

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda

Herta Sudyanti Utami

*Alumni Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman*

Abstract: *The discussion of this writing was focus on the enhancement of employee achievement in Trade and Industry Department of Samarinda. It was pursued through responsibility, work quality, reward, and team work. This achievement influences to organization objectives.*

Keywords: *Organizaton, Responsibility, Work Achievement*

Abstrak: *Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah khususnya di Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda dapat dilakukan melalui peningkatan iklim organisasi yang meliputi: rasa tanggung jawab, kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan dan semangat tim. Prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya prestasi kerja pegawai merupakan perwujudan dari Institusi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.*

Kata Kunci : *iklim organisasi, rasa tanggung jawab, kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan, semangat tim dan prestasi kerja*

Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia harus menempatkan manusia sebagai inti dan tujuan akhir pembangunan, dimana teknologi pembangunan ekonomi dan juga pendidikan merupakan alat untuk meningkatkan pilihan-pilihan yang dimiliki oleh manusia tidak hanya untuk peningkatan kesejahteraan tetapi juga harga diri. Dalam hal ini pendidikan tidak hanya dipandang sebagai upaya peningkatan produktivitas, tetapi juga sebagai upaya peningkatan pemerataan, meningkatkan keberdayaan, serta upaya agar generasi berikutnya mendapatkan kesempatan yang lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta, sehingga perlu dikelola secara efektif dan efisien. Lemahnya pengelolaan sumber daya manusia akan dampak negatif terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi. Sebagai manusia, pegawai memiliki keterbatasan serta keinginan yang hendak dapat dikelola dan dapat dimanfaatkan secara bijaksana oleh unsur pimpinan.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan karena mereka yang akan mensuplai organisasi dengan kerja, kecakapan, keterampilan dan daya usaha mereka sendiri. Kecepatan perubahan yang terjadi bila dibandingkan dengan kecepatan tenaga kerja menerima perubahan itu menyebabkan timbulnya gap yang semakin lebar, apalagi dibidang teknologi informasi yang digunakan pada sebuah lembaga atau organisasi.

Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda dalam melaksanakan keseluruhan program-program dilakukan dan direncanakan untuk dijalankan oleh sumber daya manusia yang efektif dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik dari waktu ke waktu, akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah mempunyai tugas pokok membantu dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah di bidang perindustrian dan perdagangan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam merumuskan kebijakan perencanaan operasional program kegiatan penertiban tanda daftar industri dan pemberian rekomendasi dan atau advis teknis untuk perijinan usaha industri dan perdagangan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan ijin/pendaftaran jasa bisnis dan distribusi, fasilitasi usaha industri dan pelaksanaan metrologi legal, pemberian perlindungan kepastian berusaha dan konsumen, perencanaan program, pemasaran, teknologi, standar pengembangan dan kerjasama, permodalan pembinaan dan pencegahan pencemaran lingkungan hidup, fasilitasi kemitraan usaha dan kerjasama pembangunan industri dan perdagangan, operasional BPSK, pembinaan asosiasi, penyusunan tata ruang dalam pengembangan pusat-pusat industri terintegrasi dan penyediaan sarana prasarannya. Sesuai dengan tugas dan fungsi tersebut maka, maka tentunya sangat dibutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu, persoalan sumber daya manusia merupakan hal yang perlu dalam instansi.

Dari hasil pengamatan penulis pada Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda, ada kecenderungan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas menurun. Hal ini nampak dari beberapa indikasi, seperti : lambatnya penyelesaian pekerjaan, hubungan kerja diantara sesama pegawai terkadang kurang harmonis, kurang efektifnya dalam melaksanakan pekerjaan dan beberapa faktor lain. Keadaan ini dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kurang baik. Sebagai konsekuensi logis untuk dapat mengatasi permasalahan tersebut diperlukan adanya suatu penataan personil bagi segenap pegawai untuk bisa mendorong terciptanya kinerja yang tinggi melalui peningkatan prestasi. Faktor manusia mempunyai banyak peran yang sangat strategis dalam suatu organisasi dari keberhasilan kompetitif dalam organisasi. Pegawai sebagai aparatur pemerintah khususnya pemerintah dituntut kesiapannya untuk mampu memberikan kontribusi kepada organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja harus didukung oleh semua komponen yang terdapat dalam organisasi dan yang paling penting adalah menciptakan iklim organisasi yang dapat menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap pegawai agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara konsekuen sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu hasil kerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan prestasi kerja pegawai, dengan melakukan pengujian pengaruh iklim organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda.

Iklim Organisasi

Menurut Davis dan Newstrom (2005:89), “Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.”

