

TESIS

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna memperoleh gelar Magister Sains*



OLEH :

NAMA : HARAMAINI
NIM : 157120005
BKU : ADMINISTRASI PUBLIK

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

TESIS

NAMA : HARAMAINI
NIM : 157120005
Bidang kajian Utama : ADMINISTRASI PUBLIK

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pekanbaru, 13 MARET 2019.

Dr. H. Rahyunir Rauf, M.Si

Pembimbing II

Pekanbaru, 12 Maret 2019

Lilis Suriani, S.Sos, M.Si

Mengetahui
Ketua Program Ilmu Administrasi Publik
Pasca Sarjana Universitas Islam Riau

Lilis Suriani, S.Sos, M.Si

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPII NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

TESIS

Oleh

HARAMAINI

NIM : 157120005

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. H. Rahyunir Rauf., M.Si

Sekretaris

Lilis Suriani, S.Sos, M.Si

Anggota I

Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec

Anggota II

Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos, M.Si

Mengetahui
Direktur Program Pasca Sarjana
Universitas Islam Riau

Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta ujian konfrehensif penelitian yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Haramaini
NPM : 147120005
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S.2)
Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konfrehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konfrehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Februari 2019
Pelaku Pernyataan




Haramaini

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah hingga penulis dapat merampungkan penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti”. Tesis ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat Guna memperoleh gelar Magister Sains pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penyelesaian Tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih setulusnya Kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri., M.Ec selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang telah memberikan dan menyediakan sarana dan prasana belajar sehingga penulis dapat menimba ilmu dengan maksimal;
2. Ibu Lilis Suriani, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Ilmu Administrasi dan juga sebagai pembimbing kedua yang memberikan arahan dan bimbingan dan saran sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini;
3. Bapak Dr. H. Rahyunir Rauf, M.Si selaku Pembimbing 1 yang memberikan arahan dan bimbingan dan saran sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini;

4. Bapak dan Ibu Dosen pada program studi Ilmu Administrasi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan berbagi pengalaman kepada penulis selama mengikuti perkuliahan;
5. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta atas segala pengorbanan dan kasih sayang serta air mata dan doanya untuk ananda. Tak lupa buat saudara-saudaraku Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT;
6. Dan juga tidak lupa buat rekan-rekan angkatan 2015 yang telah memberikan bantuan dan motivasi untuk menyelesaikan Tesis ini semoga kita semua sukses, amin.

Penulis menyadari bahwa dalam Tesis ini masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut. Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi nusa dan bangsa, Amin

Pekanbaru, Februari 2019

Penulis

Ttd

Haramaini

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

Abstrak

Oleh

HARAMAINI

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk menganalisa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti dikarenakan masih terjadi beberapa fenomena mengenai rendahnya kinerja dalam hal ini Masih adanya pekerjaan yang dilakukan aparatur tidak berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP), pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur tidak sesuai tugas pokok dan fungsinya, Masih ada sebagian aparatur yang telat masuk jam kantor, Sering terdapat kesalahfahaman antar aparatur yakni antar bawahan dengan atasan, Masih ada aparatur yang menolak untuk ditunjuk sebagai Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Sebagian aparatur bekerja hanya menunggu perintah atasannya dan kurangnya inovasi pelaksanaan tugasnya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan tergolong ke dalam penelitian survey. dengan teknik analisa data dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan menggunakan alat pengumpul data kuesioner, wawancara dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti yang mana keseluruhan responden yaitu 45 orang. Jenis data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data skunder, data primer merupakan data yang di dapatkan melalui kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder berupa dokumentasi atau peraturan yang berkaitan dengan tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti data pendukung Lainnya. Setelah melalui proses penelitian dan penyajian serta analisis data, dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan SPSS didapatkan Hasil adanya pengaruh positif antara Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Berdasarkan Tabel t hitung dapat diketahui bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Hal ini juga didukung dengan Koefisien determinasi dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi ($R Square$) = 0,327, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 32,7%, artinya adanya pengaruh positif antara Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti

Kata kunci: Iklim organisasi, kinerja aparatur

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON PERFORMANCE OF
COUNTRY CIVIL APPARATUS IN THE REGIONAL CIVIL SERVICE
AGENCY OF KEPULAUAN MERANTI DISTRICT**

Abstract

By

HARAMAINI

This research was carried out with the intention to analyze the influence of organizational climate on the performance of the Regional Civil Apparatus Regional Personnel Agency, Meranti Islands Regency because there are still some phenomena regarding the low performance in this case There is still work done by the apparatus not based on Standard Operating Procedure (SOP), work that performed by apparatus not in accordance with their main tasks and functions. There are still some apparatus who are late in office hours. There are often misunderstandings between apparatus, namely among subordinates and superiors. There are still apparatus who refuse to be appointed as Acting Technical Officials. his supervisor and lack of innovation in carrying out his duties. This research was conducted using quantitative methods and classified into survey research. with data analysis techniques using descriptive statistical analysis and using questionnaires, interviews and observations. The population in this study were all employees of the Regional Personnel Agency, Meranti Islands Regency, where the total respondents were 45 people. The type of data collected includes primary data and secondary data, primary data is data obtained through questionnaires and interviews while secondary data in the form of documentation or regulations relating to the duties and functions of Regional Personnel Agency, Kepulauan Kepulauan Meranti Other supporting data. After going through the research and presentation process and data analysis, it can be concluded that by using SPSS the results of a positive influence between Organizational Climate on the Performance of State Civil Servants in the Regional Personnel Agency of Kepulauan Meranti Regency Based on Table t count can be found that there is a probability value of $0,000 < 0,05$ then H_1 is accepted. This is also supported by determination coefficients. It can be seen that the magnitude of the determination coefficient (R Square) = 0.327, meaning that the independent variables jointly affect the non-independent variables by 32.7%, meaning that there is a positive influence between Organizational Climate on State Civil Apparatus Performance in Regional Personnel Agency of Kepulauan Meranti Regency

Keywords: Organizational climate, employee performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING TESIS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Tinjauan pustaka	13
2.2. Kerangka Pemikiran	34
2.3. Hipotesis	36
2.4. Hasil Penelitian Terdahulu	36
2.5. Konsep operasional	38
2.6. Operasionalisasi Variabel	41
2.7. Teknik pengukuran	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	46
3.2. Lokasi penelitian	46
3.3. Populasi dan Sampel	47
3.4. Teknik Penarikan Sampel	48
3.5. Jenis dan Sumber data	49
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.7. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	52
3.8. Jadwal Kegiatan penelitian	54

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Ringkas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti	56
4.2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti	65
4.3. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti	66

BAB V ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1. Identitas Responden	72
5.2. Hasil Penelitian dan analisis data	74
5.3. Analisa data Data pengaruh Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti	98
5.4. Interpretasi	101

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan 103

6.2. Saran 104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
II. 1. : Penelitian terdahulu	36
II. 2. : Operasional variabel Penelitian	42
III. 1. : Sampel penelitian	48
III. 2. : Jadwal Kegiatan Penelitian	55
IV. 1. : Data Administratif Kabupaten Kepulauan Meranti	60
IV. 2. : Keadaan Jumlah Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2017	61
V.1. : Distribusi responden penelitian berdasarkan jenis Kelamin	72
V.2. : distribusi responden penelitian berdasarkan umur.....	73
V.3. : distribusi responden penelitian berdasarkan tingkat Pendidikan ...	73
V.4. : Tanggapan responden terhadap indikator Supportive (pendukung)	75
V.5. : Tanggapan responden terhadap indikator collegial (pertemanan) ..	78
V.6. : Tanggapan responden terhadap indikator intimate (keintiman)	80
V.7. : Tanggapan responden terhadap indikator Kualitas Kerja	83
V.8 : Tanggapan responden terhadap indikator Kecepatan kerja atau ketepatan waktu	85
V.9 : Tanggapan responden terhadap indikator Inisiatif	87
V.10 : Tanggapan responden terhadap indikator Kemampuan Kerja	90
V.11 : Tanggapan responden terhadap indikator Komunikasi	92
V.12. : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Penelitian Iklim Organisasi	94
V.13. : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja	94
V.14. : Nilai koefisien determinasi penelitian	100
V.15. : Hasil uji T variabel penelitian	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II. 1 : Kerangka Berfikir	35
IV.1 : Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.....	66



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan ujung tombak pembangunan di Indonesia, karena ASN memegang peran penting dalam pembangunan itu sendiri seperti perumusan regulasi, perencanaan pembangunan, pelaksanaan pembangunan dan masih banyak lagi.

