

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
ADMINISTRASI PUSAT UNIVERSITAS PADJADJARAN BANDUNG
(Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)**

Yoeyong Rahsel

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Pringsewu Lampung

Jl. Wismarini No. 09 Pringsewu 35373

Telp/Fax. (0729) 22240

Email : yrahsel@gmail.com

ABSTRACT

The influence of motivation and work climate to Employee's Work Performance at the center Administration Of Bandung Padjadjaran University (study at general administration of Padjadjaran University). In line with globalization era, every university are demanded to prepare it'self become a ready university of compete with other company. The factor that partakes to achieve that purpose is a quality of human resources. Many kind of labour problems, one of them is low of work performance. The low of employee's work performance could be influenced by motivation and work climate. Be aware of the important motivation and work climate with supported the increasing of employee's work performance, therefore it need and effort to applied the motivation seriously and created the work climate condusifly. With motivation level and work climate increased, it would influence the employee's work performance. From that fact, the purpose this research was conducted to know how high is the motivation level, work climate and employee's work performance and how big is the influence of motivation and work climate to employee's work performance at general administration of Padjadjaran University. The research method which used is descriptive survey and explanatory survey. The population of this research was taken from all at general administration University Of Padjadjaran employee's which number in 225 person. The sample in this research amount to 65 person. In order to know how big the motivation and work climate influence to the employee's work performance is used double linear regression because the independent variable is more than two variables. Based on hypothesis and the writer's research result, found out that there is a positive influence of motivation and work climate to employee's work performance. Based on anova table showed the influence of motivation and work climate to employee's work performance at general administration University Of Padjadjaran thus, the writer's hypothesis was proven and acceptable. The recomendation which was given by the write to general administration University Of Padjadjaran is the increasing of employee's work performance would be reached if the university capable of implementhing the motivation accurately by giving the quidance, support and corporation from superior to the lower class to capable of implementhing their job optimum the conductive work climate is needed by the employee through a good relationship and communication, those believes and openness become a capital for the employee to reach the highest work performance.

Keywords : *Work Climate, Work Motivation, Performance work, Explanatory Survey.*

ABSTRAK

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). Sejalan dengan era globalisasi setiap perguruan tinggi dituntut untuk mempersiapkan diri agar dapat menjadi perguruan tinggi yang siap berkompetisi dengan perguruan tinggi lain. Faktor yang turut berperan dalam mencapai hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai permasalahan tenaga kerja, salah satu diantaranya adalah rendahnya tingkat kinerja sumber daya manusia. Rendahnya tingkat kinerja pegawai salah satunya dapat dipengaruhi oleh iklim kerja. Menyadari pentingnya iklim kerja yang dapat menunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu dilakukan suatu upaya untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dengan semakin kondusifnya iklim kerja, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa tinggi kondusifitas iklim kerja dan kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey dan explanatory survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD yang berjumlah 225 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 70 orang dan untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear. Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Atas skor jawaban dari seluruh responden, dapat dilihat dari tabel kategori. Berdasarkan tabel Anova menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD Bandung. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian terbukti dan dapat diterima. Rekomendasi yang diberikan penulis pada bagian Administrasi Umum UNPAD adalah agar terus meningkatkan kinerja pegawai dan hal ini dapat diwujudkan melalui kondusifnya iklim kerja yang diperlukan agar tercipta hubungan dan komunikasi yang baik, hal ini diyakini dan membuka peluang bagi pegawai dalam memberikan kinerja yang tinggi.

Kata Kunci : Iklim Kerja, Kinerja, deskriptif dan explanatory survey

1.PENDAHULUAN

Seiring dengan adanya otonomi daerah dan desentralisasi serta globalisasi, maka perguruan tinggi dituntut untuk dapat melaksanakan otonomi kampus, selain itu perguruan tinggi juga dihadapkan pada globalisasi pendidikan yang menuntut institusi bersiap menghadapi persaingan secara global. Untuk mengantisipasi hal itu Universitas Padjadjaran perlu

meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang handal secara individu, kelompok maupun organisasi. Dalam hal ini UNPAD berbenah dalam berbagai hal terutama memantapkan dan memposisikan diri untuk bertransformasi secara kelembagaan pada berbagai tingkatan manajemen kelembagaan yaitu, pimpinan universitas, direktorat dan unit lembaga. Transformasi kelembagaan manajemen dan prinsip kerja tersebut selain dibangun oleh kualitas dosen dan pimpinan pada

