**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok dan membangun komunikasi antara satu dengan yang lain. Komunikasi tersebut dimaksudkan sebagai langkah antisipasi karena manusia menyadari akan keterbatasan kemampuan yang dimilikinya dalam rangka untuk memenuhi seluruh kebutuhannya. Dalam perkembangannya, komunikasi yang terjalin *intens* akan menjadi dasar dalam pembentukan suatu organisasi.

Akib memgemukakan bahwa “kelompok kerjasama apapun bentuk dan bidang kegiatannya lazim disebut organisasi”.[[1]](#footnote-2) Dengan adanya kenyataan tersebut maka akan semakin memberikan peluang bagi kelompok-kelompok yang ada untuk menata dan mengembangkan kelompoknya. Selain itu, terbuka peluang untuk membentuk kelompok baru yang dirasakan mamfaatnya oleh masyarakat.

Dalam suatu organisasi, keberadaan beberapa elemen seperti Sumber Daya Manusia (SDM) dan iklim organisasi memiliki peran yang sangat penting guna menunjang tercapainya tujuan organisasi. Tanpa adanya SDM dan iklim organisasi yang baik, organisasi tersebut akan mengalami masalah dalam hal pencapaian tujuan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penentu yang sangat penting bagi kefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga berkomitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang ada. Kualitas SDM banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada dalam orgniasasi. Oleh sebab itu, suatu organisasi dituntut memiliki komitmen yang saling mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Pentingnya peranan SDM bagi setiap organisasi diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu, SDM perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Elemen yang turut berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah organisasi adalah harapan yang sangat ideal bagi organisasi manapun. Selain itu, hal yang perlu diperhatikan pula adalah keadaan lingkungan dimana organisasi itu berada baik yang sifatnya eksternal maupun internal. Lingkungan organisasi, khususnya lingkungan internal organisasi tidak dapat dilepaskan dengan adanya budaya masyarakat setempat. Artinya, pegawai yang bekerja di dalam lingkungan organisasi itu, dibentuk dan beraktivitas dalam lingkungan budaya setempat. Oleh sebab itu, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai faktor iklim organisasi atau *organization climate* memegang peranan yang sangat penting.

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya menentukan kualitas kerja mereka. Kualitas kinerja pegawai sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai dengan bagian yang ada, tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok maupun secara organisatoris; komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya; penghargaan terhadap sumber daya manusia; imbalan; dan sanksi yang diterapkan.

*Creative Problem Soulving Group* dalam Saragih dan Akib menjelaskan bahwa:

iklim organisasi adalah persepsi orang mengenai perilaku yang mempengaruhi sikap, tingkat kinerja, dan produktivitas yang dihasilkan ditempat kerjanya. Iklim organisasi merupakan situasi yang menunjukkan relasi antara situasi dengan dengan pikiran, perasaan, dan perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi bersifat temporal, subyektif dan seringkali merupakan subyek bagi orang yang memiliki kekuasaan dan pengaruh. Dengan demikian iklim organisasi yang harmonis, dapat mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik pada diri pegawai.[[2]](#footnote-3)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah dirancanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Apabila kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan akan menjadi suatu permasalahan bagi suatu organisasi. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung dari organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti hubugan baik antar pegawai, antara pegawai dengan pimpinan, serta menjaga keamanan dan ketertiban di ruang kerja, maka dengan keadaan yang seperti ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan pada saat penulis melakukan pra penelitian pada tanggal 18 s/d 19 Februari 2016, gambaran umum yang dapat dilihat dari iklim organisasi di Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa adalah suasana kerja pegawai yang cukup kondusif. Akan tetapi, tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antar karyawan belum optimal yang berdampak pada kesalah pahaman antara pegawai, kebijakan dan peraturan yang diterapkan oleh kampus, dimana tidak semua pegawai menjalankan aturan dan menerima kebijakan tersebut, serta partisipasi pimpinan yang membawahi pegawai-pegawainya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Keberadaan Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa sebagai salah satu wadah pencetak tenaga-tenaga kerja terdidik haruslah mendapat perhatian lebih. Semua elemen yang terkait dengan kampus harus berbenah, termasuk pegawainya. Seperti halnya keadaan organisasi itu sendiri haruslah merupakan organisasi yang bersih, dalam artian bahwa organisasi haruslah mampu menciptakan suatu iklim atau kondisi yang nyaman dan mendukung bagi para pegawainya, meliputi; kondisi internal, kondisi eksternal, kondisi organisasional, interaksi serta semangat kelompok yang terjadi diantara para pegawai maupun antara atasan dan bawahan untuk menjadikan pegawai dapat merasakan suasana kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya dapat memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami betapa pentingnya iklim organisasi dalam sebuah organisasi. Keberadaan iklim organisasi yang baik dalam suatu lingkungan kerja pegawai merupakan modal yang sangat baik untuk mencapai tujuan dari organisasi itu. Jika iklim organisasi positif maka segalanya akan memungkinkan terlaksana dan berhasil. Sebaliknya, jika iklim organisasi negatif, maka kinerja, produktivitas, dan kualitas yang mengikutinya menjadi buruk.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa”. Sebuah kampus yang mayoritas pegawainya adalah kaum perempuan.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa” adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa ?
2. Bagaimana kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa?
3. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa ?
4. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa.
4. **Manfaat hasil penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis.

1. **Secara Teoritis**

Untuk mengembangkan wawasan ilmu administrasi perkantoran. Khususnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syech Yusuf Gowa dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah di Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial.

1. **Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan bahan masukan bagi kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Iklim Organisasi**
3. **Konsep Dasar Iklim Organisasi**

Berbeda dengan budaya organisasi yang sudah lumrah didengar oleh orang-orang sekitar, iklim organisasi seolah “kalah” pamor dari budaya organisasi. Schein dalam Saragih dan Akib menjelaskan perbedaan antara budaya organisasi dengan iklim organisasi.

Budaya organisasi lebih memperhatikan nilai-nilai, kepercayaan, riwayat, tradiasi, dan sebagainya yang mencerminkan fundamen organisasi yang lebih dalam. Budaya lebih langgeng, mengakar lebih dalam dan biasanya lebih lambat berubah. Sementara itu, iklim orgniasasi menjelaskan pola perilaku yang relatif baru yang diperhatikan dalam lingkungan organisasi sehari-hari, seperti yang dialami, dipahami, dan ditafsirkan oleh individu.[[3]](#footnote-4)

Jika merujuk kepada pendapat Schein di atas, bisa diambil kesimpulan sederhana bahwa budaya organisasi memiliki sifat yang lebih kompleks bila dibandingkan dengan iklim organisasi. Dalam budaya organisasi, terdapat karakter dan karakter inilah yang susah untuk dirubah. Lain halnya dengan iklim organisasi yang lebih mengarah kepada perilaku individu dalam organisasi yang lebih mudah diamati.

Denilson dalam Sargih dan Akib memberikan gambaran mengenai perbedaan konsep mendasar antara budaya organisasi dengan iklim organisasi.

Pada level permukaan, perbedaan iklim organisasi dan budaya organisasi masih terlihat sangat jelas. Karena iklim orgniasasi merupakan situasi yang menunjukkan relasi antara situasi dengan pikiran, perasaan, dan perilaku anggota organisasi. Iklim orgaisasi bersifat temporal, subyektif dan sering kali merupakan subyek bagi orang yang memiliki kekuasaan dan pengaruh. Sebaliknya, budaya organisasi merupakan konteks yang dikembangkan atau ditanamkan dalam situasi tertentu. Budaya orgaisasi mengakar dalam sejarah, keyakinan bersama dan cukup kompleks untuk membendung banyaknya upaya manipulasi langsung. Dengan demikian kedua perspektif tersebut memiliki teori, metode, dan epistemology yang berbeda, juga memiliki rangkaian temuan kelemahan, dan agenda masa depan yang berbeda.[[4]](#footnote-5)

Meski cakupan iklim organisasi tidak seluas dengan budaya organisasi, namun bukan berarti keberadaan iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Sackman dalam Ruliana memberi gambaran mengenai pentingnya iklim organisasi.

Iklim merupakan suatu kiasan yang dapat memberi gambaran paling gamblang pada tingkat kognitif, emosional, perilaku, dan menyatakan suatu bagian tertentu pada tindakan tanpa menetapkan perilaku sebenarnya. Iklim komunikasi (organisasi) memiliki peran yang sangat penting karena mengaitkan konsep-konsep perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota-anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi[[5]](#footnote-6).

Keberadaan iklim organisasi yang baik akan sangat membantu tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Iklim merupakan gambaran suasana kerja yang mengarah pada hubungan kerja dalam organisasi. Iklim berkaitan erat dengan pola perilaku individu, sikap dan perasaan berulang yang mencirikan kehidupan organisasi.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki iklim orgniasasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidak puasan tanpa adanya rasa takut dan tindakan balasan dan perhatian. Ketidak puasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Sebaliknya, jika tidak ada keterbukaan iklim organisasi dalam suatu organsiasi, maka akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi tersebut.

1. **Dimensi-Dimensi Iklim Orgnisasi**

Kelneer dalam Ruliana mengemukakan bahwa ada enam hal yang menjadi bagian dari dimensi organisasi. Keenam dimensi organisasi inilah yang diharapkan mampu membuat individu atau karyawan menjadi produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Adapun keenam dimensi organisasi itu, meliputi:

1. *Flexibility comformity*. Fleksibilitas dan *comformity* merupakan kondisi organisasi yang untuk meberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
2. *Responsibilty. Responsibility* berkaitan degan perasaan karyawan mengaenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
3. *Standard.* Perasaan karyawan tentang kondisi orgniasasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. *Reward. Reward* berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
5. *Clarity. Clarity* berkaitan dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan orgnisasi.
6. *Tema commitmen. Tema commitmen* berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.[[6]](#footnote-7)

Adapun Litwin dalam Asrianti melihat dimensi iklim dalam berorganisasi sebagai berikut: (1) rasa tanggung jawab, (2) standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, (3) penghargaan atau *reward*, (4) rasa persaudaraan, dan (5) semangat tim[[7]](#footnote-8).