Menurut undang-undang nomor 5 tahun 2014, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan undang-undang tersebut dapat dipahami secara sederhana bahwa ASN adalah pegawai pemerintah yang diberi tugas untuk melayani masyarakat dan dibiayai oleh pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Keberhasilan pembangunan dapat diukur dari sejauh mana pembangunan tersebut dapat memberikan kemakmuran, kesejahteraan dan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Keberhasilan

pembangunan tersebut hanya dapat dicapai jika didukung oleh sumberdaya yang tersedia, khususnya sumberdaya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah organisasi.

Sumberdaya manusia menempati peran yang sangat penting, karena manusialah yang diberi kelebihan akal dan pikiran serta hati nurani sebagai modal dasar untuk melakukan kegiatan pembangunan dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Dalam hal ini sumberdaya manusia yang dimiliki pemerintah adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberikan mandat untuk melakukan tugas-tugas pencapaian tujuan dan cita-cita bersama (Ardiansyah, 2012).

Selain sumber daya manusia terdapat faktor lain yang tidak kalah penting dalam menyukseskan pembangunan, yaitu faktor iklim dalam organisasi. Iklim organisasi menurut Tagiuri dan Litwin adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Berdasarkan pendapat di tersebut dapat diterjemahkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Aparatur Sipil Negara hanya dapat bekerja dengan baik apabila didukung oleh lingkungan organisasi yang baik pula. Iklim organisasi sebagai tempat dan kondisi serta suasana yang dirasakan langsung saat pegawai bekerja tentunya sangat mempengaruhi kinerjanya. Seseorang akan bekerja lebih baik jika dirinya berada dalam sebuah iklim organisasi kerja yang kondusif dan mendukung kenyamanan dirinya. Suatu iklim organisasi dapat dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan kerja secara optimal, dan nyaman.

Iklim organisasi dimana tempat pegawai melakukan aktivitas dalam melaksanakan tugas sehari-hari sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja pegawai tersebut. Menurut Wirawan (2009), kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor - faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai. Selanjutnya menurut Litwin dan Stringer (1994), mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Iklim organisasi mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri. Kinerja disuatu instansi pemerintahan merupakan suatu hal yang patut untuk dipertimbangkan apalagi dalam hal evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil

saat ini hanya sebagai formalitas saja artinya dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja belum benar – benar berjalan dengan baik.

Hubungan antar aparatur yang terjadi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dapat digambarkan dalam melaksanakan pekerjaan sering terjadinya konflik berupa kesalahfahaman tentang apa yang seharusnya dikerjakan oleh aparatur. Konflik bisa terjadi antar aparatur dikarenakan tidak lengkapnya uraian tugas pekerjaan, miskomunikasi antar bawahan dengan atasan serta system koordinasi yang tidak jelas.

Otonomi daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumberdaya manusianya. Tidak terkecuali Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti, walaupun masih berusia sangat muda, yaitu pada tanggal 16 Januari 2009, yang dibentuk dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2009.

Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan bagian integral dari Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti, organisasi ini memegang peranan yang cukup penting dalam pembangunan kabupaten ini ke depan, karena di dalam organisasi Badan Kepegawaian Daerah ini tergabung beberapa bidang teknis urusan kepegawaian. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten

Kepulauan Meranti dan kemudian dijabarkan dengan Peraturan Bupati Kepulauan Meranti Nomor 51 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Kepulauan Meranti dibidang Kepegawaian.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti tentu saja tidak terlepas dari masalah-masalah yang dihadapi, salah satunya adalah masalah yang berhubungan dengan iklim organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi ASN dalam melaksanakan pekerjaannya.

Interaksi yang terjadi dalam sebuah organisasi baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama ASN dapat menimbulkan dampak bagi organisasi tersebut. Hubungan yang terjadi dapat bersifat positif maupun negatif, sehingga memerlukan penelitian yang mendalam untuk menganalisa hubungan tersebut, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pengembangan organisasi di masa yang akan datang.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi masing-masing didalam organisasi, Badan Kepegawaian Daerah di pimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati

melalui Sekretaris Daerah. Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Sub bagian umum, kepegawaian dan perlengkapan; dan
 2. Sub bagian keuangan dan program.
- c. Bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, terdiri dari;
 1. Sub bidang pengadaan dan pemberhentian pegawai;
 2. Sub bidang data dan informasi kepegawaian; dan
 3. Sub bidang fasilitasi profesi ASN.
- d. Bidang mutasi, kepangkatan dan promosi kepegawaian, terdiri dari;
 1. Sub bidang mutasi;
 2. Sub bidang kepangkatan; dan
 3. Sub bidang promosi kepegawaian.
- e. Bidang pengembangan, pembinaan, dan kinerja aparatur, terdiri dari;
 1. Sub bidang pengembangan aparatur;
 2. Sub bidang pembinaan pegawai; dan
 3. Kinerja dan kesejahteraan aparatur.
- f. Unit pelaksana teknis badan; dan
- g. Kelompok jabatan fungsional.

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh beberapa utama, yakni sumber daya manusia, tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apa pun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia tersebut diukur dari kinerja pegawai tersebut (*performance*) atau produktivitasnya.

Secara teoretik, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya: kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi (*organization climate*) baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal, tetapi pengendali utama tetap berada pada unsur manusia. (Risnawati, 2017). Namun berkaitan dengan banyaknya faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai peneliti hanya akan memfokuskan pada faktor iklim organisasi (*organization climate*).

Banyaknya penelitian yang membandingkan pengaruh iklim organisasi dan kinerja yang salah satunya dilakukan oleh Yessi Mailisa mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak, yang mana hasilnya ialah

iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja dimana apabila iklim organisasi cenderung baik maka kinerja juga dapat meningkat. Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Jarwanto (2016) Mengenai Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya, maka dari itu dapat diketahui bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner – Bantam English Dictionary* (dalam Rivai dan Basri, 2005:14) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni

- (1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*);
- (2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*);
- (3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*);

(4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuatu dengan tanggung jawab masing – masing dengan hasil yang seperti yang diharapkan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Ini artinya instansi harus memperbaiki sistem manajemen kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja pegawainya, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja. Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan.

Berdasarkan prariset yang penulis lakukan, fenomena yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti antara lain:

1. Kurangnya kritik dan saran yang diberikan oleh pimpinan masing-masing bidang maupun Kepala Badan untuk meningkatkan kerja pegawai seperti arahan langsung atau interaksi langsung dengan pegawai.
2. Kurang baiknya hubungan antar aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti seperti banyaknya konflik yang terjadi pada setiap bidang atau antar pegawai yang dapat menghambat kerja antar bidang atau masing-masing pegawai
3. Banyaknya laporan dan hasil kerja yang tidak sesuai atau cenderung salah serta keterlambatan penyelesaian tugas yang dilakukan oleh aparatur atau pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti
4. Kurangnya inistatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan yang mana cenderung menunggu intruksi dari pimpinan dan adanya pekerjaan yang dilakukan aparatur tidak berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP); antara lain mengkomunikasikan suatu pekerjaan dengan pimpinan yang lebih tinggi tanpa dikoordinasikan dahulu dengan pimpinan/atasan langsungnya, mengambil suatu keputusan tanpa dikoordinasikan terlebih dahulu dengan pimpinan/atasan langsungnya;
5. Kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh pegawai seperti Sering terdapat kesalahfahaman antar aparatur yakni antar

bawahan dengan atasan; antara lain pimpinan menginstruksi tugas dengan bawahan tidak secara berjenjang tanpa dikinformasikan sebelumnya dengan atasan langsung pegawai tersebut;

Beranjak dari uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap Aparatur Sipil Negara, terutama pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Dengan harapan dapat memberikan sumbangan pemikiran demi peningkatan kualitas pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah iklim organisasi di Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti ?
2. Bagaimanakah kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti ?
3. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisa dan menjelaskan iklim organisasi di Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Untuk menganalisa dan menjelaskan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Untuk menganalisa dan menggali pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi semua pihak, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis sebagai bahan masukan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, dalam hal membangun iklim kerja yang kondusif.
2. Manfaat teoritis adalah sebagai sumbangan teori bagi pemangku kebijakan.
3. Manfaat akademis adalah sebagai pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konsep Administrasi dan Organisasi

Istilah Administrasi secara etimologis berasal dari bahasa latin *Administratio* yang dapat berarti pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pimpinan dan pemerintahan, serta pengelolaan. Istilah tersebut selanjutnya berkembang menjadi *amministrazione* di italia, dan di Belanda disebut *administratie*, yang mencakup *stelselmatige verkrijging, en verweking van gegevens* (dalam bahasa indonesia ketatausahaan) dan *bestuur en beheer*, *Bestuur* adalah manajemen dari kegiatan organisasi, dan *beheer* adalah manajemen dari sumberdayanya (finansial, personil, materil, gudang dan sebagainya).