berbagai tingkatan juga dibangun oleh pegawainya. Para pegawai yang berkiprah dalam suatu organisasi adalah sumber daya terpenting yang dapat mendayagunakan potensi sumber daya organisasi lainnya secara produktif dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Pada saat yang sama para pegawai ini seyogyanya didayagunakan dalam iklim kerja yang kondusif dan dikembangkan secara optimal dan berkelanjutan yang memungkinkan mereka menyumbangkan potensi terbaik bagi organisasi. Pegawai di Universitas Padjadjaran yang diteliti diluar dosen ini adalah pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD.

Iklim kerja pegawai Administrasi Umum UNPAD dalam kaitannya dengan kondisi yang tercipta saat ini perlu mengalami berbagai peningkatan ke arah kondusifitas kerja, iklim yang kondusif ini menyangkut nilai atau ciri dari budaya pada bagian Administrasi Umum UNPAD yang selama ini masih perlu dilakukan langkah-langkah yang dapat menciptakan optimaslisasi pencapaian kinerja. Manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai akan menempuh berbagai upaya agar tujuannya tercapai, hal ini dapat dilakukan dengan cara penciptaan iklim kerja yang kondusif, seperti yang

dikemukakan oleh A. Dale Timpe (1992), bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu sebagai faktor internal dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan fasilitas dan iklim kerja.

Persoalan yang dikaji dalam penelitian ini adalah masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD yang dinilai belum maksimal dilihat dari data Laporan Kinerja Administrasi Umum UNPAD dan berdasarkan penjelasan dari pegawai Administrasi Umum UNPAD, dalam hal ini Ibu Diana selaku staf yang menilai kompleksitas permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai yang perlu perhatian serius. Hal itu lanjutnya dikatakan ditunjukkan dengan iklim kerja dengan suasana kerja yang kurang mendukung terlihat dari beban kerja yang banyak, informasi pekerjaan kurang menyangkut tugas administrasi sehingga sering terjadi pertanyaan-pertanyaan dan diskusi yang panjang, selanjutnya kurangnya kreatifitas dalam diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian disini juga dapat dilihat dari tabel hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja

tahun 2015 Rata-rata pencapaian sasaran kinerja Administrasi Umum UNPAD berikut ini:

Tabel 1 Pencapaian Target dan Ukuran Tingkat Keberhasilan 2015

No.	Kegiatan	Pencapaian Target	Kategori Keberhasilan
1	Peningkatan kegiatan monitoring dan evaluasi	55%	Kurang berhasil
2	Peningkatan SDM dalam bidang proses kemandirian	65%	Kurang berhasil
3	Peningkatan SDM dalam bidang akuntabilitas kinerja	60%	Kurang berhasil
4	Pengadaan prasarana pelayanan administrasi, laboratorium, sistem layanan perpustakaan sesuai rasio jumlah mahasiswa	60%	Kurang berhasil
5	SDM yang terampil sebagai pengelola data	70%	Cukup berhasil
6	Peningkatan persentase persiapan penyimpanan data	80%	Berhasil
7	Perencanaan dan penganggaran untuk pemeliharaan peralatan kantor	95%	Berhasil

Sumber: Hasil olah data Bagian SDM UNPAD

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa pencapaian target masih ada beberapa indikator kegiatan yang masih dibawah standar yang diharapkan. Atas dasar

uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Padjadjaran.

1.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran iklim kerja pegawai Administrasi Umum UNPAD ?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD ?
3. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD ?

1.2 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan menganalisis :

- a. Iklim kerja dan kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD.
- b. Besarnya pengaruh Iklim Kerja dan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD.
- c. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut atau memberikan sumbangan bagi bidang ilmu manajemen, khususnya mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Diharapkan dari penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan, khususnya oleh Universitas

Padjadjaran dalam mengambil keputusan berkaitan dengan iklim kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kinerja

Kata *Performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia sering berbeda-beda, ada yang menerjemahkan sebagai unjuk kerja, kinerja, prestasi, hasil kerja, karya, hasil pelaksanaan kerja, dan sebagainya. Walaupun istilah yang digunakan saja berbeda, namun arti dan maksudnya adalah sama. Pengertian kinerja telah banyak dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah :

Bernardin & Russel (1998:239) mendefinisikan kinerja sebagai : *“Performance is defined as the record of outcomes produce on a specified job function or activity during a specified time period.”* (Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu).