Kelneer dan Litwin seolah ingin memberi penegasan bagaimana pentingnya dimensi organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Satu hal yang menjadi catatan penting dari Kelneer adalah persoalan perasaan atau *mood*. Lima dari enam dimensi organisasi yang disebutkan Kelneer memiliki muara yang sama. Sama-sama merujuk kepada bagaimana *responsibility, standard, reward, clarity dan tema commitmen*, menghadirkan perasaan atau *mood* yang bagi bagi para karyawan dalam suatu organisasi.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Higgins dalam Ruliana mengemukakan bahwa ada empat prinsip yang mempengaruhi faktor iklim organisasi, yakni: (1) manajer/pimpinan, (2) tingkah laku karyawan, (3) tingkah laku kelompok kerja dan (4) faktor eksternal organisasi.

*Pertama,* manajer/pimpinan. Pada dasarnya setiap keputusan pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim organisasi dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

*Kedua,* tingkah laku karyawan. Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim.

*Ketiga,* tingkah laku kelompok kerja. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

*Keempat,* faktor eksternal organisasi. Sejumlah faktor eksternal dalam organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim[[8]](#footnote-9).

Iklim organisasi mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan oeganisasi secara optimal sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan internal (lingkungan psikologis) yang menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Adapun menurut Lilliweri, faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi adalah faktor lingkungan organisasi eksternal dan faktor lingkungan organisasi internal. Lebih lanjut dijelaskan mengenai hal-hal yang termasuk ke dalam lingkungan eksternal organisai, meliputi; lingkungan alam, fisik, perundang-undangan, pemerintah pusat, pemerintah daerah, industri, lembaga hukum, lembaga sumber daya keuangan, seperti perbankan, asuransi, pajak, koperasi dan yayasan, pendidikan dan kompetitor.

Adapun yang tergolong ke dalam lingkungan internal organisasi, meliputi; visi organisasi, misi organisasi, strategi, struktur orgaisasi, ukuran, teknologi, sumber daya manusia, syarat-syarat pekerjaan, keterampilan dan kemampuan individu, perilaku kepemimpinan, budaya praktik manajemen serta kebutuhan individu[[9]](#footnote-10).

1. **Kinerja Pegawai**
2. **Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Ruki dalam Musfah mengemukakan bahwa:

Kata *performance* memberikan tiga arti yaitu: (1) “prestasi” seeprti dalm konteks atau kalimat “*high performance car*” atau “mobil yang sangat cepat”; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*”, atau “pertunjukkan tari-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”[[10]](#footnote-11).

Dari pengertian tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diindentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja.

August W. Smith dalam Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from proceses, human of otherwise*”. Jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.[[11]](#footnote-12)

Berdasarkan defenisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa kinerja atau prestasi kerja pada dasarrnya merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Bernardin dan Russel dalam Syafri mendefinisikan kinerja sebagai laporan hasil yang diperoleh pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas yang dilakukan selama periode waktu tertentu.[[12]](#footnote-13) Secara lebih tegas, Prawiro Sunturo dalam Tika mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.[[13]](#footnote-14)

Dari beberapa defenisi tersebut, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat di dalam kinerja yaitu: 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan /pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya, 2) pencapaian tujuan organisasi, dan 3) periode waktu tertentu.

Swanson dan Gradous dalam Ruliana menjelaskan bahwa “dalam sistem organisasi berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan”. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling ketergantungan ini, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilakan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.[[14]](#footnote-15)

Gilbert dalam Ruliana berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai.[[15]](#footnote-16)

Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan diatas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh sesorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan nsesuai dengan moral maupun etika.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam suatu organisasi, antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

1. *Human performance = ability + motivation*
2. *Motivation = attitude + situation*
3. *Ability = knowledge + skill*

*Pertama,* faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, jika karyawan yang memilki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yan diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

*Kedua*, faktor motivasi. Motivasi ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan/pegawai, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedang sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri dari karyawan/pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal[[16]](#footnote-17).

Model Parnert Lawyer dalam Suwatno mengemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: harapan mengenai imbalan; dorongan; kemampuan; kebutuhan; persepsi terhadap tugas; imbalan internal; eksternal dan persepsi[[17]](#footnote-18).

Sedangkan menurut Schuler, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut:

* 1. Kualitas pekerjaan.

Baik buruknya kinerja pegawai dapat dinilai berdasarkan kualitas pekerjaannya.

* 1. Kuantitas kerja

Kinerja seseorang yang dapat dinilai dari kuantitas hasil kerja seseorang. Semakin banyak kuantitas kerja seseorang, menunjukkan bahwa semakin baik kinerjanya.

* 1. Kerjasama

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik memiliki kepandaian menjalin kerjasama dengan koleganya, bawahannya dan juga dengan pimpinannya.

* 1. Pengetahuan tentang pekerjaan

Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diamati dari pengetahuan pekerjaan yang dilakukannya. Semakin baik pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya, akan semakin baik kinerjanya.

* 1. Keterandalan

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keterandalan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

* 1. Kehadiran dan ketepatan waktu

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang dan menyelesaikan pekerjan.

* 1. Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi.

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi jug memiliki pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi yang ditetapkan.

* 1. Prakarsa dan pertimbangan

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan prakarsa yang baik, kreatif dan selalu mempertimbangkan berbagai hal dalam melaksanakan tugasnya agar selalu tercapai hasil maksimal[[18]](#footnote-19).

1. **Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) atau biasa juga disebut penilaian prestasi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen suber daya manusia. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan dengan standar yang telah ditetapkan.

I.R. Sayle dan Strauss dalam Sedarmayanti mengutarakan bahwa:

*Managers axpected to be held to standard of accountability, and most managers prefer to have their estabilished unambigiously, so they know where to carry out their energies. In effect, the standard estabilished a target, and at the end of the target periode (week, month, on year) both manager and boss can compare to expected standard of performance with the actual level of achievement[[19]](#footnote-20).*

Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengemukakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan perkerjaan mereka, jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomuikasikan informasi tersebut pada karyawan[[20]](#footnote-21). Sedangkan, menurut Veithzal Rivai, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran[[21]](#footnote-22).

Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan, unsur-unsur yang dinilai dari kinerja yaitu: (1) kesetiaan, (2) prestasi kerja, (3) kejujuran, (4) kedisiplinan, (5) kreativitas, (6) kerjasama, (7) kepemimpinan, (8) kepribadian, (9) prakarsa, (10) kecakapan, (11) tanggung jawab[[22]](#footnote-23).

1. **Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja**
2. **Tujuan Penilaian**

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja menurut Milkovich dalam Suwatno adalah untuk mengenali kekeuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *reward* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Umpan balik bagi karyawan merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan[[23]](#footnote-24).

1. **Manfaat dalam Penilain Kinerja**

Penilaian yang dilakukan dengan adil diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan/pegawai. Karyawan yang tidak berprestasi baik akan memperoleh umpan balik dan diharapkan akan meningkatkan prestasinya. Namun, kadang cara evaluasi tidak memperbaiki kondisi. Karyawan yang mendapat teguran atau punya penilaian tidak baik di mata pimpinan akan terus tersinggung atau putus asa. Hal ini akan semakin memperburuk prestasinya. Dengan demikian, manager harus hati-hati dalam menjelaskan evaluasinya terhadap karyawan/pegawai. Evaluasi diharapkan dapat menjadi proses *kontinu* yang merupakan bagian integral dari proses interaksi antara manager dengan karyawan.

1. **Kriteria Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja yang baik harus mampu menciptakan gambaran yang tepat mengeai kinerja karyawan yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Berkaitan dengan hal ini, penilaian kinerja membutuhkan standar pengukuran, cara penilaian, dan analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran.

Penilaian kinerja dapat bersifat subjektif atau objektif. Obektif berarti penilaian kinerja dapat juga diterima, diukur, pihak lain sselain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif. Sedangkan penilaian kinerja yang bersifat subjektif berarti pengukuran yang berdaarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan pengilaian dan sulit diverifikasi oleh orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa dalam penilaian kinerja terdapat dua syarat yang harus dipenuhi agar pengukuran kinerja berjalan efektif, yaitu adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan adanya objektivitas dalam pengukuran.

Mitchell menyatakan bahwa kinerja memiliki lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja seseorang di setiap organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*). Kualitas pekerjaan seseorang karyawan/pegawai akan menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Bila kualitas kerja yang dihasilkannya baik, maka hal itu menunjukkan bahwa karyawan / pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan apabila seseorang karyawan / pegawai menghasilkan kualitas kerja yang buruk , maka dapat dilihat bahwa kinerja yang dimilikinya juga buruk.
2. Ketepatan waktu *(promptness*). Seorang karyawan / pegawai mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan standard operating procedurs (SOP) yang telah ada, didukung dengan kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya., menandakan bahwa karyawan / pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik.
3. Inisiatif *(initiative*) karyawan / pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi akan melaksanakan setiap tugas dan tanggug jawab yang diberikan kepadanya. Ia juga senantiasa aktif dalam menemukan pengetahuan, kreatifitas, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan / pegawai yang memiliki inisiatif tersebut.
4. Kemampuan (*capability*). Kinerja yang baik dapat diamati dari kemampuan yang dimiliki seorang karyawan / pegawai. Karyawan / pegawai dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.
5. Komunikasi (*communication*). Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan / pegawai. Komunikasi yang baik dari seorang karyawan / pegawai membuatnya mampu berinterkasi dan berkomunikasi baik secara horizontal yaitu dengan dengan rekan skerja maupun secara vertikal yaitu dengan atasannya. Ini dapat dijadikan sebagai alat bagi karyawan / pegawai tersebut untuk menigkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan / pegawai tersebut. Segala sesuatu yang dikomunikasikan dengan baik akan menghasilkan kondisi yang baik.[[24]](#footnote-25)

Dari berbagai kriteria diatas, dapat dipahami bahwa dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan / pegawai dalam suatu organisasi (perusahaan). Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

1. **Metode Penilaian Kinerja**

Banyak mentode penilainan kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Metode penilaian kinerja pegawai pada dasarnya dikelompokkan atas meotode tradisional dan metode modern.

