

Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi

Miftahul Jannah¹, Nellitawati², Ermita³, Yulianto Santoso⁴

^{1,2,3,4} Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

*Miftahul Jannah¹, e-mail: tatajannah18@gmail.com

Nellitawati², e-mail: nellitawati@fip.unp.ac.id

Ermita³, e-mail: ermita@fip.unp.ac.id

Yulianto Santoso⁴, e-mail: yuliantosantoso2015@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the results of the author's observations while carrying out Field Management Practices at the Office of Tourism, Youth and Sports of Bukittinggi City which shows that employee performance is still not optimal. Many factors affect employee performance. One of them is organizational climate. The purpose of this study was to obtain data and information about 1) organizational climate, 2) employee performance and 3) the relationship between organizational climate and employee performance at the Office of Tourism, Youth and Sports, Bukittinggi City. The hypothesis proposed in this study is that there is a significant relationship between organizational climate and employee performance. This study is a correlation study, aiming to see the relationship between organizational climate and employee performance at the Office of Tourism, Youth and Sports, Bukittinggi City. The population of this study is all civil servants who work at the Office of Tourism, Youth and Sports of Bukittinggi City with a total of 65 people. The research sample was taken using the Proportional Stratified Random Sampling technique with the Cochran formula so that the sample in this study amounted to 46 people. The results of the validity and reliability test indicate that the organizational climate instrument with employee performance is valid and reliable. The research data was processed with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 26. Descriptive analysis was assisted by the SPSS program by first calculating the mean, median, mode and standard deviation of the two variables. Then the normality and linearity tests were carried out using the Product Moment Correlation formula to see the relationship between the two variables. Then, the significance of the relationship between variables was tested using the T test formula. The results of data analysis showed 1) the organizational climate was in a conducive interpretation, namely 88.86%. 2) employee performance is in a fairly high interpretation, namely 88.73%. 3) there is a significant relationship between the two variables with a correlation coefficient of 0.818 and a correlation significance test of 9.437, and, $r^2 = 66.91\%$. Based on the results of the study, it can be concluded that organizational climate is one of the factors that affect employee performance at a correlation value of 0.818 with a contribution of 66.91%. This means that the better the organizational climate, the higher the employee's performance.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi yang menunjukkan bahwa masih belum optimalnya kinerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah iklim organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang 1) iklim organisasi, 2) kinerja pegawai dan 3) hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, bertujuan melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dengan jumlah 65 orang. Sampel penelitian diambil dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* dengan rumus Cochran sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 orang. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen iklim organisasi dengan kinerja pegawai tersebut valid dan reliabel. Data penelitian diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26. Analisis deskriptif dibantu dengan program SPSS dengan menghitung terlebih dahulu nilai mean, median, modus dan standar deviasi dari kedua variabel. Kemudian dilakukan uji normalitas dan linearitas dengan

menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* untuk melihat hubungan antara kedua variabel. Kemudian, dilakukan pengujian keberartian hubungan antar variabel dengan menggunakan rumus uji T. Hasil analisis data menunjukkan 1) iklim organisasi berada pada interpretasi kondusif yaitu 88.86%. 2) kinerja pegawai berada pada interpretasi cukup tinggi yaitu 88.73%. 3) terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi 0.818 dan uji keberartian korelasi 9.437, serta, $r^2 = 66.91\%$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada nilai korelasi 0.818 dengan kontribusi sebesar 66.91%. Ini berarti semakin bagus iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Iklim Organisasi; Kinerja; Pegawai

How to Cite: Jannah, M., Nellitawati., Ermita dan Santoso, Y. 2022. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Journal of Educational Administration and Leadership*, Vol 2 (4): pp. 329-336



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi. Suatu organisasi dibentuk bertujuan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang ada di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan dan mewujudkan pencapaian dalam organisasi. Organisasi akan maju apabila memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia dalam suatu instansi atau lembaga yaitu karyawan atau pegawai. Pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan kantor. Pegawai harus mampu mengerjakan semua tugas dan pekerjaan yang berhubungan dengan kemajuan kantor agar tujuan dapat dicapai semaksimal mungkin. Oleh sebab itu, pegawai harus memiliki kinerja yang baik.

Kinerja menurut Masram (2017) adalah suatu tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya selama periode tertentu, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat melalui, kreatifitas, loyalitas, inisiatif dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Iklim organisasi merupakan sifat kerja dan lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan dan pengelolaan tenaga kerja perlu mempunyai perasaan senang dan aman dalam menjalankan tugasnya, tanpa perasaan senang dan aman dalam melaksanakan tugasnya maka pekerjaan pegawai tidak akan maksimal.

Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi karena dengan adanya kinerja yang tinggi maka dapat mengurangi tingkat kemalasan pegawai sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja. Kinerja pegawai sangat berpengaruh untuk perkembangan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik dan akan membantu tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja seorang pegawai yang dilihat dari kreatifitas, loyalitas, inisiatif dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Namun kenyataan di lapangan berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada tanggal 23 November 2020 sampai dengan tanggal 25 Januari 2021 di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi, penulis menemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut : 1. Masih adanya sebagian pegawai yang belum mampu untuk mengambil tindakan dalam mengerjakan tugasnya tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan. 2. Masih rendahnya pola pikir pengetahuan pegawai dalam bekerja. 3. Masih adanya beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. 4. Masih rendahnya kesetiaan pegawai terhadap tugasnya. 5. Masih adanya beberapa pegawai dalam penyelesaian tugasnya dianggap belum sesuai harapan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu iklim organisasi, dengan adanya iklim organisasi yang baik maka dapat menghindarkan konflik dalam suatu organisasi sehingga akan berdampak kepada keadaan lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga, rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh iklim organisasi yang kurang kondusif. Menurut Darodjat (2015) Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat

diukur pada lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung dan sangat berpengaruh terhadap pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Ramli (2013) iklim organisasi adalah sifat lingkungan tempat kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi ini dapat bersifat menekan, netral, ataupun bersifat mendukung tergantung bagaimana cara pimpinan dalam mengaturnya. Keberhasilan organisasi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki tidak dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut dapat terwujud apabila adanya perhatian dari pimpinan organisasi dalam memahami kebutuhan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Iklim organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena banyak sedikitnya faktor tersebut akan mempengaruhi tingkah laku karyawan atau pegawai. Menurut penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan tempat bekerja yang dirasakan secara langsung oleh pegawai dan sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai dalam menyelesaikan tugas agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan pengamatan yang penulis laksanakan selama Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada tanggal 23 November sampai dengan tanggal 25 Januari 2021 di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi, terlihat iklim organisasi masih kurang baik hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena iklim organisasi sebagai berikut: 1. Belum terlihat adanya penghargaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang berprestasi 2. Masih kurangnya rasa kebersamaan antar pegawai dalam kantor 3. Masih rendahnya rasa kenyamanan pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh lingkungan fisik kantor yang kurang mendukung. 4. Masih rendahnya dukungan dalam bekerja dari pimpinan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan diatas, apabila fenomena tersebut dibiarkan begitu saja maka akan berdampak buruk bagi kantor atau organisasi didalamnya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang akan dilakukan uji coba hipotesis apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dengan jumlah 65 orang. Sampel penelitian diambil teknik Proportional Stratified Random Sampling dengan rumus Cochran sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrument komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah tersebut valid dan reliabel. Data penelitian diolah dengan bantuan program SPSS versi 26. Analisis deskriptif dibantu dengan program SPSS dengan menghitung terlebih dahulu nilai mean, median, modus dan standar deviasi dari kedua variabel. Kemudian dilakukan uji normalitas dan linearitas. Selanjutnya, rumus Correlation Product Moment digunakan untuk melihat hubungan antara kedua variabel dan dilakukan pengujian keberartian hubungan antar variabel dengan menggunakan rumus uji T.

3. Hasil

Pengumpulan data tentang variabel iklim organisasi didapat dari penyebaran angket kepada 46 orang pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Angket iklim organisasi terdiri dari 36 butir dengan point tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor minimum adalah 36 (1x36) dan skor maksimum 180 (5x36). Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel iklim organisasi, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 179 dan skor terendah sebesar 143.

Hasil pengolahan data variabel iklim organisasi dengan membandingkan skor rata-rata – rata dengan skor tertinggi dikali 100%, yaitu 158,83 dibagi 180 dikali 100, maka diperoleh skor 88,73%. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel iklim organisasi berada pada interpretasi "kondusif" dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga berada pada kategori kondusif. Indikator lingkungan fisik berada pada kategori sangat kondusif dengan tingkat pencapaian 90,22%, indikator kerjasama berada pada tingkat pencapaian 87,47% dengan kategori kondusif dan indikator dukungan berada pada kategori kondusif dengan tingkat pencapaian 87,06%.

Pengumpulan data tentang variabel kinerja pegawai didapat dari penyebaran angket kepada 46 orang pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Angket kinerja pegawai terdiri dari 36 butir dengan point tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor minimum adalah 36 (1x36) dan skor maksimum 180 (5x36). Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel kinerja pegawai, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 178 dan skor terendah sebesar 139.