Istilah administrasi dalam bahasa inggris disebut *administration*, berasal dari kata kerja *to administer* mempunyai arti *to serve* (melayani), dan *to manage* (mengelola) ataupun *to direct* (menggerakkan), Dengan demikian *administration* mengandung makna pelayanan ataupun pengelolaan.

Menurut Siagian (2011;2), defenisi administrasi adalah sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Selanjutnya menurut White dalam Hamim (2003;17) “administrasi merupakan suatu proses kerjasama yang terdapat pada semua usaha kelompok, pemerintah maupun swasta, sipil maupun militer, skala besar maupun kecil.”

Selanjutnya menurut Darwis, dkk (2009:11) yang mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu wadah dari unsur-unsur administrasi yang lainnya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Zulkifli (2005:74) mengemukakan bahwa konsep organisasi sebagai wadah pelaksanaan kerjasama, dan juga mencakup rangkaian aktifitas pembagian tugas, penunjukan staf, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi atau pengertian yang dikemukakan diatas, maka ciri-ciri administrasi adalah:

- a. Adanya kelompok manusia, yaitu kelompok manusia yang terdiri dari 2 orang atau lebih;
- b. Adanya kerjasama dari kelompok tersebut;
- c. Adanya kegiatan/ proses/ usaha;
- d. Adanya bimbingan, kepemimpinan, dan pengawasan;
- e. Adanya tujuan yang akan/ingin dicapai.

Sedangkan organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk

mencapai suatu tujuan, bersama, atau sekelompok tujuan.(Robbins, 1989:4).

Karakteristik organisasi adalah:

- a. Terdapat proses koordinasi secara sadar (manajemen);
- b. Adanya kesatuan social;
- c. Adanya interaksi diantara anggota;
- d. Adanya imbalan prestise yang relatif;
- e. Ada nya kepuasan membantu orang lain.

Menurut Herujito (2004;110), pengertian organisasi mencakup dua segi, yaitu:

- a. Organisasi sebagai wadah, lembaga atau kelompok fungsional ketika proses manajemen berlangsung.
- b. Organisasi sebagai wadah pembentukan tingkah laku hubungan antar manusia secara efektif sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta memberikan kondisi lingkungan tertentu untuk pencapaian tujuan. Pengertian ini merujuk pada proses pengorganisasian, yaitu cara bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota sehingga tujuan dapat tercapai.

Organisasi mengakui adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal yaitu melalui struktur organisasi. Dengan demikian struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan

mekanisme koordinasi yang formal, serta pola interaksi yang diikuti. Drucker (1997) Karakteristik Organisasi masa depan (*The organization of the future*) adalah:

1. Menacri tahu siapa konsumen lama kita;
2. Mencari tahu apa yang mereka inginkan;
3. Penuhi keinginan mereka dengan nilai lebih baik dari apa yang dilakukan oleh orang lain;
4. Berhentilah selalu bertanya pada boss, anda tahu apa yang terbaik, dan anda mempunyai kewajiban untk melayani konsumen dan tidak selalu minta ijin;
5. Anggota organisasi harus memiliki kebebasandan otonomi serta bertindak professional;
6. Anggota organisasi bekerja untuk memiliki sesuatu setiap hari;
7. Anggota organisasi tidak akan mentolerir seseorang yang tidak mau menyumbangkan tenaga untuk kelompok.

Jika pengorganisasian baik, maka organisasi pun akan baik dan tujuan pun relative mudah dicapai. Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut. (Hasibuan, 2008;23).

2.1.2 Konsep Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dalam konsep populer berarti suatu upaya atau proses upaya dari pimpinan dengan kewenangan tertentu dengan memanfaatkan berbagai sumberdaya yang ada dan yang dikuasai pimpinan tersebut, terutama sumberdaya manusia yang berada dibawah kekuasaannya.

Menurut G.R Terry dalam Winardi (2000;161) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi hal-hal sebagai berikut:

- Planing (Perencanaan)
- Organizing (Pengorganisasian)
- Actuating (Menggerakkan)
- Controlling (Pengawasan)

Manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberiann kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. (Handoko, 2001;3).

Sedangkan manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.(Handoko, 2001;4)

2.1.3 Iklim Organisasi

Agar jelas lebih dalam memahami makna iklim organisasi, maka perlu diketahui pengertian iklim organisasi tersebut dengan menggunakan

pendekatan tinjauan pustaka terhadap penelitian-penelitian terdahulu oleh para ahli, sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam penyamaan persepsi tentang makna iklim organisasi tersebut.

Swastha (2002), memberikan definisi mengenai organisasi sebagai suatu proses tersusun yang orang-orangnya berinteraksi untuk mencapai tujuan. Sedangkan iklim organisasi merupakan kualitas dari proses tersebut dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Simamora (2001), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Al Shammari dalam Haryanti (2005), mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Menurut Sunyoto (2012:52) Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu-kewaktu dan dari satu pekerja kepekerja yang lain. Bilamana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memperhatikan pekerja dan berorientasi pada prestasi maka kita akan mengharapkan tingkat perilaku kearah tujuan yang tinggi.

Kemudian, Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2007), mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Pengertian ini mengandung makna bahwa iklim organisasi merupakan peristiwa yang terjadi secara terus menerus, sehingga mampu membentuk karakteristik perilaku dari sebuah organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau kualitas lingkungan dimana seorang pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya di dalam tubuh sebuah organisasi tersebut yang berlangsung secara terus menerus dan dapat mempengaruhi, memotivasi serta membentuk suatu karakteristik yang mencerminkan sifat organisasi tersebut.

A. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menurut Pace (2000) sebagai berikut :

- a. Kepercayaan. Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan
- b. Pembuatan keputusan bersama. Para pegawai di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.
- c. Kejujuran. Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.
- d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah. Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas

mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin, dan rencana-rencana.

- e. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas. Personel di setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.
- f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah.

B. Komponen Iklim Organisasi

Komponen atau faktor-faktor yang menyusun sebuah iklim organisasi dapat dijelaskan menurut pendapat Stringer (2002), bahwa karakteristik atau komponen iklim organisasi mempengaruhi kinerja organisasi. Menurutnya komponen untuk mengukur hal tersebut yaitu :

- a. Struktur (*Structure*). Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung

jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

- b. Standar-standar (*Standards*). 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. Sebaliknya standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
- c. Tanggung jawab (*Responsibility*). Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka adalah “bos bagi diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan anggotanya merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
- d. Penghargaan (*Recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan dengan kritik dan berkarakteristik keseimbangan antara karakter dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberikan imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan (*Support*). Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung di antara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri. Komponen iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

f. Komitmen (*Commitment*). Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Menurut Gie (2003) iklim kerja mencakup tiga hal yang penting yaitu :

a. Pelayanan Pegawai

Pelayanan pegawai yang baik akan dapat menumbuhkan kepuasan kerja para pegawai perusahaan tersebut, yang akan berarti dapat menimbulkan motivasi kerja yang cukup baik dari masing-masing pegawai perusahaan tersebut.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dari para pegawai perusahaan. Semua yang bising, penerangan yang tidak baik serta suhu udara yang cukup mengganggu adalah merupakan contoh dari adanya kondisi kerja yang tidak baik dalam perusahaan dan ini akan berdampak pada kurangnya gairah serta konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

c. Hubungan Pegawai Dalam Perusahaan

Hubungan pegawai yang tidak baik akan dapat menimbulkan berbagai macam keresahan dari para pegawai perusahaan tersebut, sehingga para pegawai perusahaan ini tidak akan dapat bekerja dengan tenang, dimana hal ini akan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja dari para pegawai perusahaan yang bersangkutan.

Sistem iklim organisasi melalui model Pines seperti dikutip oleh Barkah (2002) yaitu, iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

1. Dimensi Psikologi
2. Dimensi Sosial
3. Dimensi Struktural
4. Dimensi Birokrat

Dimensi psikologi maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari tingkah laku setiap orang yang baik dalam organisasi. Dimensi sosial

maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari hubungan atau kerja sama yang baik setiap anggotanya. Dimensi struktural maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari penataan susunan organisasi secara rapi. Dimensi birokrat maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari prosedur kerja dalam roda organisasi.

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Menurut Steve Kelneer sebagaimana dikutip oleh Lila (2002) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. *Flexibility conformity*

Fleksibilitas dan *comfomity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan 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 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.

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.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah sejumlah persepsi orang-orang terhadap lingkungan di mana ia bekerja. Lebih jauh persepsi tersebut mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Lebih jauh persepsi tersebut mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Banyak dimensi

iklim organisasi sekolah seperti yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel, (2001:190-198), yaitu:

supportive, directive, restrictive, collegial, intimate, dan disengaged.