Metode tradisional merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan dan ditetapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode trasisional adalah: *rating scale, employee comparation, check list, freedom essay, dan critical incident.*

Metode modern merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan. Yang termasuk dalam metode ini adalah: *assessment centre, management by objective (MBO = MBS) dan human asset accounting.[[25]](#footnote-26)*

1. **Proses Penilaian Kinerja**

Mondy menyatakan bahwa langkah-langkah dalam proses penilaian kinerja yaitu:

1. Mengidentifikasi tujuan-tujuan penilaian spesifik,
2. Menetapkan kriteria-kriteria dan mengkomunikasikannya kepada para karyawan,
3. Memeriksa pekerjaan yang dijalankan,
4. Menilai kinerja,
5. Mendiskusikan penilaian bersama karyawan[[26]](#footnote-27).

Titik awal proses penilaian kinerja adalah pengidentifikasian sasaran-sasaran kinerja. Sebuah sistem penilaian mungkin tidak secara efektif memenuhi setiap tujuan yang diinginkan sehingga maanajemen harus memilih tujuan-tujuan yang spesifik yang diyakini paling penting dan bisa dicapai. Langkah berikutnya berlanjut dengan menetapkan kriteria-kriteria (standar-standar) kinerja dan mengkomunikasikan ekspektasi-ekspektasi kinerja tersebut kepada mereka yang berkepentingan. Kemudian pekerjaan dijalankan dan atasan menilai kinerja.

Pada akhir periode penilaian, penilai dan karyawan bersama-sama menilai kinerja dan pekerjaan dan mengevaluasinya berdasarkan standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian ini membantu menetapkan seberapa baik para karyawan telah memenuhi standar-standar tersebut, menentukan penyebab kegagalan, dan mengembangkan rencana untuk memperbaiki masalah-masalah.

1. **Kerangka Pikir**

Apa yang telah dikemukakan dalam tinjauan pustaka dari masing-masing variabel dengan menyertakan teori-teori yang relevan yaitu antara variabel iklim organisasi dengan variabel kinerja pegawai, maka memberikan pemahaman bahwa Keberadaan iklim organisasi yang baik dalam suatu lingkungan kerja pegawai merupakan modal yang sangat baik untuk mencapai tujuan dari organisasi itu.

Iklim orgnisasi merupakan gambaran suasana kerja yang mengarah pada hubungan kerja dalam organisasi. Iklim berkaitan erat dengan pola perilaku individu, sikap dan perasaan berulang yang mencirikan kehidupan organisasi. sedangkan kierja pegawai sangat erat hubungannya dengan produktifitas pegawai secara individu yang akan mendukung produktifitas organisasi. kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dalam hal ini iklim organisasi sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Iklim organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif. Iklim orgnisasi memiliki efek atau pengaruh sangat kuat terhadap kinerja dan efektifitas organisasi jangka panjang.

Adapun variabel bebas yang akan peneliti kaji adalah iklim organisasi dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. yang menjadi indikator untuk variabel iklim organisasi yaitu menurut pendapat Hinggins yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka sebelumnya, ada empat prinsip yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu: 1) manajer/pimpinan, 2) tingkah laku karyawan, 3) tingkah laku kelompok kerja, dan 4) faktor eksternal organisasi.

Sedangkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja pegawai yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Mitchell. Menurutnya, kinerja memiliki lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja seseorang disetiap organisasi yang meliputi: 1) kualitas pekerjaan (*quantity*), 2) ketepatan waktu (*promptness*), 3) inisiatif (*initiative*), 4) kemampuan (*capability*), dan 5) komunikasi (*comunication*).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema kerangka pikir berikut:

**Akademi kebidanan Syech Yusuf Gowa**

Iklim organisasi (X)

1. Manajer/ pimpinan
2. Tingkah laku pegawai
3. Tingkah laku kelompok kerja
4. Faktor eksternal oragaisasi

kinerja pegawai (Y)

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)
2. Ketetapan waktu (*promptness*)
3. Inisiatif (*initiative*)
4. Kemampuan (*capability*)
5. Komunikasi (*comunication*)

**Gambar 1. Skema Kerangka Pikir**

1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu: diduga terdapat pengaruh yang positif antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa.

Ho : Tidak ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kampus Akedemi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa.

Ha : Ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kampus Akedemi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Variabel dan Disain Penelitian**
2. **Variabel Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian korelasi yang dimaksudkan untuk mengatahui ada tidaknya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu Iklim Organisasi sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y).

1. **Disain Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang didisain dalam bentuk hubungan antara variabel X dan Variabel Y. Oleh sebab itu, maka penelitian ini bersifat korelasional yaitu penelitian yang menggambarkan hubungan/pengaruh kedua variabel tersebut.

Hubungan kedua variabel penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

X

Y

**Gambar 2. Disain Penelitian**

Dimana :

X : Iklim Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

1. **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**
2. **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan batasan-batasan yang dipakai peneliti untuk menghidari adanya interprestasi yang berbeda terhadap variabel yang diteliti, sehingga setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional. Adapun definisi operasional tersebut adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi adalah suasana, keadaan atau kondisi kerja yang terdapat dalam suatu organisasi, yang dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan. Dengan indikator sebagai berikut:
2. Manajer/pimpinan merupakan pengambil kebijakan. Kebijakan yang diambil pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kondisi iklim organisasi dilingkungan kerja.
3. Tingkah laku karyawan/pegawai berkaitan dengan setiap tindakan-tindakan yang dilakukan oleh setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhannya.
4. Tingkah laku kelompok kerja berkaitan dengan semua kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling mempengaruhi serta bergantung untuk menghasilkan prestasi yang positif bagi kemajuan organisasinya.
5. Faktor eksternal organisasi berpengaruh terhadap iklim sebuah organisasi seperti halnya lingkungan sosial, fisik, serta keadaan ekonomi suatu organisasi yang berbeda
6. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu organisasi. Adapun yang menjadi indikator kinerja pegawai adalah, sebagai berikut:
7. Kualitas pekerjaan berkaitan mutu dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu caranya adalah dengan melihat tingkat kesalahan dalam pengerjaan suatu pekerjaan. Jika tingkat kesalahannya rendah, maka mutunya akan semakin baik begitupnun sebaliknya.
8. Ketepatan waktu. Kemampuan seorang karyawan dalam memamfaatkan waktu secara efektif dan efisien akan mampu mempengaruhi kinerjanya.
9. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide-iede yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai.
10. Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan dan praktik teknik dari setiap pekerjaan untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.
11. Komunikasi merupakan suatu bagian yang sangat penting untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai tidak akan mungkin tercipta apabila mereka tidak mengkomunikasikan setiap kebutuhan dan perasaananya terhadap satu sama lain.
12. **Pengukuran Variabel**

Untuk mengukur variabel yang diteliti maka digunakan instrumen berupa kuisioner atau angket yang diajukan kepada responden dengan menggunakan skala *likert.* Setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang megandung perbedaan nilai antara jawaban yang satu dengan yang lain. Perbedaan ini tampak dalam pemberian bobot dengan menggunakan skala likert yang dikutip dalam Sugiyono sebagai berikut:

Penentuan skor dari perintem pertanyaan/soal dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
2. Setuju/sering/positif diberi skor 4
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/ diberi skor 1[[27]](#footnote-28)

Pengukuran instrument menggunakan kategori sebagaimana yang telah dikemukakan Riduwan dengan rentang sebagai berikut:

1. Tingkat presentase pencapaian skor 81% - 100% dikategorikan sangat baik/sangat tinggi.
2. Tingkat presentase pencapaian skor 61% - 80% dikategorikan baik/tinggi.
3. Tingkat presentase pencapaian skor 41% - 60 % dikategorikan cukup baik/cukup tinggi.
4. Tingkat presentase pencapaian skor 21% - 40% dikategorikan tidak baik/rendah.
5. Tingkat presentase pencapaian skor kurang dari 20% dikategorikan sangat tidak baik/sangat rendah[[28]](#footnote-29).

Berpedoman pada pendapat Riduwan diatas, maka untuk mengukur variable X (iklim organisasi) dan variabel Y (kinerja pegawai) menggunakan kategori pengukuran yaitu 81%-100% dikategorikan sangat baik, 61%-80% dikategorikan baik, 41%-60% dikategorikan cukup baik dan kurang dari 20% dikategorikan sangat tidak baik.

1. **Populasi dan Sampel**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka ditetapkan populasi sebagai sasaran penelitian. Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk area atau objek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[[29]](#footnote-30)

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa sebanyak 30 orang pegawai. Oleh karena jumlah populasi kecil maka tidak dilakukan penarikan sampel. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto, yang menyatakan bahwa:

Jika jumlah subjeknya kurang lebih kecil atau sama dengan 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjekya Apabila subjeknya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau atau 20-25% atau lebih. Dengan demikian maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.[[30]](#footnote-31)

**Tabel 1. Keadaan Populasi Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Bagian** | **Jumlah** |
| 1.  2. | Direktur AKBID Syekh Yusuf Gowa  Pegawai dan Staff | 1  29 |
| **Jumlah** | | 30 orang |

Sumber: *Kepala Tata Usaha Akademi Kebidanan Syech Yusuf Gowa (AKBID Syekh Yusuf Gowa) Tahun 2016*.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk teknik pengumpulan data sehubungan dengan permasalahan yang dikaji, maka pengumpulan data yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Teknik ini merupakan cara memperoleh data dengan mengadakan penyebaran angket berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden. Teknik angket sebagai teknik utama. Angket ini mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana angket diberikan dalam bentuk daftar pertanyaan beserta pilihan jawabannya kepada responden. Adapun respondennya adalah 30 orang pegawai berdasarkan sampel yang telah ditentukan.

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pendukung untuk memperoleh sejumlah data penunjang. Teknik ini merupakan usaha untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen atau bukti tertulis seperti keadaan populasi, struktur organisasi dan sebagainya.