Sejalan dengan itu Arifin Abdurachman (2001:48) menyatakan perlunya pengorganisasian itu disebabkan oleh beberapa hal, yaitu :

- a. Terlalu banyak tugas pekerjaan tertumpuk pada satu orang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.
- b. Pekerjaan yang meminta banyak skill yang tidak dapat dikerjakan / dipunyai oleh satu orang.
- c. Pekerjaan harus dikerjakan di beberapa tempat sekaligus.
- d. Apabila suatu pekerjaan dikerjakan oleh lebih dari pada satu orang, karena itu perlu dibagi tugas pada masing – masing orang.

Sehingga dalam membagi pekerjaan perlu diperhatikan jumlah/ kecakapan dari orang-orang yang disediakan, serta volume kerja yang harus dilaksanakan, sehingga pembagian kerja itu praktis (tidak teoritis), segala sesuatu untuk memudahkan tercapainya tujuan yang telah digariskan oleh management (Arifin Abdurachman:2001:48).

Robert Stringer (2002:87) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam enam dimensi yang diperlukan, yaitu sebagai berikut :

1. Struktur organisasi merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
2. Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
3. Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegimitasi oleh anggota organisasi lainnya. Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya

sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.
5. Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri
6. Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berisolasi dengan kesetiaan personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya. Menurut Stringer, iklim organisasi suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan keenam dimensi tersebut. Dengan mengukur keenam dimensi dari iklim organisasi suatu perusahaan, dapat digambarkan profil iklim organisasi perusahaan tersebut.

Sementara Steve Kelneer dalam Lila (2002:42) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. Flexibility conformity.
Flexibility conformity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif di dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Responsibility
Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
3. Standards
Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi 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
Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. reward pada setiap orang harus

disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material insentif*)

5. Clarity

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

6. Tema commitment

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Pengertian Prestasi kerja

Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya tidak berprestasi. Hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi, oleh karena itu prestasi pegawai harus benar-benar diperhatikan, mengingat bahwa prestasi kerja karyawan merupakan sarana informasi mengenai kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.

Menurut Anwar Mangkunegara (2002 : 67) “Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2002:67), yaitu :

1. Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Konsistensi pegawai yaitu Kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
4. Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
5. Sikap pegawai yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya penilaian prestasi kerja merupakan alat untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, pimpinan dapat mengetahui kondisi prestasi kerja pegawai secara keseluruhan. Sebelum memahami pengertian mengenai penilaian dan prestasi kerja.

Menurut Hani Handoko (2001 : 135) “Penilaian prestasi kerja (Performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau

menilai prestasi kerja”. Dengan penilaian ini kita dapat mengetahui bagaimana tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Menurut Vaithzal Rivai (2004 : 309) mengemukakan bahwa : “Penilaian prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkungan tanggungjawabnya”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem formal dan struktur yang digunakan perusahaan yang mengukur, menilai dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang berguna untuk penempatan kebijaksanaan perusahaan selanjutnya

Analisis Dan Pembahasan

Analisis Data

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil kuisisioner dan hasil analisis data mengenai variabel-variabel yang diteliti selanjutnya diolah dengan menggunakan paket komputer statistik program SPSS versi 17.0 for windows dengan metode regresi linear berganda, maka diperoleh hasil analisis seperti pada tabel 5.1. sebagai berikut :

Tabel 5.1.
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700 ^a	.450	.218	.24294	1.970

- a. Predictors: (Constant), Semangat tim, kualitas kerja, Rasa persaudaraan, rasa tanggung jawab, Reward atau Ganjaran
- b. Devendent Variable : Prestasi kerja

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17,0 for windows seperti terlihat pada tabel 5.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui pengaruh iklim organisasi yang meliputi rasa tanggung jawab (X₁), kualitas kerja (X₂), reward atau ganjaran (X₃), rasa persaudaraan (X₄) dan semangat tim (X₅) terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda, sebesar R = 0,700 mendekati nilai 1 dengan koefisien deteminasi sebesar 0,450 atau 45,0 %. Artinya variabel independen menerangkan perubahan variabel dependen adalah 45,0 % sedangkan sisanya 55,0 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,24294. Selanjutnya adapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 1,970.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : ”Diduga terdapat Pengaruh Iklim Organisasi yang meliputi rasa tanggung jawab, kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan dan semangat tim terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda”, dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05

(5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 9,818 > F_{tabel} = 3,1359$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (Iklim Organisasi) yang meliputi rasa tanggung jawab, kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan dan semangat tim dan hubungan antar individu terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda adalah signifikan.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Berdasarkan nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada tabel 5.1 maka dapat diketahui kemaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1.
Nilai Uji t Masing-Masing Variabel