Dimensi-dimensi tersebut membentuk tipe-tipe iklim organisasi sekolah yaitu: open, engaged, disengaged, and closed. Seperti yang telah dikemukakan tersebut bahwa pada penelitian ini tidak mengidentifikasi tipe-tipe iklim tersebut secara keseluruhan, melainkan salah satu tipe iklim terbuka dengan dimensi yang ditelusuri yaitu: supportive dan intimate. Dimensi iklim tersebut diwujudkan dalam konteks komunikasi di antara orang-orang yang sedang bekerja. Dengan demikian pertanyaan yang perlu diajukan adalah (Hoy dan Miskel, 2001:194):

- 1) bagaimana tingkat supportive (keterdukungan) orang-orang yang sedang bekerja satu sama lain;
- 2) bagaimana tingkat collegial (pertemanan) orang-orang yang sedang bekerja; dan
- 3) bagaimana tingkat intimate (keintiman) orang-orang yang sedang bekerja.

Ketiga dimensi tersebut merupakan indikator yang dikaji dalam penelitian ini. Karena perilaku dapat diamati, bisa diukur, dan mempunyai nilai keterbukaan yang tinggi dibanding dimensi lain.

2.1.4 Kinerja

Dalam buku yang berjudul *Kepemimpinan Birokrasi Pasolong* (2008) mengemukakan tentang konsep kinerja yang pada dasarnya dapat

dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Kinerja organisasi akan meningkat apabila didukung oleh peningkatan kinerja sumberdaya manusia yang mengelola organisasi tersebut dan beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja tersebut. Pengertian kinerja sangat beragam dan juga faktor yang mempengaruhinya juga banyak sekali, sehingga perlu untuk memahaminya perlu dukungan pendapat dari beberapa ahli dan hasil penelitian terdahulu.

Kinerja (*Performance*) adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi yang disetujui bersama (Armstrong, dalam Novitasari, 2003).

Menurut Mangkunegara (2006) “kinerja” karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Brahmasari (2004), mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja SDM pada suatu organisasi dapat dilihat dari kemampuan berpikir, kreativitas, keterampilan serta loyalitasnya. SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi, yang pada gilirannya akan mewujudkan tujuan organisasi. Kualitas SDM seperti dimaksud di atas dapat terwujud karena adanya suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Robert Bacal dalam Yamin dan Maisah (2010), manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang dengan orang lain.

Mulyasa (2006), mengatakan kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen, maka kinerja akan rendah. Kinerja rendah sebagai hasil dari motivasi yang rendah dan kemampuan yang rendah.

A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Muhammad Arffin (2004), mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjukkan kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi lebih mengarah kepada (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Prawrosentono dalam Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Kemudian menurut (Tiffin dan Me. Cormick dalam Novita Sari, 2004). dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Variabel Individual,

Meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. Variabel Situasional, Meliputi:

1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Tika (2006), mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu.

A. Dale Timple dalam (Mangkunegara, 2006), factor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam sebuah organisasi baik organisasi formal maupun non formal pasti yang dituntut untuk lebih baik adalah kinerja dari organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

B. Indikator Kinerja

Any (2004) mengatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan berdasarkan indikator perilaku yang spesifik, yaitu:

1. Disiplin kerja (kehadiran) yaitu ketepatan pegawai untuk hadir ke kantor dan kemangkiran dengan ijin atau tanpa ijin atasan.
2. Kualitas kerja yaitu mutu dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Kemampuan (keterampilan) kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.
4. Potensi yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja secara proaktif dan inovatif melalui gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerjanya.

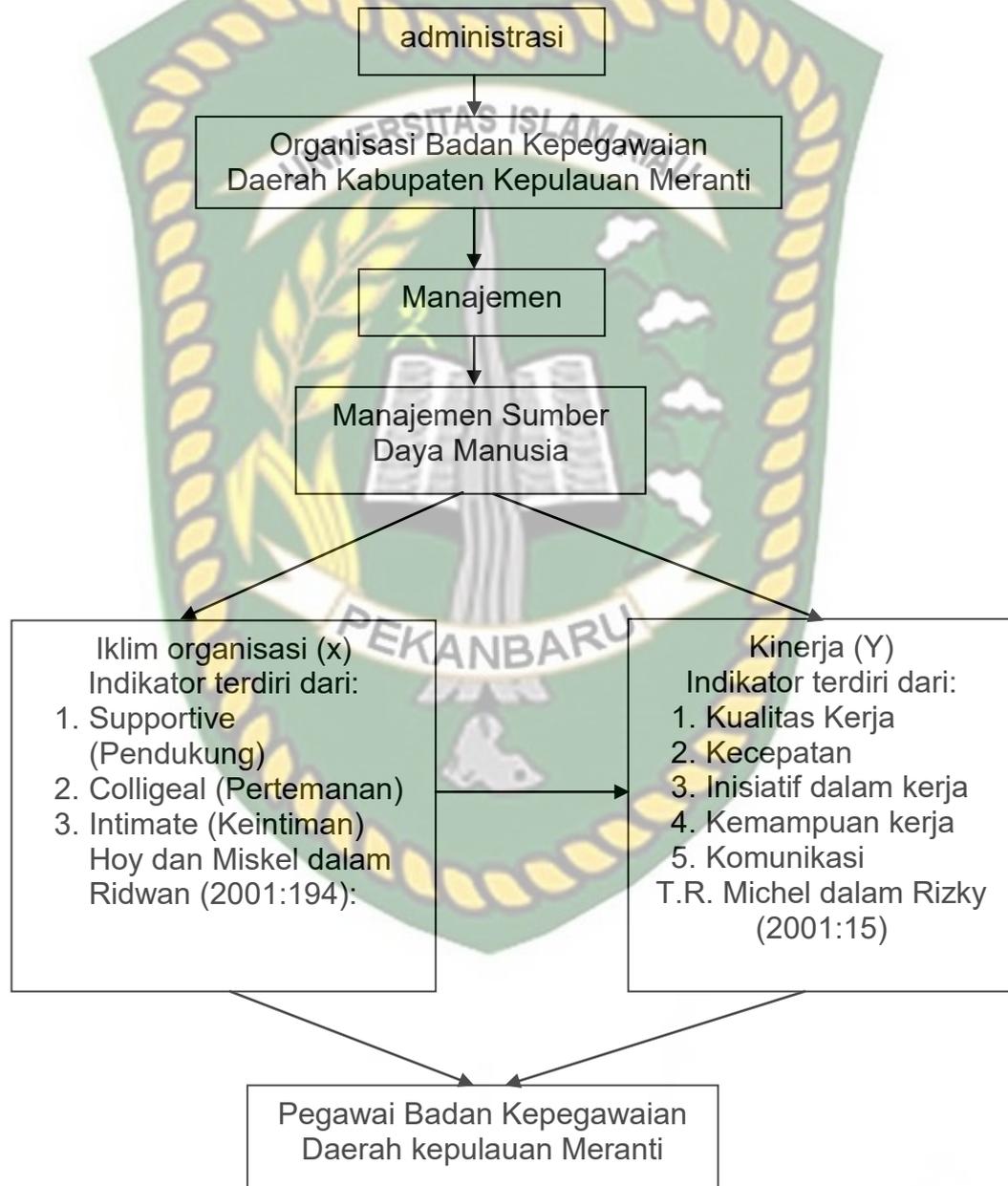
Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja meliputi :

- a) Kualitas pelayanan (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b) Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c) Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d) Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- e) Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah. Kerangka berpikir ilmiah memuat hubungan antara variabel-variabel penelitian, dirangkum secara sistematis melalui visualisasi hubungan antara variabel terikat (x) dengan variabel bebas (y). Kerangka berpikir menjelaskan secara lebih rinci keterkaitan antara variabel yang satu dengan yang lain, dan apabila setiap ingin

mengetahui permasalahan yang diteliti, akan menjadi lebih mudah dalam memahaminya sehingga dapat digambarkan sebagai berikut .Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.



Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir

Sumber: Modifikasi peneliti 2018

2.3 Hipotesis

H_0 : diduga iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti.