Hasil pengolahan data variabel kinerja pegawai dengan membandingkan skor rata-rata – rata dengan skor tertinggi dikali 100%, yaitu 158,17 dibagi 180 dikali 100, maka diperoleh skor 88,86%. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel kinerja pegawai berada pada interpretasi “Cukup Tinggi” dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga berada pada kategori cukup tinggi. Indikator loyalitas berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 89,41%, indikator disiplin berada pada tingkat pencapaian 87,56% dengan kategori tinggi dan indikator inisiatif berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 86,81%.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian

Variabel	Mean	% Tingkat Pencapaian	Interpretasi
Iklim Organisasi	158,83	88,73	Konduusif
Kinerja Pegawai	158,17	88,86	Cukup Tinggi

4. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian dinyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang Iklim Organisasi di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi, Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dan Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Oleh sebab itu, pada bagian pembahasan ini akan dibahas masing-masing tujuan penelitian berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat pencapaian 88,73 % dengan interpretasi “cukup tinggi” dan iklim organisasi berada pada tingkat pencapaian 88,86% dengan interpretasi “konduusif”. Sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai yang tertera pada tabel. Oleh sebab itu, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada taraf signifikansi 5%.

Iklim organisasi merupakan keadaan lingkungan di sekitar tempat kerja yang dapat dirasakan secara langsung oleh anggota organisasi. Iklim sangat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka guna untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hadiyanto (2016) iklim adalah suasana, kondisi, pengaruh dan rangsangan yang meliputi pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang mempengaruhi individu yang ada didalamnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai iklim organisasi di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori konduusif (88,86% dari skor ideal). Hal ini berarti iklim organisasi di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi telah berada pada posisi konduusif. Namun, persentase tersebut belum mencapai kategori sangat konduusif. Berarti untuk mencapai kategori sangat konduusif masih perlu adanya peningkatan iklim organisasi agar anggota organisasi lebih merasakan suasana bekerja yang konduusif sehingga membantu dan melancarkan pekerjaan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2013). Dengan demikian, lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting diperhatikan agar kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut dapat terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan fisik merupakan salah satu sub indikator iklim organisasi berada pada presentase 90,22% dengan kategori sangat konduusif. Berdasarkan perolehan tersebut terlihat bahwa lingkungan fisik yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi sudah sangat konduusif dan diharapkan selalu berusaha mempertahankan atau meningkatkan lingkungan fisik kantor.

Kerjasama adalah kegiatan melakukan pekerjaan secara bersama-sama atau saling bantu membantu (Sayuti, 2013). Kerjasama dapat terjalin apabila pegawai saling menghargai satu sama lain. Oleh karena itu, sikap saling menghargai antar sesama pegawai dalam mengeluarkan pendapat ataupun menghargai pekerjaan orang lain yang telah dilakukan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terciptanya kerjasama dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kerjasama merupakan salah satu sub indikator dari iklim organisasi mencapai presentase 87,47% dengan kategori kondusif. Pencapaian ini memberikan makna bahwa kerjasama yang terjadi antara pegawai dan pimpinan di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga terjalin dengan kondusif.

Dukungan dalam organisasi yaitu dimana organisasi tersebut menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah sehingga organisasi tersebut dapat menyesuaikan diri. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2012) dukungan yaitu sejauh mana karyawan bisa merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka (Robbins, 2015). Hasil penelitian dukungan yang merupakan sub indikator dari iklim organisasi berada pada presentase 87,06% dengan kategori kondusif. Dalam hal ini memiliki arti bahwa dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi termasuk kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan masih perlu untuk meningkatkan dukungan yang diberikan kepada pegawai.

Dari penjelasan diatas terkait hasil penelitian tentang sub indikator dari iklim organisasi di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori kondusif, karena dari sub indikator yang diteliti berada pada kategori sangat kondusif (lingkungan fisik), kondusif (kerjasama) dan kondusif (dukungan). Maka dari itu untuk mencapai kondisi yang sangat kondusif pada iklim organisasi, pimpinan harus mampu meningkatkan segala bentuk lingkungan fisik yang ada di kantor secara terus-menerus.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan oleh seorang pegawai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja juga merupakan suatu bentuk proses yang harus dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya selama periode waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan peraturan yang ada di kantor tersebut (Moeharino, 2014:95).

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dengan membandingkan skor rata – rata dengan skor maksimal dikali 100%, dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 88,73% dari skor ideal. Hal ini berarti kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup tinggi. Dengan berada pada kategori cukup tinggi maka pegawai perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi kinerja mereka. Karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka akan meningkat pula produktivitas yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi sehingga dapat membantu tercapainya tujuan yang telah direncanakan oleh kantor.