1. **Teknik Analisis Data**

Berdasarkan permasalahan dan tujuan peneliti yang diajukan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik infrerensial yang bertujuan untuk mengkaji variabel penelitian.

1. **Analisis statistik deskriptif**

Teknik analisis deskriptif merupakan jenis analisis data yang dimaksudkan untuk mengungkapkan atau mendeskripsikan keadaan atau karakteristik masing-masing variabel penelitian secara tunggal dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi, persentase, dan rata-rata (mean), standar deviasi dan perhitungan interval.

1. Rumus Persentase

Untuk menentukan persentase, digunakan rumus sebagai berikut:

Dimana:

% = Persentase

n = Jumlah nilai perolehan

N = Jumlah item x skor ideal x jumlah responden[[31]](#footnote-32)

1. Rumus Rata-Rata ( Mean )

Rumus rata-rata (mean), yaitu:

Dimana:

: Rata-rata

∑ Xi : Jumlah semua harga/ nilai

n : Banyaknya data[[32]](#footnote-33)

1. Standar Deviasi

Untuk mengetahui standar deviasi, digunakan rumus sebagai berikut:

Dimana :

SD : Standar Deviasi

X : Nilai Harga

N : Jumlah Data[[33]](#footnote-34)

1. **Analisis Statistik Inferensial**
2. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui kenormalan suatu data tentang iklim organisasi (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y) yang telah dikumpulkan, maka dilakukan suatu uji normalitas data. Uji normalitas data ini menggunakan rumus Chi Kuadrat yaitu sebagai berikut:

Dimana :

= Chi Kuadrat

= Frekuensi yang diobservasi

= Frekuensi yang diharapkan[[34]](#footnote-35)

Kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan harga Chi Kuadrat hitung dengan Chi Kuadrat Tabel. Bila harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga Chi Kuadrat tabel (Xh2 ≤ Xt2), maka distribusi dinyatakan normal dan apabila lebih besar (>) dinyatakan tidak normal.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa., rumus analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Ŷ = a + bX

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dimana : | | |
|  | = | Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan |
| a | = | Harga Y bila X = 0 (harga konstan) |
| B | = | Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b ( + ) maka naik, dan bila ( - ) maka terjadi penurunan. |
| X | = | Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu[[35]](#footnote-36). |

Untuk keperluan regresi linear sederhana digunakan Uji-F melaui tabel Anova. Hipotesisnya adalah:

H0 : *a*: β = 0, melawan.

H1 : *a ≠* 0 atau β ≠ 0

Kriteria pengujian adalah bilamana Fhitung lebih besar dari Ftabel pada taraf signifikan 5% maka H0 ditolak yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka perlu pengujian lanjutan, begitu pula sebaliknya apabila Fhitung lebih kecil dari Ftabel pada taraf signifikan 5% maka H0 diterima yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Analisis Korelasi *Product Moment*

Uji korelasi *Product Moment* digunakan untuk menguji pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa. Untuk keperluan ini, digunakan rumus korelasi *Product Moment*, yaitu:

rxy = 

Dimana :

rxy = Koefisien korelasi

x = Nilai variabel X

y = Nilai variabel Y

n = Jumlah data[[36]](#footnote-37)

Selanjutnya, pengujian koefisien korelasi dengan menguji hipotesis, yaitu H0 : ρ = 0 lawan H1 : ρ ≠ 0. Kriteria pengujian adalah ada pengaruh yang signifikan jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada sampel (N) tertentu pada taraf signifikan 5% demikian pula sebaliknya. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kedua variabel maka digunakan tabel interprestasi nilai r dari yaitu:

**Tabel 2. Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat[[37]](#footnote-38) |

Derajat kesalahan atau derajat bebas (db) untuk menguji F tersebut pada signifikan (α) = 0.05%. Sementara itu untuk keperluan analisis data digunakan alat bantu analisis statistik SPSS.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**
3. **Sejarah Singkat Berdirinya Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa**

Perkembangan kebidanan di Indonesia sedang berkembang dengan pesat sehingga perlu penataan kembali terhadap seluruh komponen pada sistem kebidanan. Pendidikan sebagai *entry point* dalam proses perubahan, harus berjalan sesuai dengan kaidah keprofesian dan keilmuan. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha dalam mengembangkan kepribadian dan meningkatkan kemampuan manusia yang akan berlangsung seumur hidup. Untuk itu, Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa ikut mengambil peran dan membuka kesempatan bagi seluruh lapisan masyarakat untuk menikmati pendidikan.

Berdasarkan SK Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No: 191/D/0/2006, dan telah diberi izin Penyelenggaraan Pembukaan Program Studi dan Pendirian Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa didirikan pada tanggal 4 September 2006. Pada awal terbentuknya kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa yakni September 2006 s/d September 2007, lokasi kampus Akademi Kebidanan Syekh yusuf Gowa masih menempati kampus Madrasah Aliyah Syekh Yusuf Gowa di jalan Sirajuddin Rani No. 1 Sungguminasa dengan lahan seluas 800 m2 yang gedungnya berlantai dua.

1. **Latar Belakang Pendirian AKBID Syekh Yusuf Gowa**

Awal terbentuknya AKBID Syekh Yusuf Gowa yakni September 2006 s/d September 2007, lokasi kampus AKBID Syekh Yusuf Gowa masih menempati kampus Madrasah Aliyah Syekh Yusuf Gowa di jalan Sirajuddin Rani No. 1 Sungguminasa dengan lahan seluas 800 m2 yang gedungnya berlantai dua. Namun, berkat kegigihan dan keseriusan Yayasan Sanre Kare Bangun melaksanakan Rencana Induk Pengembangan (RIP)nya secara konsisten. Pada akhirnya, pembangunan kampus baru Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa dapat diselesaikan di atas lahan 1.500 m2 dengan gedung berlantai dua yang berlokasi di Jl. Andi Tonro (BTN Andi Tonro Permai Blok A No. 22) Sungguminasa dengan total biaya pembangunan fisik 2,5 milyar rupiah.

Perpanjangan izin penyelenggaraan telah dilakukan berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Dikti No: 3019/D/T/2008, tanggal 4 September 2008 Program Studi Kebidanan dikelola dan dikembangkan.

Pada tahun 2009, Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa telah diakreditasi oleh Pusdiknakes Depkes RI dengan nilai “B”. Perlunya upaya akreditasi sebagai salah satu pencapaian mutu penyelenggaraan pendidikan institusi kesehatan, yang mana luarannya didayagunakan oleh Depkes.

1. **Lulusan Yang Hendak Dicapai**

Menjadi pusat pengembangan bidan Komunitas di Sulawaesi Selatan yang berakhlak dan berwawasan Global di tahun 2020.

1. **Suasana Proses Pembelajaran**

Suasana proses pembelajaran yang ada dikampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa berjalan dengan tertib sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh bagian akdemik dan dimonitoring oleh lembaga penjamin mutu.

1. **Visi dan Misi Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa**
2. **Visi**

**A**dapun visi dari kampus Akademi Kebidanan Syekh Gowa adalah menjadi pusat pengembangan komunitas di Sulawesi Selatan yang berakhlak dan berwawasan Global di tahun 2020.

1. **Misi**

Adapun misi kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf gowa yaitu sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pendidikan Diploma III Kebidanan dalam pengembangan Bidan Komunitas yang handal dan kompetitif dalam memahami masalah pelayanan asuhan kebidanan komunitas.
2. Menyelenggarakan pendidikan yang berakhlak dalam pengembangan bidan komunitas.
3. Menyelenggarakan pendidikan yang berwawasan Global dalam pengembangan bidan komunitas dan penelitian dasar dalam asuhan kebidanan.
4. **Struktur Organisasi**

Organisasi kampu mempunyai struktur dan Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa tampak jelas apabila dituangkan dalam bagan struktur organisasi. Jadi yang dimaksud struktur adalah kerangka antara hubungan satuan-satuan organisasi yang didalamnya terdapat pejabat-pejabat, tugas-tugas dan wewenang yang memiliki peranan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh. Untuk mengetahui lebih jelas tentang struktur organisasi maka dapat dilihat pada lampiran struktur organisasi kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa.

Struktur organisasi adalah kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

1. **Karateristik Responden**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa. Untuk memahami lebih jauh mengenai responden penelitian, terlebih dahulu penulis menganalisis karaakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3, 4 dan 5.

**Tabel 3. Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Frekuensi (*f)*** | **Persentase %** |
| 1 | Laki-Laki | 3 | 10,00 |
| 2 | Perempuan | 27 | 90,00 |
|  | **Jumlah** | **30** | **100,00** |

*Sumber: Hasil olah Angket 2016*

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki yaitu sebanyak 3 orang atau 10 persen sedangkan responden perempuan sebanyak 27 orang atau 90 persen lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki, sehingga dapat dikatakan bahwa kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa memiliki pegawai perempuan yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

**Tabel 4. Karateristik Responden Berdasarkan Umur**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Umur** | **Frekuensi (*f)*** | **Persentase (%)** |
| 1 | 21-30 | 20 | 66,67 |
| 2 | 31-40 | 4 | 13,33 |
| 3 | 41-50 | 2 | 6,67 |
| 4 | 51-60 | 1 | 3,33 |
| 5 | 61-70 | 3 | 10,00 |
|  | **Jumlah** | **30** | **100,00** |

*Sumber : Hasil Olah Angket 2016*

Dari hasil olah data angket pada tabel 4 di atas menunujukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah responden yang berada pada kisaran umur 21-30 tahun yaitu berjumlah 20 orang dengan tingkat persentase sebesar 66,67 persen. Frekuensi tertinggi kedua adalah responden yang berada pada kisaran umur 31-40 tahun berjumlah 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 13,33 persen. Untuk frekuensi tertinggi ketiga yaitu responden yang berada pada kisaran umur 61-70 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 10 persen. Sementara untuk responden dengan kisaran umur 41-50 tahun dan kisaran umur 51-60 tahun masing-masing berjumlah 2 orang dengan peresentase sebesar 6,67 persen dan 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 3,33 persen.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pendidikan** | **Frekuensi (*f)*** | **Persentase (%)** |
| 1 | S2 | 7 | 6,67 |
| 2 | S1 | 2 | 23,33 |
| 3 | D IV | 12 | 40,00 |
| 4 | D III | 7 | 6,67 |
| 5 | SMA | 2 | 23,33 |
|  | **Jumlah** | **30** | **100,00** |

*Sumber : Hasil Olah Angket 2016*

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah lulusan D IV yaitu sebanyak 12 orang atau dengan tingkat persentase sebesar 40 persen. Untuk lulusan D III dan S2 masing-masing berjumlah 7 orang atau dengan tingkat persentase sebesar 23,33 persen. Dan untuk responden dengan tigkat pendidikan SMA dan SI sebanyak 2 orang.

