

**Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah
Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur**

Yehezkiel,¹ Masjaya,² Rosa Anggraeiny³

Abstrak

Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dilakukan melalui beberapa cara, misalnya melalui, kepemimpinan dan perbaikan Iklim Organisasi. kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. kinerja sangat dibutuhkan sebagai kekuatan atau pendorong yang akan mewujudkan keberhasilan suatu organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur hal ini dibuktikan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase 74,0 % dan yang sisanya 26,0 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Kata kunci : Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan kinerja.

Pendahuluan

Pelaksanaan otonomi daerah sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah membawa konsekuensi dan implikasi yang cukup besar terhadap perubahan paradigma pembangunan daerah. Kebijakan otonomi daerah merupakan langkah maju untuk meratakan pembangunan. otonomi daerah juga merupakan pisau yang bermata dua, satu sisi menjanjikan untuk kehidupan yang lebih baik, tetapi disisi yang lain akan menimbulkan permasalahan ketika otonomi daerah hanya sebuah euphoria kebebasan tanpa ada langkah untuk mengantisipasi secara arif dan bijak. Sehingga otonomi harus dikawal dengan perangkat hukum yang jelas dan penegakannya. Sebuah ironi apabila otonomi hanya menjadi sarang kejahatan yang sama.

¹ Alumni Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

Kepemimpinan adalah merupakan elemen yang penting untuk memberikan pengarahan kepada pegawai, dalam era yang serba terbuka saat ini, yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang memberdayakan, kepemimpinan yang memberdayakan akan memberikan kenyamanan kepada pegawai untuk bekerja lebih keras, kepemimpinan tersebut akan menumbuhkan kepercayaan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya, karena memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

Kepemimpinan yang memberdayakan secara linear akan mendelegasikan beberapa tugasnya kepada karyawan. Indikator keberhasilan dirancang sendiri oleh karyawan dengan sepengetahuan pimpinan atau manajer puncak. Dengan demikian para karyawan dapat mengukur kemampuannya kemudian dikombinasikan dengan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik. Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja.

Disamping itu kemampuan pimpinan dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini menimbulkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan survey partisipatif pada kantor UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur teridentifikasi beberapa aspek kelemahan yang berkaitan dengan kinerja, diantaranya adalah masih adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja maupun bolos dari kerja sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai atau tertunda, masih adanya pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor, masih ditemukannya beberapa pegawai yang kurang memahami proses kerja, dan masih terlihat sebagian pegawai yang kurang melibatkan diri secara aktif dalam aktivitas sehari-hari.

Permasalahan-permasalahan yang disebutkan diatas secara langsung dinilai dapat menghambat kinerja Pegawai, maka penelitian ini dibatasi pada masalah kepemimpinan, iklim organisasi dan kinerja pegawai. Pembatasan masalah ini berguna untuk mengidentifikasi fakta-fakta yang termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian, sehingga fokus penelitian ini dapat

semakin jelas. Untuk menjawab permasalahan ini tentu sangat sulit, karena secara empiris belum pernah diadakan penelitian untuk mengkaji hal tersebut. Untuk menjawab persoalan tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur".

Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002:63), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Selanjutnya oleh Handoko (2001:294), kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan dan sasaran. Danim (2004:56) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal yang sama diungkapkan oleh Kartono (2005:187), kepemimpinan adalah suatu bentuk domonasi yang didasari oleh kapabilitas/kemauan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Menurut Harris dalam Kartono (2005:218), ukuran kepemimpinan adalah : 1) kemampuan memikul tanggung jawab; 2) kemampuan untuk menjadi perseptif terhadap situasi organisasi, 3) pengambilan keputusan, 4) pemecahan masalah, dan 5) cara menggerakkan karyawan.

Iklim Organisasi

Wirawan (2008: 122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat di ukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi. Studi yang dilakukan oleh para pakar iklim organisasi menunjukkan paling tidak 460 jenis lingkungan kerja dengan iklim organisasinya sendiri-sendiri (Rob Altman dalam Wirawan, (2008: 124) yang terangkum seperti di bawah ini:

1. Keadaan lingkungan fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, proses kerja- Persepsi karyawan

- mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi.
2. Keadaan lingkungan sosial. Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informasi kekeluargaan, atau profesional.
 3. Pelaksanaan sistem manajemen. Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim organisasi jumlahnya sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer, dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda.
 4. Produk. Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi dinas kebersihan yang produknya berupa layanan pembersihan sampah, berbeda dengan iklim organisasi perusahaan perbankan yang produknya adalah layanan keuangan.
 5. Konsumen yang dilayani. Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, mempengaruhi iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi klinik bagian anak-anak di suatu rumah sakit berbeda dengan klinik bagian rematik yang umumnya melayani orang dewasa di rumah sakit yang sama.
 6. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergian, dan ketangkasan. Kondisi fisik sangat mempengaruhi iklim organisasi lembaga militer dan kepolisian. Kondisi kejiwaan merupakan faktor yang menentukan terjadinya iklim organisasi. Kondisi kejiwaan misalnya adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota organisasi.
 7. Budaya organisasi. Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi mempengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya jika kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan mempengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya lalu terjadilah iklim etis dalam lingkungan organisasi. Demikian juga dalam budaya organisasi terdapat norma tertulis, tetapi banyak dilanggar oleh anggota organisasi dan tanpa sanksi, sehingga menimbulkan iklim organisasi negatif.

Kinerja Pegawai

Siswanto Bejo (2005: 195) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan

Mathis dan Jackson (2002:78) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Buyung (2007:23) dimensi-dimensi kinerja tergantung pada pengertian kinerja itu sendiri. Sebagai contoh, jika kinerja itu adalah hasil kerja yang berupa fisik (*hard product*) maka dimensinya dapat ditentukan sebagai berikut:

- 1) Kualitas hasil kerja : dimaksudkan untuk kepuasan konsumen
- 2) Kuantitas hasil kerja : dimaksudkan untuk mengukur tingkat produktivitas.
- 3) Kemampuan bekerja sendiri : dimaksudkan untuk dapat diandalkan.
- 4) Pengetahuan dan ketrampilan kerja : dimaksudkan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas
- 5) Tanggung Jawab : dimaksudkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap peralatan dan proses, material dan keselamatan kerja bagi orang lain.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002: 94) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Menurut Sedarmayanti (2001:50) mengemukakan bahwa *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Analisis Pembahasan

Sebagaimana diketahui bahwa penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) serta satu variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). hubungan antara variabel didekati melalui teknik analisis regresi berganda dan untuk melihat pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan teknik korelasi *product moment*.

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk merekam data lapangan yang nantinya akan dianalisa perlu didahului dengan pengujian persyaratan instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji coba dari butir instrument penelitian terhadap 20 responden dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrument yang digunakan dalam penelitian. Validitas instrument diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan total product moment (pearson). Analisis dilakukan terhadap semua intrumen dengan menggunakan program excel, dimana batas angka kritis adalah 0,05. Kriteria pengujian dengan membandingkan antara r_{tabel} dengan r_{hitung} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (drop), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan kajian teori tentang kepemimpinan telah didapat 5 (lima) indikator dan dikembangkan menjadi 8 (delapan) butir pernyataan yang diberikan kepada 20 responden untuk memberikan jawabannya. Setelah dilakukan perhitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.4.4
Hasil Analisis Butir Instrumen Kepemimpinan (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	0.776	0,444	Valid
2	0.734	0,444	Valid
3	0.747	0,444	Valid
4	0.647	0,444	Valid
5	0.877	0,444	Valid
6	0.841	0,444	Valid
7	0.791	0,444	Valid
8	0.907	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data uji coba instrumen

Dari hasil analisis instrument yang disebarakan dalam ujicoba sebanyak 8 butir pernyataan semua adalah valid, pada taraf signifikansi 0.05, $n=20$ r_{tabel} 0.444.

b. Variabel Iklim Organisasi (X_2)

Berdasarkan kajian teori tentang Iklim Organisasi telah didapat indikator dan dikembangkan menjadi 6 (enam) butir pernyataan yang diberikan kepada 20 responden untuk memberikan jawabannya.

Setelah dilakukan perhitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.4.5
Hasil Analisis Butir Instrumen Iklim Organisasi (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
1	0.775	0,444	Valid
2	0.678	0,444	Valid
3	0.726	0,444	Valid
4	0.931	0,444	Valid
5	0.725	0,444	Valid
6	0.821	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data uji coba instrumen

Dari hasil analisis instrument yang disebarakan dalam ujicoba sebanyak 6 butir pernyataan semua adalah valid, pada taraf signifikansi 0.05, n=20 r_{table} 0.444.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan kajian teori tentang Kinerja Pegawai telah didapat indikator dan dikembangkan menjadi 6 (enam) butir pernyataan yang diberikan kepada 20 responden untuk memberikan jawabannya.