H_1 : diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai iklim organisasi terhadap kinerja, telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu baik dari kalangan dosen maupun mahasiswa. Hasil penelitian terdahulu tersebut dapat menjadi acuan dan pembanding dalam mempertajam hasil penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian ini dapat dilihat pada table 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul/ Nama Peneliti	Variabel	Indikator	Hasil	Perbandingan/ Persamaan
1	2	3	4	5	6
1	Pengaruh Kemampuan kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Staf pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur). Indra Drajat (2014)	Kemampuan Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja	Indikator Kemampuan Kerja : 1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Pengalaman Indikator Iklim Organisasi: 1. Aalleclive 2. Responsibility 3. Standar 4. Reward 5. Clarity 6. Team Spirit Indikator Kinerja: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 4. Ketepatan 5. Kreativitas	kemampuan Iklim Organisasi berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai dimanan koefisien determinasi sebesar 80,1 % secara parsial, Kemampuan dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan	Sama-sama mengangkat judul dengan variabel Kemampuan Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

2	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan di Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan. Sari Azanti, 2017	Iklim Organisasi dan Kinerja	Indikator Iklim organisasi : 1. Supportive (Pendukung) 2. Colligeal (Pertemanan) 3. Intimate (Keintiman) Indikator Kinerja 1. Kualitas kerja 2. Kecepatan 3. Inisiatif dalam kerja 4. Kemampuan kerja 5. Komunikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan di Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan;	Sama-sama mengangkat judul dengan variabel penelitian Iklim Organisasi dan Kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini.
3	Pengaruh Iklim Organisasi dan motivasi berprestasi Terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kehutanan Kelautan dan Perikanan, Kabupaten Kepulauan Meranti. Ardiansyah, 2011	Iklim Organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja	Indikator Iklim organisasi : 1. Kepercayaan Pegawai 2. Kejujuran Pegawai 3. Interaksi 4. Komunikasi 5. Komitmen bersama Indikator Motivasi berprestasi 1. Pendapatan 2. Promosi 3. Pengembangan pegawai 4. Tantangan Kerja 5. Pensiun Indikator Kinerja 1. Sikap 2. Kedisiplinan 3. Waktu Pelaksanaan 4. Pengawasan 5. Hasil Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kehutanan Kelautan dan Perikanan, Kabupaten Kepulauan Meranti;	Sama-sama mengangkat judul dengan variabel penelitian Iklim Organisasi, Motivasi berprestasi dan Kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini.
4	Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial	Iklim Organisasi, Pengembangan karir	Indikator Iklim organisasi: 1. Struktur 2. Tanggung jawab 3. Resiko 4. Imbalan Penghargaan 5. Dukungan 6. Konflik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT.	Sama-sama mengangkat judul dengan variabel penelitian Iklim Organisasi dan Kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah objek

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

	Aceh. Mawarni dkk (2012)		Indikator Pengembangan karir 1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan dalam kepemimpinan 3. Kemampuan manajerial Indikator Kinerja: 1. Lingkungan kerja 2. . Motivasi kerja 3. Gaya 4. Prilaku 5. Sikap dan 6. Hubungan dengan rekan kerja	Bank BPD Bali Kantor Pusat	penelitian dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini.
--	--------------------------------	--	--	----------------------------------	--

Sumber : Jurnal Penelitian

2.5 Konsep Operasional

Untuk menghindari pemahaman yang berbeda tentang konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan konsepnya sebagai berikut:

- a. Administrasi adalah seluruh proses kerja sama dari dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu dengan pemanfaatan sarana dan prasarana secara berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Organisasi adalah sebuah sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekumpulan beberapa orang yang bekerjasama dengan sportif dan tanggung jawab yang dilakukan secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- c. Manajemen adalah proses tertentu yang terdiri dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber

daya manusia dan menggandakan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan.

- d. Manajemen Sumberdaya manusia adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja (sumber daya / obyek utama) secara efektif dan efisien sehingga dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama, baik perusahaan, karyawan maupun masyarakat;
- e. Iklim Organisasi adalah suasana kerja dalam tubuh organisasi yang secara terus menerus berlangsung, sehingga mempengaruhi perasaan dan tingkahlaku individu (pegawai) yang melakukan aktivitas dalamnya serta mempengaruhi kinerja individu tersebut dalam melaksanakan tugas.
- f. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- g. Supportive adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan

- h. colligeal adalah menggambarkan keakraban, pertemanan, antusias bekerja dalam kepentingan peningkatan kompetensi professional, collegial merupakan bagaimana kondisi organisasi dari sisi hubungan antar individu atau bagaimana individu tersebut berinteraksi dalam bekerja serta tingkat keakraban masing-masing pegawai Pertemanan baik dengan orang lain.
- i. Intimate keimtiman merujuk kepada bagaimana tingkat atau kedekatan orang-orang yang sedang bekerja, dalam organisasi. Kedekatan disini ialah bagaimana tingkat hubungan antara pegawai yang akan mempengaruhi kerja sehari-hari. Keintiman atau kedekatan hubungan kerja antar pegawai dalam penyelesaian kerja, bukan pada hubungan di luar pekerjaan
- j. Kualitas Kerja ialah menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. ketelitian dan juga kebenaran yang mana pada ukurannya mengarahkan kepada kepuasan individu dalam bekerja dan juga pemahaman atas pekerjaan yang akan dilakukan maupun telah selesai dikerjakan
- k. Kecepatan kerja adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai. Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Ketepatan waktu ini berhubungan dengan

waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan

- l. Inisiatif dalam kerja merupakan gagasan-gagasan yang berasal dari perorangan yang dimunculkan serta tindakan-tindakan dari gagasan itu sendiri untuk dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- m. Kemampuan kerja ialah merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik adapun item penilaian pada kemampuan kerja.
- n. Komunikasi merupakan penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya 2 pihak atau pegawai menggunakan berbagai media yang ada dalam m hal ini komunikasi yang digunakan ialah sebagai media penyelesaian pekerjaan.

2.6 Operasional Variabel

Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya, kedua variabel tersebut telah ditentukan sebagai variabel terikat adalah kinerja (Y), sedangkan variabel

bebas terdiri dari iklim organisasi (x), Besarnya hubungan antar variabel akan dinyatakan dalam koefisien korelasi dan selanjutnya juga diuji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut baik secara individual (parsial) maupun bersama sama (simultan) terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan metode analisis regresi linier.

Tabel 2.2. Operasional Variabel Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Iklim Organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi prilakunya dan dapat di diskripsikan karateristik organisasi (Soetopo:2010: 89)	Iklim Organisasi	1. Suportive (Pendukung)	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan kritik secara konstruktif Mau mendengarkan saran orang lain Luwes dalam berkomunikasi 	Likert
		2. Collegial (Pertemanan)	<ul style="list-style-type: none"> Pertemanan baik dengan orang lain Bersemangat untuk bekerjasama Akrab dalam berdiskusi 	Likert
		3. Intimate (Keintiman)	<ul style="list-style-type: none"> Saling mendukung Merasakan pekerjaan milik bersama Mempunyai kesamaan dalam bekerja 	Likert
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara :2007.67)	Kinerja	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan pegawai Pemahaman kerja pegawai 	Likert
		2. Kecepatan atau ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan program visi kedepan Menyelesaikan program sesuai prosedur Penentuan waktu kerja 	Likert
		3. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> Berfikir positif Mewujudkan kreativitas Pemberian reward 	Likert
		4. Kemampuan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Penguasaan program layanan Penguasaan metode kerja Tanggap dalam setiap permasalahan publik 	Likert

		5. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan layanan bimbingan • Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan organisasi • Penggunaan komunikasi verbal 	Likert
--	--	---------------	--	--------

Sumber : Modifikasi penulis 2018

2.7 Teknik Pengukuran

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (*questionnaire*) model skala Likert. Pengumpulan data dilakukan dengan meminta kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner .

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung, yang berasal dari instansi Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti. Dalam penelitian ini variabel independen atau variabel bebas yakni iklim organisasi terdiri dari 3 indikator dan variabel dependen terdiri dari 5 indikator. Baik variabel independen maupun variabel dependen diukur dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner.

Variabel (x) iklim organisasi dengan indikator: *supporting*, *collegial* dan *intimate*. Yang diajukan dalam kuesioner dibobot dengan skala likert 5 poin mulai dari sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, kurang setuju diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1, dengan jumlah responden adalah 45, maka nilai tertinggi jawaban responden untuk satu indikator ialah $45 \times 5 = 225$ sedangkan nilai terendah dari jawaban responden adalah $45 \times 1 = 45$. Dengan demikian intervalnya untuk 5 kategori adalah $(225-45)/5 = 37$.

Dari interval diatas kategori skor jawaban responden adalah sebagai berikut :

- a. Tidak baik apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 46 - 83
- b. Kurang baik apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 84 -121
- c. Cukup apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 122-149
- d. Baik apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 150 – 187
- e. Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 188 - 225.

Variabel (Y) Kinerja dengan indikator : Kualitas kerja, kecepatan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan kerja dan komunikasi. Yang diajukan dalam kuisisioner dibobot dengan skala likert 5 poin mulai dari sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, kurang setuju diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1. Dari interval diatas kategori skor jawaban responden adalah sebagai berikut :

- a. Tidak baik apabila skor jawaban responden tentang kinerja berada pada kisaran 46 – 83
- b. Kurang baik apabila skor jawaban responden tentang kinerja berada pada kisaran 84 -121

- c. Cukup apabila skor jawaban responden tentang kinerja berada pada kisaran 122-149
- d. Baik apabila skor jawaban responden tentang kinerja berada pada kisaran 150 – 187
- e. Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang kinerja berada pada kisaran 188 -225.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yaitu yang mengkaji seberapa besar hubungan variabel bebas (x) terhadap variabel terkait (Y).