Coefficients(a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.235	.659		3.390	.000
Rasa Tanggung Jawab	.369	.130	.345	2.838	.001
Kualitas Kerja	.230	.097	.186	2.371	.003
Reward atau Ganjaran	.466	.079	.553	5.899	.000
Rasa Persaudaraan	.320	.099	.351	3.232	.000
Semangat Tim	.286	.125	.136	2.288	.003

a Dependent Variable: Y

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan derajat kebebasan (df) $N-k-1 = 66-5-1 = 60$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,6706.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel rasa tanggung jawab (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,838 yang mana jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6706 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel rasa tanggung jawab berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Selanjutnya variabel kualitas kerja

(X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,371 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6706 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

Variabel Reward atau Ganjaran (X_3) dengan nilai t hitung sebesar 5,899 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6706 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel reward atau ganjaran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

Adapun variabel rasa persaudaraan (X_4) memiliki nilai t hitung sebesar 3,232 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6706 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel rasa persaudaraan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Selanjutnya variabel semangat tim (X_5) memiliki nilai t hitung sebesar 2,288 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6706 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel semangat tim berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada variabel reward atau ganjaran (X_3) memiliki nilai t hitung terbesar yaitu 5,899 jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6706 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel reward atau ganjaran berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,553.

Pembahasan

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, mengemukakan bahwa secara simultan variabel iklim organisasi yang meliputi rasa tanggung jawab, kualitas kerja, reward atau ganjaran, rasa persaudaraan dan semangat tim secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 9,818 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel seperti yang terlihat pada tabel 5.3. di atas, yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan regresi berganda seperti berikut ini :

$$Y = 2,235 + 0,369 X_1 + 0,230 X_2 + 0,466 X_3 + 0,320 X_4 + 0,286 X_5$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel iklim organisasi yang meliputi rasa tanggung jawab, kualitas kerja, reward atau ganjaran, rasa persaudaraan dan semangat tim berpengaruh terhadap perubahan Y (prestasi kerja pegawai). Dampak dari pengaruh atau perubahan X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 atau masing-masing variabel berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya setiap perubahan masing-masing variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai hubungan fungsional yang dapat meningkatkan prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

Hasil persamaan di atas juga didukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,700 yang berarti keeratan pengaruh antara prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda dengan variabel iklim organisasi yang meliputi rasa tanggung jawab, kualitas kerja, reward atau ganjaran, rasa persaudaraan dan semangat tim sebesar 70.0%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,450 yang berarti prestasi pegawai ditentukan oleh variabel iklim organisasi yang meliputi rasa tanggung jawab, kualitas kerja, reward atau ganjaran, rasa persaudaraan dan semangat tim sebesar 45,0% dan selebihnya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan atau tidak dikemukakan dalam penelitian ini.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi prestasi pegawai tidak terbatas variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel lain yang secara bersama-sama dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi. Agar prestasi pegawai dapat tercapai dengan baik, maka pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda tetap memperhatikan variabel tersebut dalam melaksanakan pola kebijakannya.

Selanjutnya uji parsial atau uji sendiri-sendiri yang dikenal dengan uji t yang digunakan untuk menguji pengaruh dari masing – masing variabel bebas (iklim organisasi) yang meliputi rasa tanggung jawab (X_1), kualitas kerja (X_2), reward atau ganjaran (X_3), rasa persaudaraan (X_4) dan semangat tim (X_5) terhadap variabel (Y) prestasi pegawai, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Rasa tanggung jawab (X_1) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Dengan demikian rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi pegawai. Dengan adanya tanggung jawab pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa mereka merefleksikan perasaannya menjadi bos untuk dirinya sendiri dan tidak memerlukan keputusannya untuk dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
2. Kualitas kerja (X_2) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Dengan kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Kualitas kerja dipersepsikan baik dan memuaskan, jika jasa yang

diterima melampaui harapan, maka kualitas kerja dipersepsikan sangat baik dan berkualitas. Kualitas kerja adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh instansi guna memenuhi harapan organisasi. Jadi, dengan kualitas kerja, maka prestasi akan tercapai dengan baik.

3. Reward atau ganjaran (X_3) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

Dengan adanya reward atau ganjaran kepada pegawai akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Reward/penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja di dalam organisasi atau di Instansi-Instansi. Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat non-material (*non-material insentif*). Adanya reward atau ganjaran ini yang diberikan organisasi kepada para pegawainya merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawainya.