Setelah dilakukan perhitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.4.6
Hasil Analisis Butir Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
1	0.835	0,444	Valid
2	0.671	0,444	Valid
3	0.842	0,444	Valid
4	0.842	0,444	Valid
5	0.874	0,444	Valid
6	0.794	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data uji coba instrument

Dari hasil analisis instrument yang disebarakan dalam ujicoba sebanyak 6 butir pernyataan semua adalah valid, pada taraf signifikansi 0.05, n=20 r_{table} 0.444.

2. Uji Realibilitas

Koefisien raelibilitas instrument dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan responden. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belahdua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan total skor genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus *Alpha Cronbach* perhitungan menggunakan program excel.

Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut;

Tabel.4.7
Hasil Reliabilitas Masing-masing variable

Variabel	R_{11}	r_{kritis}	Keputusan
Kepemimpinan (X_1)	0.93	0.70	Reliabel
Iklim Organisasi (X_2)	0.94	0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0.84	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa reliabilitas instrument kepemimpinan sebesar $r_{11} = 0.93$, instrument motivasi kerja adalah $r_{11} = 0.94$, dan instrumen prestasi kerja adalah $r_{11} = 0.84$, ternyata memiliki nilai Alpha cronbach lebih dari 0.70, yang berarti bahwa tiga instrument tersebut dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan variabel bebas kepemimpinan (X_1), dan Iklim Organisasi secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Pengembangan Produktifitas Daerah Kalimantan Timur dapat dijelaskan dengan perhitungan korelasi dan regresi berganda berikut ini :

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	iklim organisasi, Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.709	1.37882

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.881	2	45.940	24.164	.000 ^a
	Residual	32.319	17	1.901		
	Total	124.200	19			

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.729	4.304		2.028	.059
Kepemimpinan	.186	.165	.216	1.131	.274
iklim organisasi	.450	.126	.684	3.573	.002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

a. Analisa Korelasi (r)

Nilai koefisien korelasi (r) secara simultan antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel diatas yaitu sebesar 0,860. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan, Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan semakin baik dan Iklim organisasi semakin meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

b. Analisa Koefisien (r²)

Nilai koefisien determinasi (r²) terdapat pada kolom R square dalam tabel menunjukkan angka 0,740 atau jika dijadikan persen dalah 74.0%. Hal ini berarti bahwa secara bersama variabel bebas yang terdiri dari faktor kepemimpinan dan Iklim Organisasi dapat

menjelaskan perubahan variabel terikat kinerja pegawai sebesar 74,0%. Angka tersebut juga dapat diartikan bahwa perubahan variabel bebas kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan memberikan kontribusi positif sebesar 74,0%, sedangkan 26,0% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Selanjutnya sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap angka koefisien korelasi yang dihasilkan dari hasil perhitungan tersebut penulis mempergunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2001:216), bahwa angka korelasi kepemimpinan, iklim organisasi dan kinerja sebesar 0.860, hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat kuat.

c. Uji Hipotesis (Uji -F)

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} 24,164. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada *level of significant* $\alpha=0,05$ (5%) dengan *degree of freedom regression* (df_1) = 2 dan *residual* (df_2) = 17 adalah 3,59 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

d. Analisis Regresi Berganda

Dari hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 8,729 + 0,186X_1 + 0,450X_2$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa Konstanta regresi 8,729, ini berarti pada saat variabel kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai 0 maka prestasi kerja memiliki nilai 8,729. Sedangkan koefisien regresi variabel X_1 dan X_2 bernilai positif 0,186 dan 0,450 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif (searah) terhadap prestasi kerja, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi akan menaikkan variabel terikat prestasi kerja sebesar $0,186 + 0,450 = 0,636$.

e. Uji t Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial, dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, *Level of Significant* = 0,05. Dari tabel *Coefficients*, diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat (Y) secara parsial sebagai berikut : Dari output SPSS diperoleh variabel kepemimpinan $t_{hitung} = 1,131$, dengan tingkat signifikan $0,274 > 0,05$ (5%) bila dibandingkan dengan t_{tabel} 2,109, maka $t_{hitung} 1,131 < t_{tabel}$ 2,109 dan pengujian hipotesisnya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak dengan demikian hipotesis kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

f. Uji t Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hasil analisis dari variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa Nilai Uji t_{hitung} sebesar 3,573, dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ (5%) bila dibandingkan dengan t_{tabel} 2,109, maka t_{hitung} 3,573 $> t_{tabel}$ 2,109 dengan demikian bahwa hipotesis variabel Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Pengembangan Produktifitas Daerah Kalimantan Timur

Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian mengenai variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi yang diduga mempunyai pengaruh dengan kinerja pegawai, ternyata menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dan variabel iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai, di mana variabel Iklim Organisasi memberikan kontribusi sebesar 3,573. Dari hasil tersebut terlihat bahwa variabel Iklim organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengembangan Produktifitas Daerah Kalimantan Timur.

Apabila variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama akan memberikan kontribusi sebesar 0,740 atau 74,0%. Dengan demikian secara statistik hubungan Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Prestasi kerja pegawai menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Maka dapat diartikan bahwa 74,0% kinerja pegawai ditentukan oleh Kepemimpinan dan iklim organisasi dan 26,0% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja, dan dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial, dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, *Level of Significant* = 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari tabel *Coefficients*, diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat (Y) secara parsial sebagai berikut: Nilai Uji t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1,131, dengan tingkat signifikan $0,274 > 0,05$ (5%) bila dibandingkan dengan t_{tabel} 2,109, maka t_{hitung} 1,131 $< t_{tabel}$ 2,109 dan pengujian hipotesisnya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh positif/signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap kinerja pegawai

Nilai Uji t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 3,573, dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ (5%) bila dibandingkan dengan t_{tabel} 2,109, maka t_{hitung} 3,573 > t_{tabel} 2,109 dan pengujian hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan hasil dari perhitungan tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,573 ini tergolong tinggi, hal ini menunjukkan bahwa factor iklim organisasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai dengan terarah atau tertuju untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengembangan Produktifitas Daerah Kalimantan Timur sebesar 74,0 %, artinya apabila kepemimpinan dan iklim organisasi kerja ditingkatkan, maka akan ada pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPTD Pengembangan Produktifitas Daerah Kalimantan Timur
2. Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja, artinya bahwa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif antara variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja pegawai, hal tersebut mengandung makna bahwa apabila ada peningkatan dalam Iklim Organisasi maka Kinerja pegawai akan meningkat.

Saran-saran

Berdasarkan diskripsi variabel, pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan dari hasil penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Karena kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka diharapkan pimpinan UPTD Pengembangan Produktifitas Daerah Kalimantan Timur dapat meningkatkan kualitasnya serta mendorong perbaikan iklim organisasi pada UPTD Pengembangan Produktifitas Daerah Kalimantan Timur guna meningkatkan kualitas kinerja dan pada akhirnya bermuara pada tercapainya tujuan dan target UPTD Pengembangan Produktifitas Daerah Kalimantan Timur.
2. Untuk memaksimalkan kinerja para pegawai di lingkungan UPTD Pengembangan Produktifitas Daerah Kalimantan Timur maka diharapkan pimpinan dapat memperhatikan dan menggali factor-faktor lain yang akan memberikan kontribusi yang belum terpenuhi oleh faktor kepemimpinan dan iklim organisasi

3. Bagi peneliti lain diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan awal untuk penelitian berikutnya, guna menggali variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan pada akhirnya memberikan kontribusi khusus terhadap pencapaian tujuan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Rineke Cipta, Jakarta
- Gomes Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy. 2001 *Managing Human Resources*, USA Prentice Hall
- Handoko, T Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke VI, Haji Mas Agung, Jakarta.
- _____, 2003, *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Indra Wijaya, Adam, 2002. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru Algesindo, Bandung.
- James AF, Stoner 2001. *Manajemen* diterjemahkan oleh Alfonso Sirait, Erlangga Jakarta.
- Kartono, Kartini 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta PT. Jakarta Grafindo Persada.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Mudrajat, Kuncoro. 2001. *Metode Kuantitatif*, UPP STIM YKPN. Yogyakarta
- Mulyadi, 2002, *Analisis Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Badan Pengendalian Dampak Lingkungan (Bapedalda Kabupaten Kutai*, Tesis program Magister Manajemen, Prasarjana Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Siswanto Bejo, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru Bandung
- Sondang P. Siagian 2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sudarwan, Danin, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok* Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*, cetakan ke duabelas, Alfabeta Bandung