1. **Analisis Data**

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa digunakan instrumen angket sebagai teknik pengumpulan data untuk variabel X dan Y. Selanjutnya, dalam pengujian hipotesis maka dilakukan uji kuntitatif menggunakan rumus-rumus statistik serta perangkat lunak komputer dengan program *Statistical Product Standar Solution* (SPSS.20) yang dianggap relevan untuk analisis data yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel iklim organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya.

1. **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui besarnya frekuensi dan persentase iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan pesrentase. Variabel iklim organisasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) diukur dengan kategori menggunakan kategori sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

1. **Iklim Organisasi (Variabel X)**

Analisis deskriptif iklim organisasi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang terkait dengan variabel iklim organisasi. Pada variabel iklim organisasi terdapat empat indikator yaitu manager/pimpinan, tingkah laku pegawai, tingkah laku kelompok kerja dan faktor eksternal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6, sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Analisis Data Per Indikator Variabel Iklim Organisasi (X)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **n** | **N** | **%** | **Kategori** |
| 1 | Manager/pimpinan | 712 | 900 | 79,11 | Baik |
| 2 | Tingkah laku pegawai | 501 | 600 | 83,50 | Sangat Baik |
| 3 | Tingkah laku kelompok kerja | 644 | 750 | 85,87 | Sangat Baik |
| 4 | Faktor eksternal | 200 | 300 | 66,67 | Baik |
|  | **Jumlah** | **2057** | **2550** | **80,67** | **Baik** |

*Sumber: Hasil Olah Angket 2016*

Dari uraian tabel 6 terkait dengan hasil analisis data per indikator terhadap variabel iklim organisasi (X) menunjukkan bahwa; dari keempat indikator iklim organisasi yang ada, indikator tingkah laku kelompok kerja memiliki persentase tertinggi yakni sebesar 85,87 persen dan berada pada kategori sangat baik. Adapun indikator dengan tingkat persentase terendah yaitu faktor eksternal dengan nilai persentase sebesar 66,67 persen dan berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 6 variabel iklim organisasi (X) berada pada kategori baik dengan tingkat persentase sebesar 80,67 persen. Adapun hasil analisis rata-rata variabel iklim organisasi (X) dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Rata-Rata dan Standar Deviasi Variabel Iklim Organisasi (X).**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **N** | **Min.** | **Max.** | **Mean** | **Std.Deviasi** |
| **Iklim Organisasi** | 30 | 59,00 | 84,00 | 69,5667 | 5,71558 |

*Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS.20*

Berdasarkan hasil analisis rata-rata (*mean*) dan standar deviasi pada variabel iklim organisasi (X) pada tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa nilai hasil analisis rata-rata (*mean*) diperoleh skor jawaban responden sebesar 69,5667 dengan standar deviasi 5,71558. Perolehan nilai hasil analisis rata-rata (*mean*) dan standar deviasi pada tabel di atas ditinjau dari indikator *manager*/pimpinan, tingkah laku pegawai, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal.

1. **Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

Analisis deskriptif kinerja pegawai dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian terkait dengan variabel kinerja pegawai. Pada variabel kinerja pegawai terdapat lima indikator yaitu, kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Analisis Data Per Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **n** | **N** | **%** | **Kategori** |
| **1** | Kualitas | 643 | 750 | 85,73 | Sangat Baik |
| **2** | Ketepatan Waktu | 386 | 450 | 85,78 | Sangat Baik |
| **3** | Inisiatif | 414 | 600 | 69,00 | Baik |
| **4** | Kemampuan | 238 | 300 | 79,33 | Baik |
| **5** | Komunikasi | 271 | 300 | 90,33 | Sangat Baik |
|  | **Jumlah** | **1952** | **2400** | **81,33** | **Sangat Baik** |

*Sumber*: *Hasil Olah Data Angket 2016*

Dari uraian tabel 8 terkait dengan hasil analisis data per indikator variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa; dari kelima indikator kinerja pegawai yang ada, indikator komunikasi memiliki nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 90,33 persen dan berada pada kategori sangat baik. Adapun inisiatif berada pada tingkat persentase terendah yaitu sebesar 69,00 dengan kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 8 variabel kinerja pegawai (Y) berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 81,33persen. Adapun hasil analisis rata-rata variabel hasil belajar (Y) dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Analisis Data Rata-Rata (Mean) Dan Standar Deviasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **N** | **Min.** | **Max.** | **Mean** | **Std.Deviasi** |
| **Kinerja Pegawai** | 30 | 55,00 | 73,00 | 65,0667 | 4,94754 |

*Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS.20*

Berdasarkan hasil analisis rata-rata (*mean*) dan standar deviasi variabel kinerja pegawai (Y) sebagaimana yang tertera pada tabel 9 di atas, menunjukkan bahwa nilai hasil analisis rata-rata (*mean*) skor jawaban responden sebesar 65,0667 persen dengan standar deviasi 4,94754. Perolehan nilai hasil analisis rata-rata (*mean*) dan standar deviasi pada tabel 9 di atas ditinjau dari indikator kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

1. **Analisis Statistik Inferensial**
2. **Uji Normalitas Data**

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu perlu diketahui apakah data penelitian ini sudah memenuhi persyaratan penggunaan statistik yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian persyaratan analisis untuk penggunaan statistik adalah data yang diperoleh sekurang-kurangnya terdistribusi normal. Uji normalitas data yang dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan data dari variabel iklim organisasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan harga chi kuadrat hitung dan chi kuadrat tabel. Ketentuan untuk chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga chi kuadrat tabel (X2h ≤ X2t), maka untuk selanjutnya data dinyatakan terdistribusi normal, jika terjadi hal sebaliknya maka data dikatakan tidak normal. Hasil normalitas data dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10. Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data dengan Sig. 5%**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **hitung** | **tabel** | **Dk** | **Keterangan** |
| Iklim Organisasi | 18,733 | 26,296 | 16 | Normal |
| Kinerja Pegawai | 9,000 | 23,685 | 14 | Normal |

*Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS.20*

Berdasarkan analisis uji normalitas data pada tabel 10 maka diketahui bahwa variabel iklim organisasi (X) dinyatakan terdistribusi normal, karena telah memenuhi persyaratan harga (18,733) lebih kecil daripada dengan dk 16 sebesar 26,296. Begitu pula dengan variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan terdistribusi normal, karena telah memenuhi persyaratan harga (9,000) lebih kecil daripada dengan dk 14 sebesar 23,685.

1. **Analisis Korelasi *Product Moment***

Pada dasarnya uji korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa. Berikut ini ditampilkan hasil pengujian korelasi dalam tabel 11.

**Tabel 11. Rangkuman Hasil Pengujian Korelasi *Product Moment* dengan Sig. 5%**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .585a | .342 | .319 | 4.08307 |
| a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi | | | | |

*Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS.20*

Hasil analisis korelasi *product moment* pada tabel 11 diperoleh r-hitung sebesar 0,585 yang kemudian dikonsultasikan dengan pedoman interpretasi didapat pada tabel 2. Sehingga dikatakan dalam koefisien korelasi 0,585 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang.

Selanjutnya untuk menguji signifikasi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikasinya. Apakah korelasi hasil tersebut signifikan atau tidak, maka dibandingkan dengan r-hitung dengan r-tabel dengan taraf signifikasi 5 persen dan responden (N) = 30 maka diperoleh r-tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan analisis uji korelasi *product moment* dinyatakan ada hubungan yang signifikan antara iklim organisai terhadap kinerja pegawai kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa, karena r-hitung (0,585) lebih besar daripada r-tabel (0,361) maka H0 ditolak dan H1 diterima serta diketahui keofisien determinasinya yaitu r2 = 0,342 atau sebesar 34,2 persen yang berarti dari variabel kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh varibel iklim organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 65,8 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang belum diteliti.

1. **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui koefisien korelasi iklim organisasi terhadap kinerja pegawai kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa, dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut:

**Tabel 12. Rangkuman hasil analisis regresi linear sederhana**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | B | Fhitung | Sig. | Thitung | Sig. |
| Konstanta | 30,336 | 14,580 | 0,001 | 3,324 | 0,002 |
| Iklim Organisasi | 0,507 | 3,818 | 0,001 |

*Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS.20*

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada tabel 12 diperoleh analisis persamaan regresi untuk nilai a = 30,336 dan b = 0,507 sehingga persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

= 30,336 + 0,507 X

Dengan konstanta sebesar 30,336 menyatakan bahwa jika tidak ada iklim organisasi, maka hasil kinerja pegawai sebesar 30,336. Adapun koefisien regresi sebesar 0,507 menyatakan bahwa setiap meningkatkan (karena tanda positif) iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,507 Sebaliknya, jika iklim organisasi turun, maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,507. Jadi tanda + menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda – menunjukkan ke arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Dari hasil analisis uji-F melalui SPSS diperoleh F-hitung sebesar 14,580 dan F-tabel (0,05 : 1 : 28) sebesar 4,20 yang berarti F-hitung lebih besar dibanding F-tabel. Dikarenakan Fo> Fi maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga, secara langsung hasil dari pengolahan data dalam penelitian ini dengan hipotesis yang mengatakan bahwa “diduga terdapat pengaruh iklim organisasi terdapap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa” dapat diterima.