Loyalitas berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, fikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai (Sudimin, 2003). Dalam suatu organisasi, loyalitas merupakan kesetiaan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut. Hasil penelitian tentang loyalitas yang merupakan sub indikator dari kinerja pegawai, memberikan informasi bahwa loyalitas berada pada presentase 89,41% dengan kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, diharapkan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi bisa mempertahankan dan meningkatkan loyalitas terhadap Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

Disiplin adalah kemampuan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan yang ada dan siap menerima sanksi apabila melanggar aturan tersebut. Menurut Hasibuan (2015) disiplin merupakan kunci dari segala keberhasilan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Disiplin sangat penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin berada pada presentase 87,56% dengan kriteria tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa disiplin pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi sudah tinggi. Di harapkan pegawai selalu meningkatkan disiplin demi kemajuan kantor dan juga demi kepribadian pegawai tersebut.

Inisiatif adalah suatu kesadaran yang muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri tanpa adanya perintah dari pimpinan, rekan kerja maupun orang lain untuk mengerjakan sesuatu. Menurut Sutrisno (2015:178) pegawai yang memiliki inisiatif tinggi di suatu organisasi dapat dijadikan daya dorong dalam kemajuan organisasi yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian terkait sub indikator kinerja pegawai, bahwa inisiatif berada pada presentase 86,81% dengan kategori tinggi. Hal ini memiliki arti

bahwa inisiatif pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi sudah tinggi. Artinya pegawai selalu berusaha untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kinerja pegawai masih perlu di tingkatkan demi kemajuan pegawai dan kantor sehingga pegawai memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi maka diperlukan perhatian yang lebih terhadap kinerja pegawai.

Iklim organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kehidupan suatu organisasi. Dengan adanya iklim organisasi maka akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menjadi faktor pendorong keberhasilan organisasi tersebut. Iklim organisasi sangat penting untuk diciptakan karena iklim organisasi ini juga merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dapat dijadikan sebagai dasar bagi penentuan kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi 0,818 dan uji keberartian korelasi 9,437. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Adapun nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,669. Hal ini berarti besarnya hubungan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 66,9%. Hal ini berarti bahwa 66,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja pegawai di sebuah instansi adalah dipengaruhi oleh iklim organisasi yang ada disekitarnya. Menurut Sofyandi (2012) iklim organisasi dibentuk agar organisasi dapat berfungsi secara keseluruhan melalui sudut pandang para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka melalui kinerja yang di miliki oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang telah penulis lakukan juga memperlihatkan hubungan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu dapat kita ambil kesimpulan bahwa semakin kondusif suatu iklim organisasi maka akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, apabila iklim organisasi tidak kondusif, maka akan berkurang juga kinerja pegawai. Untuk itu kedua variabel tersebut harus sama – sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan harapan. Dikarenakan iklim organisasi memiliki hubungan 66,9% terhadap kinerja pegawai, maka untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan cara lebih memperhatikan faktor – faktor lain yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Simpulan

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) iklim organisasi di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada tingkat pencapaian 88,73 % dengan kategori kondusif. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi sangat kondusif dalam melaksanakan tugas, 2) kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada tingkat pencapaian 88,86 % dengan kategori cukup tinggi. Hal ini berarti pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi sudah sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan sebagai karyawan di kantor 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi 0,818 dan uji keberartian korelasi 9,437. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Adapun nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,669. Hal ini berarti besarnya kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 66,9%. Hal ini berarti bahwa 66,9 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Daftar Rujukan

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito.(2013). *Manajemen Personalial, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga, P. 2008. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- A.Sayuti dan Kurniawati. 2013. Manajemen Sarana dan Prasarana di SMK 1 Kasihan Bantul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. (1): 98- 108.
- Edison, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hadianto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta : Kencana.
- Hanifah, Rina. (2013). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Sentra Bank Rakyat Indonesia Bandung (*Jurnal*). Jurusan Administrasi Pendidikan UPI.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juwarni. (2013). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kabupaten Boyolali. (*Skripsi*). Fakultas Psikologi UMS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Miller, J.(2002) *Creating a work climate that motivates staff and improves performance.The Manager*.
- Moeharino. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Ramli. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja*. PT. Arun NGL Aceh. (*Jurnal*). Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol. 2. No. 1, November 2013.
- Rivai & Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke praktek*. Jakarta: PT Rajawali Persada.
- Robbin, Stephan P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sanusi, Eddy S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Simorangkir O.P, 2013. "*Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*". Cetakan Pertama, Penerbit PT. Asdi Mahastya, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudimin, Theo. (2003). *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Manajemen & Usahawan Indonesia.

- Sudjana, Nana. (2004). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Penerbit: CAPS (Center for Academic Publising Service).
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sofyandi, Herman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tubagus Achmad Darodjat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusbar, Riko Putra. (2016). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. (Skripsi)*. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP
- Yusuf, A. M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan penelitian Gabungan*. Kencana.