4. Rasa persaudaraan (X_4) menunjukkan pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

Dengan adanya hubungan persaudaraan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tentunya dapat menciptakan interaksi antar unsur yang terkait dalam organisasi. Hal ini berhubungan dengan kondisi kebijaksanaan dan prosedur yang diperuntukkan bagi masing-masing kelompok kerja antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga akan menunjang pelaksanaan kerja yang pada akhirnya prestasi dapat dicapai dengan baik

5. Semangat tim (X_5) menunjukkan pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Dengan semangat tim dalam organisasi, seperti suasana kerja, suasana kekeluargaan dalam bekerja, menciptakan persahabatan baik antara sesama staf maupun antara staf dengan pimpinan, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

Membangun sebuah tim adalah suatu proses memilih, mengembangkan, memberikan kemudahan, dan melatih sebuah kelompok kerja agar berhasil mencapai tujuan bersama. Di dalamnya mencakup memotivasi anggota-anggota agar merasa bangga dalam melaksanakan tugas kelompoknya. Pembangun tim (*team builder*) harus mampu memenuhi tuntutan tugas (kualitas hasil, tepat waktu) dan memenuhi kebutuhan anggota-anggota kelompok (adil, tidak konflik, dsb.) Melalui kerjasama dalam tim dan saling berbagi pengetahuan serta

ketrampilan, sebuah tim seringkali mampu menyelesaikan tugas secara efektif, ketimbang dilakukan oleh seorang individu

Dari kelima variabel bebas (dependent) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda adalah variabel reward atau ganjaran (X_3). Hasil ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} tertinggi yaitu 5,899 dan nilai koefisien beta (*Standardized coefficients Beta* = 0,563), paling besar dibanding dengan variabel bebas yang lainnya. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya..

Kesimpulan

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

1. Secara simultan atau bersama-sama Variabel iklim organisasi yang meliputi rasa tanggung jawab, kualitas kerja, reward atau ganjaran, rasa persaudaraan dan semangat tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda, dengan kata lain jika nilai dari variabel independen secara bersama-sama meningkat atau ditingkatkan, akan mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.
2. Secara parsial dari kelima variabel bebas (dependent) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda adalah variabel reward atau ganjaran, dimana variabel ini memiliki nilai t_{hitung} tertinggi dibanding dengan variabel-variabel lainnya.
3. Secara deskriptif variabel yang diteliti dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, dimana mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel menunjang prestasi kerja pegawai dan pada umumnya terlaksana dengan baik.

Saran

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

1. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda, maka variabel iklim organisasi yang meliputi rasa tanggung jawab, kualitas kerja, reward atau ganjaran, rasa persaudaraan dan semangat tim perlu diperbaiki agar prestasi kerja pegawai harus tetap meningkat.
2. Variabel reward atau ganjaran berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda, oleh karena itu meningkatkan prestasi kerja harus lebih

memperhatikan variabel ini tanpa mengabaikan variabel lainnya agar prestasi kerja pegawai akan tetap dicapai dengan baik.

3. Instansi perlu memperhatikan faktor-faktor iklim organisasi yang lainnya, seperti hubungan kerja pegawai, sarana dan prasarana karena hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disamping itu juga instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung iklim kerja yang kondusif, karena hal ini juga berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja pegawai di dalam suatu organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdurachman, 2004, **Riset Sumber Daya Manusia**. edisi kedua. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Arikunto, S., 2004, **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 2001. **Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia**. Edisi Keempat, Yogyakarta.
- Danim, <http://satulagi.com/education/pengertian-peserta-didik#more-178/25-05-2011/03>. oowib
- Effendy, Onong Uchjana, 2001, **Human Relation dan Public Relation**, Mandar Maju. Jakarta.
- Hanafi, Abdillah 2003, **Memahami Komunikasi Antara Manusia**, BPPE, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2001, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan**, Cetakan Keenam, Haji masagung, Jakarta.
- Kamaruddin, 1998, **Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat**. Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Luthan, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**, Edisi 10. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Manullang, M. 2000, **Dasar-Dasar Manajemen**. Sinar Harapan. Medan.
- Martoyo, S., 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPPE. Jogjakarta.
- Moekijat, 2003, **Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. CV Mandar Maju. Bandung.
- Nazir, Mohd. 2001, **Metode Penelitian**, Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemoto, Alex S., 2001, **Manajemen Personalia**, Cetakan Kelima, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pranata, 2000, **Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sumalindo Lestari Jaya Samarinda**. Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Rivai, Veithzal, dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. **Perfomance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robins Stephen P., 2001, **Perilaku Organisasi**, Gramedia, Jakarta.

- Sekaran, Uma. 2003. **Research Methods for Business a Skilling-Building Approach** Fourth Edition. New York: Jhon Wiley and Sons. Inc.
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kesebelas, Alfabeta. Bandung
- Supranto, J.J., 2003, **Statistik Teori dan Aplikasi**, edisi IX, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Suripto, Joko, 2009, **Analisis Pengaruh Faktor Internal Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengawas Daerah Kabupaten Kutai Timur**. Tesis yang Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. 2001. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Cetakan Ketiga, Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- _____. 2007. **Metode Penelitian untun Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Baru, 8. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Zelko, Dance, Arni Muhammad, 2001, **Komunikasi Organisasi**, Bumi Aksara. Jakarta.