1. **Pembahasan**
2. **Iklim Organisasi**

Iklim organisasi memegang peran penting dalam suatu organisasi guna mencapai suatu tujuan sesuai dengan rencana sebelumnya. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa berada pada kategori “baik” jika dilihat dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Higgins yaitu:

1. *Manager*/pimpinan

Setiap keputusan *manager*/pimpinan pada dasarnya mempengaruhi iklim organisasi. *Manager*/Pimpinan adalah seseorang yang diberikan amanah untuk memimpin yang mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, menjadi pemimpin itu tidak mudah karena harus mampu mengayomi seluruh pegawai untuk dapat menggerakkan roda organisasi yang di dalamnya menyangkut hajat hidup orang banyak.

Sesuai dengan hasil penelitian terkait indikator *manager*/pimpinan menunjukkaan kategori baik. Dalam hal ini *manager/*pimpinan Akademi Kebidanan Sykeh Yusuf Gowa telah melajalankan fungsi, peran serta tanggung jawabnya secara maksimal. Pimpinan adalah seseorang yang dipercayakan memimpin sebuah organisasi yang dianggap mempunyai keahlian memimpin, mempengaruhi pendirian maupun pendapat orang atau sekelompok orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan merubah suatu yang potensial menjadi suatu kenyataan dan ini merupakan kegiatan pokok yang memberikan kesuksesan bagi organisasi. Pemimpin yang mampu untuk dapat mengarahkan bawahannya dengan baik akan dapat membuat bawahannya dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dan juga apabila pemimpin dalam gaya kepemimpinannya disukai oleh pegawainya akan menyebabkan pegawai tersebut merasa puas dalam bekerja. Kinerja pegawai juga ditentukan oleh kualitas lingkungan kerja yang dibangun dalam organisasi dan iklim organisasi menjadi manifestasinya. Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

1. Tingkah laku pegawai

Tingkah laku pegawai merupakan perilaku individu dalam upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam sebuah organisasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkah laku pegawai Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa berada pada kategori sangat baik. Tingkah laku pegawai ditinjau dari segi kedisipilinan waktu maupun kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban yang telah ditentukan dalam peraturan kampus serta tanggung jawab terhadap pekerjaan telah tercermin dengan sangat baik.

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma atau aturan-aturan yang berlaku disekitarnya untuk menciptakan suatu keadaan atau suasana tertib dan teratur. Dengan memiliki sikap disiplin terhadap aturan dan tata tertib yang belaku maka akan tercipta suatu keadaan dimana pegawai akan melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dengan perasaan senang serta nyaman tanpa paksaan.

Kedisiplinan merupakan suatu siklus kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus secara berkesinambungan sehingga menjadi suatu hal yang biasa kita lakukan. Disiplin diri dalam melakukan suatu tindakan yang dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan akan menjadi suatu kebiasaan yang mengarah pada terciptanya tujuan organisasi.Disiplin Kerja adalah sikap pegawai terhadap peraturan dalam rangka pelaksanaan kerja para pegawai, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tuga yang diberikan kedepannya dan mampu mengefisienkan waktu dengan menyelesaikan suatu pekerjaan tepat pada waktunya. Pegawai harusnya sadar akan tugas dan fungsinya masing-masing, sehingga mampu menciptakan kinerja yang berkualitas.

1. Tingkah laku kelompok kerja

Tingkah laku kelompok kerja mempunyai arti sama dengan sekumpulan individu yang melakukan pekerjaan, jadi tingkah laku kelompok kerja adalah gabungan dari beberapa tingkah laku individu-individu yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator tingkah laku kelompok kerja berada pada kategori sangat baik. Tingkah laku kelompok kerja seperti hubungan dengan sesama rekan kerja dan kerjasama dengan rekan kerja telah tercermin dengan sangat baik. Dalam hal ini para pegawai Akademi Kebidanan Syekh Yususf Gowa senantiasa menanamkan sikap saling menghargai terhadap sesama rekan kerja, berusaha menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, bekerja sama dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan atasan serta saling membantu dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi. Terciptanya hubungan saling menghargai antara sesama rekan kerja akan mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi secara otomatis. Setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi, serta memungkinkan para pegawai untuk bekerja sama dengan maksimal.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi tidak hanya diukur melalui persepsi pegawai terhadap organisasi, namun juga dengan persepsi terhadap hubungan kerja secara horizontal maupun vertikal. Persepsi pegawai terhadap perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor dalam organisasi yang memiliki ruang lingkup luas dan faktor-faktor tersebut pada dasarnya berada di luar dan terlepas dari operasi kendali organisasi, lingkungan ini hanya memiliki sedikit dampak implikasi langsung bagi pengaturan suatu organisasi. Faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh dapat dikategorisasikan pada dua kategori utama yaitu faktor eksternal yang jauh dan faktor eksternal yang dekat Pengenalan lingkungan eksternal secara tepat merupakan keharusan mutlak karena disamping sifatnya yang sangat kompleks, juga karena dengan demikian dapat dirumuskan startegi yang memungkinkan organisasi memanfaatkan peluang lingkungan eksternal. Kekuatan eksternal organisasi dapat di tinjau pada ekonomi, sosial budaya, demografis dan lingkungan, politik dan hukum, teknologi dan kompetitif.

Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator faktor eksternal berada pada kategori baik. Hal ini didasarkan pada keterlibatan pegawai dalam pegambilan kebijakan kampus dan juga masalah perekonomian. Kenyataan-kenyataan seperti itu pada akhirnya akan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif.

1. **Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasi penelitian terkait variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa menunjukkan kinerja dalam kategori baik, dimana hal ini ditinjau dari beberapa indikator yang dikemukakan Mitchell yakni: kualitas pekerjaan (*quantity*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*comunication*).[[38]](#footnote-39)

1. Kualitas

Sesuai dengan hasil penelitian terkait indikator kualitas kerja pegawai berada dalam kategori sangat baik. Dalam hal ini, pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal, setiap pegawai di tempatkan pada unit/bagian yang sesuai dengan keahliannya yang menggambarkan tentang kerja pergawai berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama. Pegawai Akademi kebidanan Syekh Yusuf Gowa juga ditempatkan di bagian/unit yang sesuai latar belakang pendidikan yang dimiliki. Selain itu, setiap pegawai senantiasa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan atasan dan terus berusaha untuk melakukan perbaikan dalam bekerja secara terus-menerus. Dengan adanya kenyataan tersebut maka hasil dan tujuan tercapai dengan semakin baik. Orang yang berpendidikan dan/ latihan yang lebih tinggi pada dasarnya mempunyai prodiktivitas kerja yang tinggi pula.

1. Ketepatan waktu

Kemampuan seorang pegawai dalam memamfaatkan waktu secara efektif dan efisien akan mampu mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian terkait indikator ketepatan waktu berada dalam kategori sangat baik. Ketepatan waktu seperti halnya kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kesesuaian dengan standar waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa telah menaati peraturan waktu yang telah ditentukan, pegawai yang bekerja dengan maksimal akan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

1. Inisatif

Inisiatif merupakan salah satu faktor yang turut menentukan hasil suatu pekerjaan. Semakin tinggi inisiatif yang dimiliki pegawai, hasil yang dicapai juga akan semakin baik. Inisiatif pegawai sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan inisiatif pegawai berada dalam kategori baik. Jadi dalam hal ini pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa memiliki inisiatif yang tinggi dan senantiasa melaksanakan setiap tugas dan tanggug jawab yang diberikan kepadanya. Ia juga senantiasa aktif dalam menemukan pengetahuan, kreatifitas, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan / pegawai yang memiliki inisiatif tersebut.

1. Kemampuan

Kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan kerja berkaitan dengan kapabilitas seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja antara orang satu dengan orang lain berbeda – beda walaupun mereka telah bekerja pada bidang yang sama dalam tempo lama yang sama pula. Perbedaan yang ada ini disebabkan oleh banyak faktor, antara lain latar belakang pendidikan yang dimiliki, kecakapan atau tingkat kecerdasan yang dimiliki, serta lingkungan tempat mereka bekerja. Banyak sekali usaha yang dilakukan oleh berbagai organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja pegawainya sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator kemampuan pegawai berada dalam kategori baik. Kemampuan yang dimiliki pegawai Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa seperti halnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau setiap permasalahan yang terjadi serta kemampuan kerja sama sudah sangat maksimal. Prinsip kerjasama diperlukan sebagai jalan atau cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang memang membutuhkan orang lain. Dengan kerjasama akan memudahkan komunikasi, serta akan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai. Kemampuan yang baik akan menciptakan kinerja pegawai yang lancar dan selesai tepat pada waktunya.

1. Komunikasi

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seoranng pegawai. komunikasi yang baik dari seorang pegawai membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik terhadap atasan maupun terhadap sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan indikator komunikasi pegawai berada dalam kategori sangat baik. Hubungan kominikasi di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa baik komunikasi yang bersifat horizontal yakni hubungan komunikasi yang terjadi antar sesama pegawai maupun komunikasi vertikal yakni komunikasi yang melibatkan bawahan dengan atasan terjalin dengan sangat baik. Hal ini tentu memberi dampak positif terhadap perilaku pegawai kampus dapat menimbulkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Keberhasilan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh komunikasi orgaisasi, sebab melibatkan keadaan saling tergantung; Ketergantungan memerlukan koordinasi; koordniasi mensyaratkan komunikasi. Suatu organisasi tidak akan eksis tanpa adanya komunikasi. Tidak akan memungkinkan terjadinya koordinasi yang diharapkan, kerjasama baik antara pimpinan dengan pegawai, maupun antara pegawai dengan pegawai tidak akan mungkin tercipta sebab mereka tidak mengkomunikasikan kebutuhan dan perasaannya satu sama lain.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjalin baik secara struktural maupun emosional antar manusia dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penunjang efektivitas pencapaian tujuan organisai. Komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu sistem pengendalian organisasi, yang pada hakikatnya adalah untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja pegawai sehingga memperoleh kepuasan dalam organisasi/instansi. Segala sesuatu yang dikomunikasikan dengan baik akan mengahasilkan kondisi yang baik pula.

