi lain, berdasarkan pada perhitungan tabulasi juga ditemukan bahwa nilai rata-rata atau “mean” dari variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai sebesar 4,11. Nilai ini apabila ditransformasikan dalam skala interval menunjukkan nilai pada katagori pada kriteria penilaian “Setuju”.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Kuesioner dibagi dalam tiga faktor utama, yaitu Kepemimpinan (X1) dengan 11 butir pernyataan, Iklim Organisasi (X2) dengan 11 butir pernyataan, dan Kinerja Pegawai (Y) dengan 11 butir pernyataan sehingga jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 33 butir pernyataan dengan jumlah sampel 20 dan 92 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas pada variabel Kepemimpinan (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) pada seluruh butir pernyataan yang mempunyai nilai r hitung df = 20 yaitu 0.423 dan 92 yaitu 0.2028 semua butir pernyataan > 0.423 dan 0.2028 sehingga butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau

stabil. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut.

- Jika Cronbach Alpha $> 0,6$ dikatakan reliabel
- Jika Cronbach Alpha $< 0,6$ dikatakan tidak reliabel

Tabel 1. Uji Reliabilitas Data

Variabel	N Of Item	Cronbach's Alpha (20)	Kategori Interval Reliabilitas	Cronbach's Alpha (92)	Kategori Interval Reliabilitas
Kepemimpinan (X ₁)	11	0.922	Sangat Reliabel	0.927	Sangat Reliabel
Iklm Organisasi (X ₂)	11	0.774	Reliabel	0.918	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	11	0.932	Sangat Reliabel	0.982	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kepemimpinan dengan nilai 0.922 dan 0.927 adalah reliabel, variabel Iklm Organisasi dengan nilai 0.774 dan 0.918 adalah sangat reliabel, serta Kinerja Pegawai 0.932 dan 0.982 adalah sangat reliabel dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah *sangat stabil dan konsisten*. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha yang jauh lebih besar dari tingkat Reliabel $> 0,60$ (batas standar). Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini. Konsistensi yang dimaksud adalah dimana responden menjawab keseluruhan pernyataan dengan baik tanpa kecacatan.

Analisis Korelasi dan Uji Korelasi

Dari hasil perhitungan, diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Kepemimpinan dengan variabel kinerja Pegawai, yaitu sebesar $r = 0,566$. Dari hasil ini menunjukkan r hitung lebih besar daripada r tabel, di mana pada $n = 92$ diperoleh r tabel: 0,2028 atau $0,566 > 0,2028$. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara variabel Kepemimpinan dengan variabel kinerja Pegawai.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

		Correlations	
		Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1**	.566**
	Sig. (2-tailed) N	92**	92lk
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	.566**	1**
	Sig. (2-tailed) N	92**	92**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: hasil pengolahan dengan SPSS

Berdasar hasil perhitungan tersebut diperoleh koefisien korelasi antara variabel Iklm Organisasi dengan Kinerja Pegawai (r) sebesar: $r = 0,560$. Dari hasil ini menunjukkan r hitung lebih besar daripada r tabel, dimana pada $n = 92$ diperoleh r tabel: 0,2028 atau $0,560 > 0,2028$. Dengan demikian, terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara variabel Iklm Organisasi dengan variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Korelasi Antara Variabel Iklm Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

		Correlations	
		Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	1**	.560**
	Sig. (2-tailed) N	92**	92lk
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	.560**	1**
	Sig. (2-tailed) N	92**	92**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: hasil pengolahan dengan SPSS

Uji signifikansi korelasi ganda digunakan untuk menguji koefisien korelasi ganda atau dua variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini, uji korelasi ganda dilakukan dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel. Dengan ketentuan, apabila F-hitung lebih besar daripada F-tabel dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Sebaliknya, apabila F-hitung lebih

kecil daripada F-tabel dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Dari perhitungan dengan menggunakan Program SPSS diperoleh F-hitung sebesar 35.067. Sementara itu, untuk taraf kesalahan 5% pada N = 92 diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,10. Dengan demikian F-hitung lebih besar dari F-tabel. Artinya, Terdapat pengaruh positif Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan.

Tabel 4. Uji Signifikansi Korelasi Ganda ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square		ig.
Regression	7.104	2	3.552		
Residual	9.015	89	.101	5.067	.000 ^a
Total	16.120	91			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS.

Analisis Regresi dan Uji Regresi

1. Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5. Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.112	.307		6.869	.000
Kepemimpinan	.512	.079	.566	6.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS

Dilihat dari tingkat signifikansinya, keterpengaruhan variabel Kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi yang tinggi karena nilai signifikansi keterpengaruhan sebesar 0,000.