Sri Haryani (2002:98) mengemukakan bahwa seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidak yaitu dari kinerjanya. Kinerja adalah

penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas suatu organisasi.

Mathis & Jackson (2004:274) mendefinisikan kinerja sebagai : *“Performance is essentially what an employee does or does not to do.”* (Kinerja intinya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah pendekatan hasil kerja (*result approach*) karena pengukuran didasarkan pada hasil kerja akhir pegawai atau tim dengan asumsi subyektifitas dapat dieliminasi. Karakteristik kinerja pegawai tersebut menurut Bernardin & Russel dalam Edward Henry (2006:47) adalah : *Characteristic performance, honesty, loyal, obedient, initiative, willing, ability, defective, job quality.*

2.2 Pengertian Iklim Kerja

Istilah “iklim” disini merupakan kiasan (metafora). Kiasan adalah bentuk ucapan yang didalamnya suatu istilah atau frase yang jelas artinya diterapkan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan suatu kemiripan, contohnya “tempat ini seperti kebun binatang”. Meskipun perbandingannya figuratif, perbandingan

tersebut memberi informasi mengenai isi, struktur dan arti situasi baru tersebut. Secara harfiah iklim pengertiannya tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, tetapi juga memiliki arti psikologis berupa kumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi, sehingga menghasilkan suatu iklim yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut. Sedangkan iklim kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi.

Pengertian iklim kerja menurut Davis (2002:21) mengatakan bahwa iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada.

Iklim kerja menurut Gannon dan Sumantri (2004:135) merupakan internal atau budaya dari suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh anggota-anggotanya dalam suatu organisasi.

Selanjutnya Stringer (2004:130) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut.

Menurut Litwin dan Meyer (2004:137) dalam Sumantri dimensi-dimensi pengukuran iklim kerja sebagai berikut :

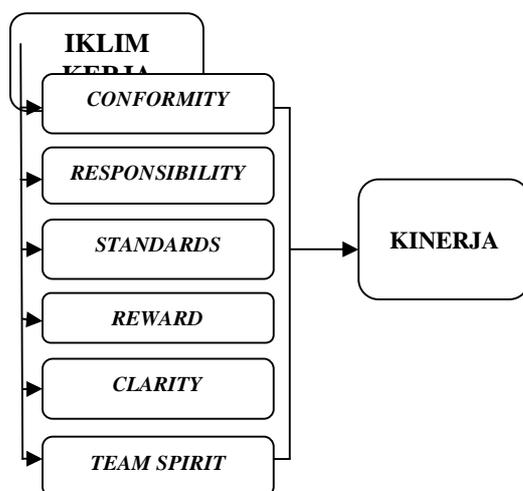
- a. *Conformity*
- b. *Responsibility*
- c. *Standards*
- d. *Reward*
- e. *Clarity*
- f. *Team spirit*

2.3 Kerangka Pemikiran

Iklim kerja merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja suatu organisasi melakukan pekerjaannya dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat, akan tetapi ada dan dapat dirasakan oleh pegawai. Iklim kerja dapat diciptakan oleh pimpinan didalam menjalankan organisasi dan keberadaannya sangat mempengaruhi pegawai didalam bekerja, sehingga bisa direspon secara negative atau positif oleh pegawai tergantung kepada pimpinan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan dari organisasi untuk menumbuh

kembangkan kreatifitas pegawai didalam bekerja.

Dinamisasi manajemen didalam menerapkan atau menjalankan peraturan akan memacu minat pegawai didalam mengembangkan dirinya untuk berkreasi, berinovasi dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sehingga akan mendorong untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Davis (2002:23) yang menyatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi atau kinerja dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim kerja. Dari uraian kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah yang didukung dengan kajian teoritis yang dilengkapi juga dengan kerangka pemikiran pengaruh variabel independen (eksogen) dan variabel dependen (endogen), sehingga dapat dikemukakan hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dari kondusifnya iklim kerja terhadap tingkat kinerja

III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian merupakan sumber data, artinya sifat atau karakteristik dari sekelompok subjek, gejala atau objek. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2002:57) yang mengemukakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian Administrasi Umum Universitas Padjadjaran yang bertempat di jalan Dipati Ukur No. 35 Bandung berjumlah 225 orang.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2002:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Begitu pula yang dikemukakan oleh Masri Singarimbun (1989:149) :

“...tidak perlu meneliti semua individu dalam populasi, karena di samping memakan biaya yang sangat besar juga membutuhkan waktu yang lama. Dengan meneliti sebagian dari populasi kita mengharapkan hasil yang didapat akan mendapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan”.