1. **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa setelah dilakukan korelasi *product moment* yang menunjukkan r-hitung (0,585) lebih besar daripada r-tabel (0,361). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa dengan tingkat hubungan sedang. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa. Sehingga, hipotesis yang mengatakan bahawa “ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa” dinyatakan diterima.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi ikut menentukan kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa. Perbedaan persepsi terhadap iklim organisasi yang disebabkan dari beberapa kondisi (diantaranya; bagaimana setiap orang mempersepsi aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara menajemen dan kelompok, interaksi antara kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu) dengan sendirinya memberi pengaruh yang berbeda pada kinerja pegawai. Persepsi positif para pegawai terhadap lingkungan kerjanya dapat menimbulkan perasaan senang, gembira dan penuh percaya diri terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya, oleh karena itu persepsi tersebut dapat mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai. Sebaliknya, jika pegawai memiliki persepsi negatif terhadap lingkungan organisasinya, maka mereka akan merasakan pekerjaan sebagai suatu beban, yang akhirnya akan menurunkan kinerja mereka.

Kedaaan tersebut menunjukkan bahwa perlu diciptakan iklim organisasi yang baik di kampus Akademi Kebidanan Syekh Gowa, agar tercipta kinerja yang semakin baik sehingga dapat mendorong kemajuan dan peningkatan kualitas kerja yang dilakukan pegawai sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan *Creative Problem Solving Group* yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang harmonis, dapat mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik pada diri pegawai.[[39]](#footnote-40) Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung dari organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti hubugan baik antar pegawai, antara pegawai dengan pimpinan, serta menjaga keamanan dan ketertiban di ruang kerja, maka dengan keadaan yang seperti ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat ditinjau dari aspek pimpinan, tingkah laku pegawai, tingkah laku kelompok kerja dan faktor eksternal.
2. Kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa termasuk dalam kategori sangat baik/sangat tinggi. Tingkat kinerja pegawai ini dapat ditinjau dari kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.
3. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa. Terciptanya harmonisasi iklim yang baik mendorong kemajuan dan peningkatan kinerja yang dilakukan pegawai sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi.
4. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang sebelumnya telah diuraikan terkait pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus Akademi Kebidanan Syekh yusuf Gowa, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Dalam hal pengaruh iklim organisasi diharapkan dapat dipertahankan dan akan lebih baik apabila ditingkatkan lagi karena iklim organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.
2. Kepada pegawai yang telah bekerja dengan maksimal sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh sudah mencapai tahap sangat bai, ini berarti bahwa pegawai di Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa telah bekerja dengan baik, dan diharapakan dapat dipertahankan kinerjanya.
3. Disarankan bagi peneliti lain yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar wawasan dan pengetahuan mengenai iklim organisasi dan kinerja pegawai semakin bertambah.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akib, Haedar. 2009. *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Makassar: Badan Penertbit UNM

Ali, Muhammad. 2000*. Penelitian Kependidikan Prosedur & Strategi*. Bandung: Aksara

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta

Asrianti. 20002. *Pengaruh Iklim Orgaisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Takalar*. Makassar. Skripsi Administrasi Perkantoran FEIS UNM

Hasibuan, Malayu.S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Moeheheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10 Jilid 1.* Jakarta: Penertbit Erlangga

Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Bogor: Kencana Prenada Media Group

Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta

. 2014. *Pengantar Statistik Sosial.* Bandung: Alfabeta

Ruliana, Poppy. 2014*. Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawai Pers

Saragih, Ferdinand D. dan Haedar Akib. 2006. *“Iklim Organisasi Kreatif: Memahami iklim Organisasi Sebagai Determinan Kreativitas”.* Jakarta : Lembaga Management FEUI

Sedarmayanti. 2009*. Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju

Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta

. 2012. *Metode Penelitian Administrasi* . Bandung. Alfabeta

. 2014. *Metode Peneitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta

Syafri, Wirman dan Alwi 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN PRESS

Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*jakarta: Bumi Aksara

Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru (Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional).* Jakarta: PT Prestasi Pustakarya

Yusuf , Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gbaungan*. Jakarta: Kencana

Zainal, Rivai dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. *Edisi Ketiga, Cetakan Keenam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



LAMPIRAN

Lampiran 1

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KAMPUS AKADEMI KEBIDANAN SYEKH YUSUF GOWA**

**Tabel 1.**

**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Iklim rganisasi (X)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Deskriptor** | **No. Item** |
| **Iklim Organisasi** | 1. Manajer/Pimpinan | * 1. Mengawasi setiap pekerjaan pegawai   2. Melakukan pemeriksaan.   3. Memberikan arahan/petunjuk   4. Penghargaan   5. Hukuman   6. Peningkatan kualitas pegawai | 1  2  3  4  5  6 |
| 1. Tingkah Laku Pegawai | * 1. Disiplin waktu   2. Disiplin dalam Pekerkaan | 7,8,  9,10 |
| 1. Tingkah Laku Kelompok Kerja | * 1. Hubungan dengan rekan kerja   2. Bekerjasama dalam menyelesaikan tugas. | 11, 12, 13,  14, 15 |
| 1. Faktor Eksternal Organisasi | * 1. Keadaan ekonomi kampus.   2. Keputusan mengenai peraturan kampus. | 16  17 |

**Tabel 2.**

**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Deskriptor** | **No. Item** |
| **Kinerja Pegawai** | 1. Kualitas pekerjaan | * 1. Kualitas yang mendekati kesempurnaan   2. Penempatan kerja sesuai dengan keahlian   3. Bekerja sesuai dengan arahan pimpinan   4. Bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab   5. Melakukan perbaikan secara terus menerus dalam pekerjaan | 18  19  20  21  22 |
| 1. Ketepatan waktu | * 1. Cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya   2. Sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan | 23, 24  25 |
| 1. Inisiatif | * 1. Aktif dalam kegiatan kampus.   2. Kreatif dalam pekerjaan   3. Memberikan gagasan untuk perbaikan tugas   4. Memberi gagasan dalam setiap rapat kerja | 26  27  28  29 |
| 1. Kemampuan | * 1. Mampu dalam meyelesaikan permasalahan kampus.   2. Kemampuan bekerja sama | 30  31 |
| 1. Komunikasi | 5.1Komuniasi dengan pimpinan  5.2 Komunikasi dengan pengawai | 32  33 |

Lampiran 2

**PENGANTAR ANGKET**

*Assalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatu*

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan taufiknya sehingga angket penelitian yang berjudul “**Pengaruuh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kampus Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Gowa**” dapat disusun sebagaimana mestinya, maka dari itu, peneliti memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi angket penelitian ini, meskipun disadari bahwa kesibukan selalu menyertai aktivitas, tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu.

Dalam pengisian angket penelitian ini dimohon kesediaan bapak/ibu untuk menjawab secara objektif dan jujur, serta tidak merasa ragu sehingga setiap jawaban adalah benar sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Karena angket penelitian ini hanya untuk kebutuhan penelitian dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar (UNM), sehingga jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu karena penelitian ini semata-mata hanya untuk tujuan akademis.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amin.

Makassar, 05 April 2016

Peneltiti

Reski

**ANGKET PENELITIAN**

1. **IDENTITAS RESPONDEN**

No. :

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Jabatan :

1. **PETUNJUK PENGISIAN**
2. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan dalam angket ini sebelum menjawabnya.
3. Berilah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang disediakan.
4. Bila ada sesuatu yang kurang jelas, mohon ditanyakan kepada peneliti.
5. **PERTANYAAN**

**Indikator : Iklim Organisasi (Variabel X)**

1. Apakah pimpinan mengawasi setiap pekerjaan Bapak/Ibu ?
2. Selalu d. Jarang
3. Sering e. Tidak pernah
4. Kadang-kadang
5. Apakah pimpinan melakukan pemeriksaan pada setiap pekerjaan Bapak/Ibu ?
6. Selalu d. Jarang
7. Sering e. Tidak pernah
8. Kadang-kadang
9. Apakah pimpinan memberikan petunjuk/arahan kepada Bapak/Ibu ketika memberikan perintah/tugas ?
10. Selalu d. Jarang
11. Sering e. Tidak pernah
12. Kadang-kadang
13. Apakah pimpinan memberi penghargaan atau perhatian khusus kepada Bapak/Ibu yang memiliki kinerja baik?
14. Selalu d. Jarang
15. Sering e. Tidak pernah
16. Kadang-kadang
17. Apakah pimpinan memberi hukuman atau sanksi kepada Bapak/Ibu yang tidak menjalankan tugas dengan baik?
18. Selalu d. Jarang
19. Sering e. Tidak pernah
20. Kadang-kadang
21. Apakah Bapak/Ibu pernah diutus oleh pimpinan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan kampus ?
22. Selalu d. Jarang
23. Sering e. Tidak pernah
24. Kadang-kadang
25. Apakah Bapak/Ibu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu ?
26. Selalu d. Jarang
27. Sering e. Tidak pernah
28. Kadang-kadang
29. Apakah Bapak/Ibu pulang kerja tepat waktu ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
30. Apakah Bapak/Ibu disiplin dalam menjalankan pekerjaan ?
31. Selalu d. Jarang
32. Sering e. Tidak pernah
33. Kadang-kadang
34. Apakah Bapak/Ibu menaati setiap peraturan yang ada di tempat kerja ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
35. Apakah Bapak/Ibu menanamkan sikap saling menghargai terhadap sesama rekan kerja ?
36. Selalu d. Jarang
37. Sering e. Tidak pernah
38. Kadang-kadang
39. Selama Bapak/Ibu bekerja di Kampus AKBID, apakah hubungan dengan rekan kerja berlangsung secara harmonis ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
40. Apakah dengan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dapat membantu Bapak/Ibu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ?
41. Selalu d. Jarang
42. Sering e. Tidak pernah
43. Kadang-kadang
44. Apakah Bapak/Ibu saling bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan?
45. Selalu d. Jarang
46. Sering e. Tidak pernah
47. Kadang-kadang
48. Apabila rekan kerja Bapak/Ibu mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan, apakah Bapak/Ibu membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat?
49. Selalu d. Jarang
50. Sering e. Tidak pernah
51. Kadang-kadang
52. Apakah Bapak/Ibu mengetahui keadaan ekonomi kampus ?
53. Selalu d. Jarang
54. Sering e. Tidak pernah
55. Kadang-kadang
56. Apakah Bapak/Ibu ikut dilibatkan dalam pengambilan keputusan mengenai peraturan kampus ?
57. Selalu d. Jarang
58. Sering e. Tidak pernah
59. Kadang-kadang