Metode ini digunakan untuk menggambarkan hubungan yang terjadi antara variabel-variabel dalam penelitian, sehingga dapat disimpulkan dan digambarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Dipilihnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti tempat penelitian dikarenakan sesuai dengan tupoksinya, bahwa Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan Tugas menyelenggarakan fungsi: Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan bidang kepegawaian daerah, pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan bidang kepegawaian daerah, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan bidang kepegawaian daerah, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan bidang kepegawaian daerah dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga dibutuhkan

iklim organisasi Aparatur Sipil Negara yang baik dalam rangka menunjang kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah sebanyak 45 orang.

Dipilihnya Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang Mutasi Kepangkatan dan Promosi Kepegawaian, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, sebagai *key informan* dalam penelitian ini adalah dikarenakan mereka adalah orang yang mengetahui permasalahan dan juga sebagai orang yang memiliki kuasa dalam membuat kebijakan dalam organisasi menyangkut Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya sifat yang sama sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan Objek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Nagara (ASN) pada Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti, dengan populasi sebanyak 45 orang. Populasi ini

terdiri dari pegawai dengan jabatan dan golongan berbeda, dari golongan II sampai golongan IV, serta dari jabatan Kepala Badan sampai staf.

Mengingat populasi yang relatif sedikit, maka seluruh populasi pada penelitian ini dijadikan responden penelitian. Menurut Suharsini Arikunto (2003), apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Hal ini sesuai dengan pendapat Riduwan (2013:119) bahwa apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel dan populasi adalah sama yaitu 45 orang.

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No	Komponen	Populasi	Sampel	%
1	Kepala Bidang	3	3	100
2	Kepala Sub Bidang	9	9	100
3	Kepala Sub Bagian	2	2	100
4	Staf	31	31	100
	Total Sampel	45 Orang	45 Orang	100

Sumber :Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2018

3.4 Teknik Penarikan Sampel

Sehubungan dengan penelitian tentang pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dengan alasan jumlah pegawai dapat tergolong sedikit maka dari itu peneliti menggunakan penarikan sampel sensus atau mengambil seluruh populasi untuk di jadikan sampel, kemudian menggunakan key informan dan informan Bagi Pejabat, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai informan.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut:

a. Data primer.

Yaitu data atau keterangan yang diperoleh langsung dari seluruh responden penelitian melalui kuesioner dan wawancara yang telah disiapkan terlebih dahulu, data primer adalah data yang berkaitan dengan masalah penelitian yaitu lingkungan kerja dan kualitas pelayanan.

b. Data sekunder

Yaitu data pendukung yang berkenaan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, penjelasan umum, teori-teori dan dokumentasi yang relevan dengan masalah penelitian yang sudah tersedia pengumpulan

data sekunder dilakukan untuk mengumpulkan data bersumber dari arsip dan dokumen. Data sekunder ialah:

- a. Tugas dan fungsi
- b. Struktur
- c. Sarana dan prasana kantor

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket (*questioner*) yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang iklim organisasi dan kinerja pegawai. Angket yang diberikan adalah jenis angket terbuka, yaitu terdiri dari beberapa pernyataan yang digunakan untuk mengetahui identitas responden. Disamping itu terdapat pernyataan tertutup atau dengan memberikan pilihan jawaban dengan menggunakan ordinal atau sering disebut sekala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban responden. Lima kategori ini yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skala nilai 5,4,3,2 dan 1 untuk pernyataan positif, dan skala nilai 1,2,3 dan 4 untuk pernyataan negatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada esponden untuk dijawabnya (Sugiyonno, 2010:162). Kuisisioner diberikan kepada Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Kepulauan .Meranti yang menjadi

responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak responden. Adapun data-data yang perlu untuk didapatkan dalam pemberian kuisioner ini adalah identitas responden, tanggapan responden terhadap disiplin kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Kep.Meranti.

- b. Wawancara yaitu berupa informasi yang diperoleh melalui Tanya jawab secara tatap muka dengan *key informan* sebanyak 4 (empat) orang yaitu Kepala Badan, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang Mutasi, Kependidikan dan Promosi Kepegawaian, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan informasi Kepegawian, yang bertujuan untuk mencari data atau pendukung data yang telah ada. Wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara tidak terstruktur dimana penulis tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistmatis dan lengkap untuk penumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan mengenai disiplin kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, yang tetap mangacu pada indikator yang ada didalam kuisioner.
- c. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian di lapangan dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kep.Meranti. Metode

observasi yang digunakan adalah Observasi berperan serta (*partipicant Observation*), dimana penulis terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Adapun data-data observasi yang diperlukan dalam penelitian ini adalah perilaku, disiplin kerja, proses kerja dan hasil kerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan.Meranti.

- d. Dokumentasi yaitu menyediakan dokumen-dokumen dengan memakai bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, wasiat, buku, undang-undang dan sebagainya.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Teknik Analisis Data

Analisis digunakan untuk menganalisis data-data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian terlebih dahulu, data yang dianalisa seperti, umur responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan, golongan kepangkatan, masa kerja dan lain sebagainya.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data masing-masing variabel penelitian secara tunggal, maupun bersama-sama yaitu variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi, dan kinerja ASN, sedangkan statistik infrensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil pengolahan data

statistik deskriptif pada masing-masing variabel menggambarkan rata-rata, standar deviasi, median, modus, skor minimum dan skor maksimum, rentang skor, tabel frekuensi dan histogram.

Untuk mengukur setiap butir instrumen pernyataan dilakukan dengan menganalisis hubungan antara skor setiap butir dengan skor total total menggunakan "Product Moment". Dari hasil perhitungan apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya apabila r-hitung lebih kecil dari r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan harus didrop. Hanya butir pertanyaan yang dinyatakan valid yang datanya dapat dianalisis lebih lanjut pada penelitian ini.

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi antara butir (x) dengan skor total (y)

n = jumlah responden

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk mencari reliabilitas digunakan rumus "Alpha Cronbech" sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = koefisien reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

σ = variabel total

$\sum\sigma$ = jumlah varian butir

B. Uji Hipotesis

Rumusan uji hipotesis statistik yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

H_0 : diduga iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti.

H_1 : diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti.

H_0 : $\sigma_{X_1.Y} = 0$

H_1 : $\sigma_{X_1.Y} > 0$

Dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Kepulauan Meranti. Waktu pelaksanaan penelitian ini disesuaikan dengan ketersediaan sumberdaya yang ada, baik waktu dan biaya, maka penelitian ini dilakukan selama lebih kurang 4 (empat) bulan yaitu dari bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan November 2018.

Agar pelaksanaan penelitian berjalan sesuai rencana dan jadwal yang telah ditentukan, maka disusun jadwal pelaksanaan penelitian

berdasarkan urutan dan tahap-tahap penelitian yang harus dilalui.

Adapun jadwal pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel III. 2. Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Tahapan Kegiatan	Alokasi Waktu											
		Agustus			September			Oktober			November		
<i>Tahap Persiapan</i>													
1.	Pembuatan Proposal	■											
2.	Ujian Proposal Tesis		■										
3.	Pembuatan angket			■									
4.	Uji Coba Angket				■								
5.	Perizinan												
<i>Tahap Pelaksanaan</i>													
1.	Pengumpulan Data					■							
2.	Survey Lapangan						■						
3.	Pengolahan Data							■					
4.	Analisis Data								■				
<i>Tahap Penyusunan Laporan</i>													
1.	Draft Laporan									■			
2.	Diskusi Draft										■		
3.	Penyusunan Laporan											■	
4.	Seminar												■
5.	Penggandaan tesis												■

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Ringkas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.

4.1.1. Gambaran Umum Kabupaten Kepulauan Meranti.

Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan pemekaran dari Kabupaten Bengkalis yang dibentuk pada tanggal 19 Desember 2008. Dasar hukum berdirinya Kabupaten Kepulauan Meranti adalah Undang-undang nomor 12 tahun 2009, tanggal 16 Januari 2009. Secara geografis, Kabupaten Kepulauan Meranti berada pada koordinat antara sekitar $0^{\circ} 42' 30'' - 1^{\circ} 28' 0''$ LU, dan $102^{\circ} 12' 0'' - 103^{\circ} 10' 0''$ BT, dan terletak pada bagian pesisir Timur pulau Sumatera, dengan pesisir pantai yang berbatasan dengan sejumlah negara tetangga dan masuk dalam daerah Segitiga Pertumbuhan Ekonomi (*Growth Triagle*) Indonesia - Malaysia - Singapore (IMS-GT). Secara tidak langsung, daerah ini menjadi daerah *Hinterland Kawasan Free Trade Zone* (FTZ) Batam - Tj. Balai Karimun.