Teknik sampling digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik sampel ini dilakukan untuk menyempurnakan penggunaan teknik sampel berstrata atau sampel wilayah.

Untuk menentukan ukuran sampel yang diambil, didasarkan pada pendapat Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2002:143) mengemukakan bahwa “Ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah Slovin.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

(Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2002:143)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

Berdasarkan rumus ukuran sampel tersebut, maka sampel dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut, dimana N = 225 dan e = 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{225}{1 + 225 (0,1)^2} = \frac{225}{1 + 225 (0,01)} \\ &= \frac{225}{3,25} = 65 \text{ (hasil pembulatan)} \end{aligned}$$

3.2 Teknik Analisis Data

Instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Proses perhitungan menggunakan SPSS. Dimana dari hasil perhitungan tersebut akan muncul nilai konstanta, koefisien regresi X1 dan nilai F hitung. Nilai F hitung ini akan menentukan hasil uji hipotesis secara

simultan, dengan hipotesis sebagai berikut

:

H0 : Iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

H1 : Iklim kerja berpengaruh terhadap Kinerja

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia ditunjukkan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	50,77
Perempuan	32	49,23
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil olahan data 2016

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan persentase usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	8	12,31
31-40 tahun	30	46,15
41-50 tahun	25	38,46
50 > tahun	2	3,08
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil olahan data 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Persentase Jenis Kelamin

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	29	44,62
D1	0	0
D2	1	1,54
D3	10	15,38
S1	23	35,38
S2	2	3,08
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil olahan data 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden berdasarkan persentase masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	11	16,92
6-10 tahun	16	24,62
11-20 tahun	30	46,15
21-30 tahun	8	12,31
31 > tahun	0	0
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil olahan data 2016

4.2 Teknik Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan uji validitas instrumen, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y telah valid. Untuk lebih jelas,

dapat dilihat rekapitulasi hasil uji validitas variabel X (Iklim Kerja) dan variabel Y (Kinerja) berikut ini:

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Iklim Kerja

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,475	Valid
2	0,604	Valid
3	0,698	Valid
4	0,499	Valid
5	0,585	Valid
6	0,627	Valid
7	0,359	Valid
8	0,390	Valid
9	0,359	Valid
10	0,653	Valid
11	0,662	Valid
12	0,698	Valid
13	0,576	Valid
14	0,466	Valid
15	0,684	Valid

Sumber: Hasil olahan data 2016

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,876	Valid
2	0,813	Valid
3	0,620	Valid
4	0,805	Valid
5	0,759	Valid
6	0,399	Valid
7	0,397	Valid

8	0,668	Valid
---	-------	-------

Sumber: Hasil olahan data 2016

b. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan SPSS nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,3. Sedangkan nilai Cronbach's alpha dari variabel iklim kerja adalah 0,747 dan variabel kinerja adalah 0,764 berarti variabel iklim kerja dan kinerja tersebut reliabel karena lebih besar atau sama dengan 0,70.

Tabel 8 Reliabilitas variabel Iklim kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	16

Sumber: Hasil olahan data 2016

Tabel 9 Reliabilitas variabel Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	9

Sumber: Hasil olahan data 2016

c. Uji Hipotesis

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan t hitung $>$ t table ($2,076 > 1,999$), maka H_0 ditolak, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja. Jadi, dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan iklim kerja akan berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di bagian

Administrasi Umum Universitas
Padjadjaran.