**Indikator : Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

1. Apakah kualitas kerja Bapak/Ibu dinilai baik oleh rekan kerja maupun atasan ?
2. Selalu d. Jarang
3. Sering e. Tidak pernah
4. Kadang-kadang
5. Apakah Bapak/Ibu ditempatkan di bagian/unit kerja sesuai dengan keahlian ?
6. Selalu d. Jarang
7. Sering e. Tidak pernah
8. Kadang-kadang
9. Apakah Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan arahan dari pimpinan ?
10. Selalu d. Jarang
11. Sering e. Tidak pernah
12. Kadang-kadang
13. Apakah Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan ?
14. Selalu d. Jarang
15. Sering e. Tidak pernah
16. Kadang-kadang
17. Apakah Bapak/Ibu berusaha melakukan perbaikan secara terus menerus dalam pekerjaan?
18. Selalu d. Jarang
19. Sering e. Tidak pernah
20. Kadang-kadang
21. Apakah Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara cepat ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
22. Apakah Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
23. Apakah Bapak/Ibu meneyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan ?
24. Selalu d. Jarang
25. Sering e. Tidak pernah
26. Kadang-kadang
27. Apakah Bapak/Ibu aktif dalam mengikuti kegiatan kampus yang ada ?
28. Selalu d. Jarang
29. Sering e. Tidak pernah
30. Kadang-kadang
31. Apakah Bapak/Ibu kreatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan ?
32. Selalu d. Jarang
33. Sering e. Tidak pernah
34. Kadang-kadang
35. Apakah Bapak/Ibu memberi sumbangan ide/gagasan dalam setiap upaya perbaikan tugas?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
36. Apakah Bapak/Ibu memberi gagasan pada waktu pelaksanaan rapat kampus ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
37. Apakah Bapak/Ibu dilibatkan dalam menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi kampus ?
38. Selalu d. Jarang
39. Sering e. Tidak pernah
40. Kadang-kadang
41. Apakah Bapak/ibu mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
42. Apakah Bapak/Ibu menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan?
43. Selalu d. Jarang
44. Sering e. Tidak pernah
45. Kadang-kadang
46. Apakah Bapak/Ibu berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja ?
47. Selalu d. Jarang
48. Sering e. Tidak pernah
49. Kadang-kadang

*Terima Kasih atas Partisispasinya*

**Angket Pimpinan(Direktur)**

1. **IDENTITAS RESPONDEN**

No. :

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Jabatan :

1. **PETUNJUK PENGISIAN**
2. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan dalam angket ini sebelum menjawabnya.
3. Berilah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang disediakan.
4. Bila ada sesuatu yang kurang jelas, mohon ditanyakan kepada peneliti.
5. **PERTANYAAN**

**Indikator : Iklim Organisasi (Variabel X)**

1. Apakah anda mengawasi setiap pekerjaan pegawai ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
2. Apakah anda melakukan pemeriksaan pada setiap pekerjaan pegawai ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
3. Apakah anda memberikan petunjuk/arahan kepada pegawai ketika memberikan perintah/tugas ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
4. Apakah anda memberi penghargaan atau perhatian khusus kepada pegawai yang memiliki kinerja baik?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
5. Apakah anda memberi hukuman atau sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan tugas dengan baik?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
6. Apakah anda memberi pelatihan-pelatihan kepada pegawai yang berkaitan dengan pengembangan kampus ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
7. Apakah pegawai datang ke tempat kerja dengan tepat waktu ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
8. Apakah pegawai pulang kerja tepat waktu ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
9. Apakah pegawai disiplin dalam menjalankan pekerjaan ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
10. Apakah pegawai menaati setiap peraturan yang ada di tempat kerja ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
11. Apakah pegawai menanamkan sikap saling menghargai terhadap atasan ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
12. Selama anda menjadi Direktur AKBID, apakah hubungan dengan bawahan berlangsung secara harmonis ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
13. Apakah dengan menjalin hubungan baik dengan bawahan dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
14. Apakah pegawai bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang anda berikan?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
15. Apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan, apakah pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
16. Apakah pegawai mengetahui keadaan ekonomi kampus ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
17. Apakah pegawai ikut dilibatkan dalam pengambilan keputusan mengenai peraturan kampus ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang

**Indikator : Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

1. Apakah kualitas kerja pegawai dinilai baik oleh rekan kerja maupun atasan ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
2. Apakah pegawai ditempatkan di bagian/unit kerja sesuai dengan keahlian ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
3. Apakah pegawai bekerja sesuai dengan arahan dari pimpinan?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
4. Apakah pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
5. Apakah pegawai berusaha melakukan perbaikan secara terus menerus dalam pekerjaan?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
6. Apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara cepat ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
7. Apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
8. Apakah pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
9. Apakah setiap pegawai aktif dalam mengikuti kegiatan kampus yang ada ?
   1. Selalu d. Jarang
   2. Sering e. Tidak pernah
   3. Kadang-kadang
10. Apakah pegawai kreatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
11. Apakah pegawai memberi sumbangan ide/gagasan dalam setiap upaya perbaikan tugas?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
12. Apakah pegawai memberi gagasan pada waktu pelaksanaan rapat kampus ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
13. Apakah pegawai dilibatkan dalam menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi kampus?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
14. Apakah pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
15. Apakah pegawai menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang
16. Apakah pegawai berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja ?
    1. Selalu d. Jarang
    2. Sering e. Tidak pernah
    3. Kadang-kadang

*Terima Kasih atas Partisispasinya*

1. Haedar Akib, *Dasar-Dasar Teori Organisasi*, (Makassar: Badan Penertbit UNM, 2009), hlm. 17. [↑](#footnote-ref-2)
2. Ferdinand D. Saragih dan Haedar Akib*, Iklim Organisasi Kreatif: Memahami iklim Organisasi Sebagai Determinan Kreativitas, (*Jakarta : Lembaga Management FEUI, 2006), hlm. 136. [↑](#footnote-ref-3)
3. *Ibid,* hlm. 136. [↑](#footnote-ref-4)
4. *Ibid,* hlm. 136-137. [↑](#footnote-ref-5)
5. Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*, (Jakarta: Rajawali Pers,2014), hlm. 151. [↑](#footnote-ref-6)
6. *Ibid*, hlm. 153. [↑](#footnote-ref-7)
7. Asrianti, *Pengaruh Iklim Orgaisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Takalar*, (Makassar: Skripsi Administrasi Perkantoran FEIS UNM, 2002), hlm. 7. [↑](#footnote-ref-8)
8. Poppy Ruliana, *Op.Cit.,* hlm. 156. [↑](#footnote-ref-9)
9. Poppy Ruliana, *Op.Cit,* hlm. 153-154. [↑](#footnote-ref-10)
10. Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Bogor: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 14 [↑](#footnote-ref-11)
11. Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2009*),* hlm. 50. [↑](#footnote-ref-12)
12. Wirman Syafri dan Alwi 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. (Bandung: IPDN PRESS, 2014), hlm. 72. [↑](#footnote-ref-13)
13. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, (*Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 121. [↑](#footnote-ref-14)
14. Poppy Ruliana, *Op.Cit.,*  hlm. 144. [↑](#footnote-ref-15)
15. Poppy Ruliana, *Loc.Cit,*  hlm. 144. [↑](#footnote-ref-16)
16. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (*Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 67-68. [↑](#footnote-ref-17)
17. Moeheheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012). hlm. 96. [↑](#footnote-ref-18)
18. Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru (Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional), (*Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012), hlm. 90. [↑](#footnote-ref-19)
19. Sedarmayanti*, Op.Cit,* hlm. 50. [↑](#footnote-ref-20)
20. Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. *Edisi Ketiga, Cetakan Keenam*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 201), hlm. 406. [↑](#footnote-ref-21)
21. Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 196. [↑](#footnote-ref-22)
22. Malayu.S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Cetakan Kedelapan. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 95-96. [↑](#footnote-ref-23)
23. Suwatno, *Op.Cit.,* hlm. 198. [↑](#footnote-ref-24)
24. *Ibid,* hlm. 148. [↑](#footnote-ref-25)
25. Hasibuan, *Op.Cit.,* hlm. 96. [↑](#footnote-ref-26)
26. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Penertbit Erlangga, 2008), hlm. 259-260. [↑](#footnote-ref-27)
27. Sugiyono, *Metode Peneitian Administrasi, (*Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 108. [↑](#footnote-ref-28)
28. Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 67. [↑](#footnote-ref-29)
29. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 90 [↑](#footnote-ref-30)
30. Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 134. [↑](#footnote-ref-31)
31. Muhammad Ali, *Penelitian Kependidikan Prosedur & Strategi*, (Bandung: Aksara, 2000), hlm. 184. [↑](#footnote-ref-32)
32. Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian, (*Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 49 [↑](#footnote-ref-33)
33. Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 124. [↑](#footnote-ref-34)
34. Sugiyono, *Op.Cit,* hlm. 250. [↑](#footnote-ref-35)
35. *Ibid*, hlm. 270 [↑](#footnote-ref-36)
36. *Ibid,* hlm. 212. [↑](#footnote-ref-37)
37. *Ibid,* hlm. 214. [↑](#footnote-ref-38)
38. Poppy Ruliana, *Loc.Cit,* hlm. 148. [↑](#footnote-ref-39)
39. Ferdinand D. Saragih dan Haedar Akib, *Loc.Cit*, hlm. 136 [↑](#footnote-ref-40)