2. Analisis Regresi variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6. Analisis Regresi Variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.529	.248		10.212	.000
Iklim Organisasi	.391	.061	.560	6.404	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS

Dilihat dari tingkat signifikansinya, keterpengaruhan variabel Iklim Organisasi juga memiliki tingkat signifikansi yang cukup tinggi karena nilai signifikansi keterpengaruhan sebesar 0,000.

Analisis Regresi Berganda

Dari hasil penghitungan dengan perangkat komputer melalui program SPSS, ditemukan nilai-nilai statistik regresi sebagai berikut.

Tabel 7. Analisis Regresi Ganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.620	.302		5.368	.000
Kepemimpinan	.359	.080	.397	4.508	.000
Iklim Organisasi	.270	.062	.386	4.384	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai.

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Variabel X₁ (Kepemimpinan) mempunyai nilai sebesar 0,359 yang berarti apabila variabel X₁ bertambah satu satuan akan menambah pengaruh sebesar 0,359 terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Variabel X₂ (Iklim Organisasi) mempunyai nilai sebesar 0,270, yang berarti apabila variabel X₂ bertambah satu satuan akan menambah pengaruh sebesar 0,270 terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari koefisien korelasi (R). Koefisien determinasi (R-square) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya terhadap variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan

menggunakan *software SPSS 20* sebagai berikut.

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.312	.34900

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Koefisien korelasi (*R*) berdasarkan perhitungan adalah 0,664 artinya keeratan pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jenderal Kemendagri RI adalah sebesar 0,566 dan tergolong hubungan dengan kategori sedang. Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diketahui nilai *R* sebesar 0,566 dan *R Square* sebesar 0,320. Koefisien determinasi sebesar 0,320% menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 32%.

Dari hasil perhitungan statistik di atas, dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut: Nilai *r Square* (*r* determinan) sebesar 0,320 memberikan arti bahwa Variabel Independen (X_1 = Kepemimpinan) mempunyai pengaruh sebesar 32% terhadap Variabel Dependent (Y = Kinerja Pegawai). Sedangkan, sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Keterpengaruhan variabel independen (Kepemimpinan) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai) juga memiliki tingkat signifikansi. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi karena diperlihatkan melalui tingkat atau nilai signifikansi pada masing-masing variabel. Variabel Kepemimpinan memiliki tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai-nilai tersebut berarti lebih kecil dari taraf uji signifikan sebesar 0,5% atau 0,050 sehingga dikatakan terdapat tingkat keterpengaruhan dari variabel independent (X_1) terhadap variabel dependen (Y).

Pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari koefisien korelasi (*R*). Koefisien determinasi (*R-square*) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya terhadap variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan *software SPSS 20* sebagai berikut.

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi Iklim Organisasi terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.313	.305	.35077

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diketahui nilai *R* sebesar 0,560 dan *R Square* sebesar 0,313. Koefisien determinasi sebesar 31,3% menunjukkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 31,3%. Dari hasil perhitungan statistik di atas, dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut: Nilai *r Square* (*r* determinan) sebesar 0,313 memberikan arti bahwa Variabel Independen (X_2 = Iklim Organisasi) mempunyai pengaruh sebesar 31,3% terhadap Variabel Dependent (Y = Kinerja Pegawai). Sedangkan, sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Keterpengaruhan variabel independen (Kepemimpinan dan Iklim Organisasi) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai) juga memiliki tingkat signifikansi. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi karena diperlihatkan melalui tingkat atau nilai signifikansi pada masing-masing variabel. Variabel Kepemimpinan memiliki tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,000 dan variabel Iklim Organisasi memiliki tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai-nilai tersebut berarti lebih kecil dari taraf uji signifikan sebesar 0,5% atau 0,050 sehingga dikatakan terdapat tingkat

keterpengaruhan dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari koefisien korelasi (*R*). Koefisien determinasi (*R-square*) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya terhadap variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan *software SPSS 20* sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Determinasi Variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.428	.31827

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPS

Koefisien korelasi (*R*) berdasarkan perhitungan adalah 0,664 artinya keeratan pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jendral Kemendagri RI adalah sebesar 0,664 dan tergolong hubungan dengan kategori kuat.