Kemampuan	4,08	Tinggi
-----------	------	--------

Sumber: Hasil olahan data 2016

Tabel 10 Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t		sig
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1 (Constant)	15,993	3,828		4,178		,000
X1	,166	,080	,292	2,076		,042

Sumber: Hasil olahan data 2016

4.3 Pembahasan

4.3.1 Rata-rata skor jawaban responden

Tabel 11 Rata-rata Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel X dan Variabel Y

Indikator Variabel X (Iklim Kerja)	Skor	Kategori
<i>Conformity</i>	4,14	Tinggi
<i>Responsibility</i>	4,02	Tinggi
<i>Standards</i>	4,01	Tinggi
<i>Reward</i>	3,82	Sedang
<i>Clarity</i>	3,73	Sedang
<i>Team spirit</i>	3,72	Sedang
Indikator Variabel Y (Kinerja)	Skor	Kategori
Kejujuran	4,66	Tinggi
Kesetiaan	4,65	Tinggi
Ketaatan	4,55	Tinggi
Inisiatif	4,11	Tinggi
Kesanggupan	3,92	Sedang
Kemampuan	4,11	Tinggi
Tanggung jawab	4,08	Tinggi

Dari hasil pengolahan angket indikator variabel iklim kerja terdapat 3 indikator yang dikategorikan sedang yaitu *reward*, *clarity* dan *team spirit*. Indikator tersebut perlu dicarikan solusinya karena akan sangat berpengaruh terhadap kondusif atau tidaknya iklim kerja demi tercapainya kinerja yang maksimal. Untuk mengatasi hal ini ada baiknya kantor Administrasi Pusat UNPAD mengaktifkan fungsi dan mengadakan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pentingnya iklim kerja yang kondusif, serta mencari metode dalam usaha keberhasilan pelaksanaan iklim kerja suatu organisasi.

Selanjutnya dari hasil pengolahan angket indikator variabel kinerja terdapat indikator dengan kategori sedang yaitu indikator kesanggupan. Hal ini perlu segera dilakukan evaluasi terhadap pencapaian target kinerja pada setiap pegawai agar mereka memiliki dorongan yang kuat dan kepercayaan yang tinggi bahwa mereka memiliki kesanggupan untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan.

4.3.2 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan iklim kerja memberikan pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap kinerja. Nilai pengaruh yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara iklim kerja terhadap kinerja. Artinya semakin kondusifnya iklim kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja, sebaliknya semakin tidak kondusifnya iklim kerja maka semakin rendah tingkat kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2002:23) yang menyatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil perhitungan korelasi antara variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai yang menghasilkan koefisien korelasi $r = 0,473$ apabila dikonsultasikan dengan batas-batas nilai r maka termasuk dalam kategori sedang atau cukup kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh $t_{hitung} = 2,076 > t_{tabel} 1,999$ dengan taraf signifikan 0,95% dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian diperoleh nilai sebesar 1,992 maka $t_{hitung} (2,076) > t_{tabel} (1,992)$. Dengan demikian berarti hipotesis nol (H_0) ditolak artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh positif antara Iklim Kerja (Variabel X) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)“, dapat diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Iklim kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD, namun terdapat beberapa indikator yang masih sedang sehingga perlu dilakukan cara untuk membangun suasana kerja yang lebih kondusif di lingkungan kantor Administrasi Umum UNPAD, seperti mengadakan pertemuan secara periodik tidak hanya dengan unsur pimpinan tetapi juga dengan seluruh pegawai sebagai bentuk pembinaan pada pegawai dan mensosialisasikan hal-hal baru yang berkaitan dengan rencana kerja yang berbasis kinerja serta pelaksanaan tugas organisasi sehingga menimbulkan gairah kerja, kompetisi yang sehat, pendidikan dan pelatihan yang baik serta hubungan antar pegawai terjalin dengan

lancar dan saling memahami terkait tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Bernadin & Russel, JEA. (1998). *Human Resources Management*, Mc. Graw Hill, Inc, New York.

Davis, Keith. (2002). *Human Behavior At Work, Organizational Behavior, Seventh Edition*. Mc.Graw Hill, Inc, New York.

Hidayat, Syarifudin dan Sedarmayanti. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Haryani, Sri. (2002). *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Grasindo, Jakarta.

Mathis & Jackson. (2004). *Human Resources Management 9th ed*. South-Westren College Publishing United States Of Amareka.

Singarimbun, Masri (1989). *Metode Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta.

Stringer, R. (2004). *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect Uppet Sandle River*. NJ Prentice Hall.

Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Sumantri. (2004). *Perilaku Organisasi*, Universitas Padjadjaran, Bandung.

Sumantri & Gannon (2004). *Kurikulum dan Pembelajaran : Filosofis teori dan Pembelajaran*. Jakarta : Dikti

Timpe, A. Dale. (1992). *Kinerja*, PT. Gramedia, Jakarta.