Dalam rangka memanfaatkan peluang dan keuntungan posisi geografis dan mendorong pertumbuhan ekonomi wilayah perbatasan dengan Negara tetangga Malaysia dan Singapura, maka wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti sangat berfungsi sebagai Gerbang Lintas Batas Negara atau Pintu Gerbang Internasional yang menghubungkan Riau daratan dengan negara tetangga melalui jalur laut. Hal ini untuk melengkapi kota Dumai yang terlebih dahulu ditetapkan dan berfungsi sebagai kota Pusat Kegiatan Strategis Negara, yaitu yang berfungsi sebagai beranda depan negara, pintu

gerbang internasional, niaga dan industri. Luas kabupaten Kepulauan Meranti mencapai, 3707,84 km², sedangkan luas kota Selatpanjang sebagai ibukotanya adalah 45,44 km². Batas –batas wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatas dengan Selat Malaka dan Kabupaten Bengkalis.
2. Sebelah Selatan berbatas dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan.
3. Sebelah Barat berbatas dengan Kabupaten Bengkalis.
4. Sebelah Timur berbatas dengan Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan hasil penafsiran peta topografi dengan skala 1 : 250.000, diperoleh gambaran bahwa kawasan Kabupaten Kepulauan Meranti sebagian besar bertopografi datar dengan kelerengan 0–8 %, dengan ketinggian rata-rata sekitar 1-6,4 m di atas permukaan laut. Daerah ini beriklim tropis dengan suhu udara antara 25° - 32° Celcius, dengan kelembaban dan curah hujan cukup tinggi. Musim hujan terjadi sekitar bulan September-Januari, dan musim kemarau terjadi sekitar bulan Februari hingga Agustus.

Gugusan daerah kepulauan ini terdapat beberapa pulau besar, seperti pulau Tebing Tinggi (1.438,83 km²), Pulau Rangsang (922,10 km²), Pulau Padang dan Merbau (1.348,91 km²). Pada umumnya, struktur tanah di Kabupaten Kepulauan Meranti terdiri atas tanah *organosol (Histosil)*, yaitu tanah gambut yang banyak mengandung bahan organik. Tanah ini dominan

diwilayah Kabupaten Kepulauan Meranti terutama daratan rendah diantara aliran sungai. Sedangkan disepanjang aliran sungai umumnya terdapat formasi tanggul alam natural river levees yang terdiri dari tanah-tanah *Alluvial (Entisol)*.

Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan kabupaten yang baru dimekarkan lima tahun silam. Di Kabupaten Kepulauan Meranti telah terjadi perkembangan pada berbagai aspek seperti ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan pembangunan. Di Kabupaten Kepulauan Meranti terdapat tujuh agama yang dianut oleh masyarakat, yaitu Islam 160,585 Jiwa, Kristen 12,370 jiwa, Katolik 168 jiwa, Budha 23,961 jiwa, Konguchu 1,374 jiwa, dan Hindu 75 jiwa. Sarana ibadah yang ada di Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu Masjid 243 buah, Mushalla 300 buah, Gereja 15 buah, dan Vihara 37 buah. Bukan hanya agama yang beragam tetapi terdapat banyak etnis di Kabupaten Kepulauan Meranti, yakni Melayu, Minangkabau, Bugis, Batak, Jawa, dan Tionghoa.

Kabupaten Kepulauan meranti mempunyai banyak potensi sumber daya alam, yang menjadi penopang kehidupan masyarakat Kabupaten Kepulauan Meranti. Masyarakat disana berkerja sebagai bertani, pelaut, nelayan, dan berdagang. Secara geografis wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki potensi perairan laut dan perairan umum yang cukup luas serta daratan yang dapat dikembangkan usaha budidaya perikanan, sehingga berpeluang bagi investor untuk menanamkan investasi baik dibidang penangkapan di perairan lepas pantai dan budidaya perikanan (tambak, keramba dan kolam). Disamping sungai-sungai dan selat,

Kabupaten Kepulauan Meranti juga memiliki banyak terdapat parit baik keberadaannya secara proses alami maupun yang dibuat manusia. Sebagian besar parit-parit ini berfungsi sebagai drainase pengairan dan transportasi bagi masyarakat.

Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki potensi sumber daya alam, baik sektor Migas maupun Non Migas. Di sektor Migas berupa minyak bumi dan gas alam yang terdapat di daerah kawasan pulau Padang. Di kawasan ini telah beroperasi PT Kondur Petroleum S.A yakni di daerah Kurau Desa Lukit (Kecamatan Merbau). Perusahaan ini mampu produksi 8500 barel/hari. Selain minyak bumi, juga ada gas bumi sebesar 12 MMSCFD (juta kubik kaki per hari) yang direncanakan penggunaannya dimulai 2011–2020. Di sektor Non Migas Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki potensi beberapa jenis perkebunan seperti sagu (*Metroxylon sp*) dengan produksi 440.309 ton/tahun (2012), kelapa: 50.594,4 ton/tahun, karet: 17.470 ton/tahun, pinang : 1.720,4 ton/tahun, kopi: 1.685,25 ton/tahun. Hingga kini, potensi perkebunan hanya diperdagangkan dalam bentuk bahan baku keluar daerah Riau dan belum dimaksimalkan menjadi industri hilir, sehingga belum membawa nilai tambah yang mendampak luas bagi kesejahteraan masyarakat lokal. Sementara di sector kelautan dan perikanan dengan hasil tangkapan sebanyak 2.206,8 ton/tahun. Selain itu, masih ada potensi dibidang kehutanan, industri pariwisata, potensi tambang dan energi.

4.1.2. Pemerintahan

Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan Kabupaten termuda di wilayah Provinsi Riau. Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan pemekaran terakhir dari Kabupaten Bengkalis pada tahun 2009. Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Meranti kini dijalankan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten yang dipimpin oleh seorang Bupati. Secara administratif, Kabupaten Kepulauan Meranti terdiri dari 9 Kecamatan dan 101 desa/kelurahan, sebagai yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel IV.1 Data Administratif Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Kecamatan	Ibu kota	Luas Kecamatan (Km ²)	Desa/ Kelurahan	Jumlah Penduduk
1	Tebing Tinggi	Selat panjang	849.50	9	55.870
2	Tebing Tinggi Barat	Alai	586.83	11	15.712
3	Rangsang	Tanjung samak	681.00	17	18.409
4	Rangsang Barat	Bantar	241.60	16	17.353
5	Merbau	Teluk Belitung	1.348.91	14	14.091
6	Pulau Merbau	Renak rungun	765.987	7	14.889
7	Tebing tinggi Timur	Sungai Tohor	804.06	7	11.661
8	Putri Puyu	Bandul	847.540	10	16.235
9	Rangsang Pesisir	Sonde	761.87	10	16.875

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2017

Dari tabel di atas dapat dipahami bahwa jumlah kecamatan yang ada di Kabupaten Kepulauan Meranti sebanyak 9 kecamatan yang terdiri dari 101 desa/kelurahan. Kecamatan yang memiliki jumlah desa/kelurahan terbanyak adalah Kecamatan Rangsang 17 desa/kelurahan dan Rangsang Barat dengan 16 desa/kelurahan dan kecamatan yang dengan jumlah

desa/kelurahan terkecil adalah Pulau Merbau dan Tebing Tinggi Timur dengan 7 desa/kelurahan. Jumlah penduduk yang paling terbanyak adalah di Kecamatan Tebing Tinggi sebanyak 55.870 Jiwa, dan Kecamatan tebing tinggi Timur hanya memiliki jumlah penduduk yang paling sedikit yaitu 11,661 Jiwa.

4.1.3. Penduduk

Kepadatan Penduduk dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, antara lain kepadatan penduduk geografis, kepadatan penduduk agraris, kepadatan penduduk daerah terbangun dan sebagainya. Berdasarkan data penduduk Kabupaten kepulauan meranti sampai dengan tahun 2017 berjumlah sebanyak 181.095 jiwa terdiri dari 93.017 jiwa laki-laki dan 88.078 jiwa perempuan. Keadaan jumlah Penduduk Kabupaten kepulauan meranti Perkecamatan Tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel IV.2.