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diketahui nilai *R* sebesar 0,664, dan *R Square* sebesar 0,441. Secara penghitungan manual dapat juga dilakukan dengan rumus untuk menentukan nilai koefisien determinasi:

$$KD = (r_{xy}^2) \times 100\% = (0,664)^2 \times 100\% = 44\%$$

Koefisien determinasi sebesar 44% menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 44%. Dari hasil perhitungan statistik di atas, dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut: Nilai *r Square* (*r* determinan) sebesar 0,441 memberikan arti bahwa Variabel Independen ($X_1 =$

Kepemimpinan dan $X_2 =$ Iklim Organisasi) mempunyai pengaruh sebesar 44% terhadap Variabel Dependent ($Y =$ Kinerja Pegawai). Sedangkan, sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 32%. Indikator yang mempengaruhi adalah penentu arah, wakil dan juru bicara birokrasi, komunikator, mediator, integrator. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan sebesar 31%. Indikator yang mempengaruhi adalah tanggung jawab, identitas, keharmonisan, dukungan, dan konflik. Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan. Nilai koefisien korelasi product moment sebesar 0,664. Artinya keeratan pengaruh kedua variabel ini termasuk dalam kategori kuat dan mempunyai pengaruh yang positif, artinya semakin baik kepemimpinan dan iklim organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan. Hasil koefisien determinasi didapat sebesar 44%. Jadi, pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan sebesar 44% dan 56% disebabkan oleh factor lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran antara lain perlunya diadakan rapat bulanan secara rutin, pengambilan keputusan melibatkan para pegawai, dan pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik dan responsif secara langsung maupun menggunakan media kepada para

bawahannya agar pencapaian kinerja yang semakin baik dan tentunya untuk pencapaian tujuan organisasi Biro Administrasi Pimpinan. Selain itu, perlu pegawai dan pimpinan saling memotivasi dan meningkatkan semangat pegawai serta memberikan rasa bangga kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar pencapaian kinerja yang semakin baik. Selain itu, yang perlu ditingkatkan adalah suasana kerja yang kondusif di kantor dan keramahan setiap pegawai untuk selalu memberikan dorongan dan semangat kerja yang lebih tinggi demi pencapaian kinerja dan pencapaian tujuan organisasi di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan tim bulding, forum grup discussion, dan kegiatan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abidin, Yusuf Zainal. 2016. Komunikasi Pemerintahan: Filosofi, Konsep, dan Aplikasi. Bandung: Pustaka Setia.
- [2] Azwar, Saifuddin. 2017. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [3] Creswell, John W. 2009. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Third Edition. California: SAGE Publications.
- [4] Eka, Nuraini Rachmawati. 2004. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: FE UI.
- [5] Faisal, Sanapiah. 2010. Format-Format Penelitian Sosial. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [6] Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Marwansyah.
- [7] Hartati dan Yasri. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Panjang.
- [8] Hasan, Erliana. 2011. Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian Ilmu Pemerintahan. Bandung: Ghalia Indonesia.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10] Indriyani, Murni. 2005. Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin.
- [11] Jamaludin. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaho Indahcitra Garment Jakarta". Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017). hlm. 161—169.
- [12] Liliweri, Alo. 2014. Sosiologi dan Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Martono, Nanang. Metode Penelitian Sosial: Konsep-Konsep Kunci. Jakarta: Rajawali Pers.
- [14] Media, La. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor X. Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia (SESINDO), 2—4 Desember 2013.
- [15] Marini, Ni Putu, I Made Sumada, dan A.A. Rai Sita Laksmi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali. Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik.
- [16] Mumayyizah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru dan Karyawan. E-Jurnal LPPM Universitas Gresik, Vol. 2 No. 1 (2016).
- [17] Nicko Achmad Pradityo, Rodhiyah, dan Suryadi. "Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Semarang". Jurnal Ilmu Administrasi

- Bisnis FISIP Universitas Diponegoro. Vol. 1 No. 6, 2013.
- [18] Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 1998. *Organizational Communications*. Third Edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- [19] Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Rivai. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [21] Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pres.
- [22] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [23] Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [24] Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [25] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Thoaha. Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [27] Thoaha, Miftah. 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [28] Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [29] Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [30] Sambas, Djamaluddin. 2008. *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Staf di Unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan*. Tesis. Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatra Utara, Medan.
- [31] Shobari. 2010. *Pengaruh Preferensi Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Badan Layanan Umum di Surakarta*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- [32] Suarni. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali*. e-Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016, halaman 126—132.
- [33] Yehezkiel, Masjaya, dan Rosa Anggraeiny, “Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Selatan”. *eJournal Administrative Reform*. Vol. 1 No. 3, 2013, hlm. 680.