Tabel IV.2 Keadaan Jumlah Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2017

No	Kecamatan	Penduduk (Jiwa)	Laki-laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)
1	2	3	4	5
1	Tebing Tinggi	55.870	28.270	27.600
2	Tebing Tinggi Barat	15.712	8.346	7.366
3	Tebing Tinggi Timur	11.661	6.172	5.489
4	Rangsang	18.409	9.784	8.625
5	Rangsang Barat	16.875	8.605	8.270
6	Rangsang Pesisir	17.353	8.732	8.621
7	Merbau	14.091	7.441	6.650
8	Pulau Merbau	14.889	7.509	7.380
9	Tasik Putri Puyuh	16.235	8.158	8.077
Jumlah		181.095	93.017	88.078

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2017

4.1.4. Sosial Budaya

Dalam perkembangan Kabupaten Kepulauan Meranti kehidupan masyarakat terbentuk dari berbagai suku bangsa dan golongan etnik, seperti golongan asli Melayu setempat, Bugis, Makasar, Jawa, Tionghoa dan dari daerah lainnya. Golongan tersebut saling membaaur, berhubungan dan saling memengaruhi sehingga membentuk suatu persatuan baik sosial maupun budaya yang dicirikan dengan semangat berkompetisi dan sikap kegotongroyongan antar etnis tinggi dan mudah menerima perubahan sejalan dengan perkembangan zaman.

Dalam kehidupan sosial budaya, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti selalu membentuk masyarakat dengan budaya Melayu Islami, misalnya dengan berbusana Melayu (Teluk Belanga bagi kaum pria dan busana muslimah bagi kaum wanita) pada hari atau acara-acara tertentu. Begitu juga di sekolah-sekolah, anak-anak didik dibiasakan mengenal dan mengenakan busana Melayu.

pada hari-hari tertentu. Selain itu upaya melestarikan Arab Melayu, sehingga nama jalan-jalan dan nama kantor instansi pemerintah harus ditulis dengan Arab Melayu. Demikian pula arsitek gedung-gedung pemerintah khususnya dan swasta umumnya harus menggambarkan arsitek Melayu, minimal terpasang di atasnya Selembayung.

Tugas dan amanah mempertahankan untuk dan menanamkan budaya Melayu Islami mendorong pemerintah harus bekerjasama dengan Lembaga Adat Melayu Riau dan Majelis Ulama Kabupaten Kepulauan Meranti. Untuk mewujudkan masyarakat Melayu agamis Islami dewasa ini

bukan hal yang mudah, karena tantangan dan godaan budaya global hegimoni Barat sudah mewabah. Namun perlu disadari bersama bahwa hanya nilai-nilai budaya Islami yang mampu memelihara dan memperkokoh jatidiri anak negeri.

Tradisi Perang Air atau di senut juga Cian Cui adalah Tradisi perayaan Tahun Baru cina di koa Selatpanjang. Tradisi ini merupakan ajang Pariwisata sejak tahun 2013 ini membaurkan warga dari semua etnis di kabupaten Kepulauan Meranti.

4.1.5. Pendidikan

Tingkat Pendidikan penduduk Mencerminkan keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Pendidikan yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi masa depan bangsa. Pendidikan mempunyai peran penting dalam kehidupan manusia, oleh karena itu, pemerintah dan masyarakat senantiasa memberikan perhatian yang besar pada perkembangan pendidikan.

Pengembangan dan pembangunan daerah tidak terlepas dari ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas, dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia ini sangat berperan adalah Dinas Pendidikan karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kualitas seseorang tersebut semakin tinggi.

4.1.6. Mata Pencaharian

Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti berjumlah 181.095 Jiwa dimana terdapat berbagai macam suku, agama dan mata pencarian yang berbeda. Sebagai Kabupaten Kepulauan, Kabupaten Kepulauan Meranti

mempunyai banyak potensi sumber daya alam yang menjadi penopang bagi hidup masyarakat, dimana sebagian besar bekerja sebagai petani, berkebun, bertenak, perikanan dan berdagang.

Pada bidang pertanian Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki luas tanaman padi sebanyak 2,523 ha; jagung 123 ha; ketela rambat 51 ha; ketela pohon 98 ha; dan kacang tanah 10. Demikian pula dibidang perkebunan, untuk area tanaman perkebunan yang dimiliki penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu 29,920 ha; untuk perkebunan kelapa, 15,883 ha; untuk luas area perkebunan karet, sagu 32,022 ha; kopi 1,130 ha; dan perkebunan pinang 480 ha; dimana jumlah produksi perkebunan milik penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti semakin lama semakin meningkat.

Dibidang perternakan, perikanan dan berdagang penduduk di Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki hasil yang cukup produktif dimana untuk diperternakan sendiri memiliki hasil 6,083 ekor untuk kambing, 4,208 ekor sapi, 44,035 ekor ayam beras, dan 8,731 ekor itik, hal serupa terjadi di bidang perikanan dimana tercatat 27,85 kolam yang dimiliki penduduk di Kabupaten Kepulauan Meranti dan untuk di sektor perdagangan sendiri masyarakat disana cukup banyak. Hal ini terlihat dari jumlah pasar tradisional dan tempat usaha dengan 1,018 kios yang dimiliki untuk berdagang/usaha bagi masyarakat di Kabupaten Kepulauan Meranti

4.1.7. Transportasi

Sarana Transportasi di Kabupaten Kepulauan Meranti meliputi sarana angkutan darat dan angkutan Laut/sungai.

a. Sarana Angkutan Darat.

Perhubungan Darat merupakan sarana yang paling penting dalam menunjang aktivitas perekonomian masyarakat. Sebagian besar masyarakat kabupaten kepulauan meranti menggunakan kendaraan roda dua melakukan aktifitas rutinitas sehari-hari, dan juga becak sebagai alat transportasi local untuk menjadi salah satu matapecaharian hidup.

Untuk menghindari keterisoliran antara satu kecamatan dengan kecamatan lainnya atau satu desa dengan desa lain, pemerintah kabupaten kepulauan meranti secara bertahap telah membangun jalan-jalan yang baru serta jembatan yang menghubungkan antara kecamatan.

b. Sarana Angkutan Laut / Sungai

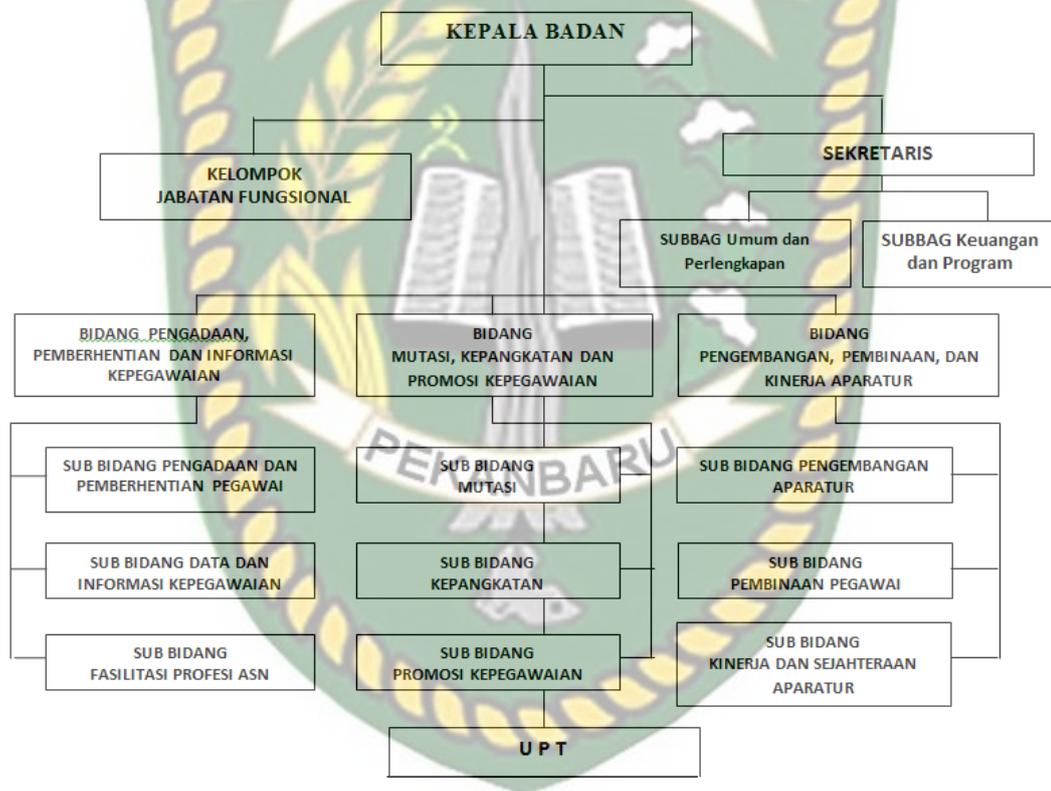
Sarana Angkutan sungai masih di manfaatkan oleh sebagian masyarakat untuk menggunakan kempang, Veri, Pompong dll guna menyeberang ke pulau pulau yang ada di kabupaten kepulauan meranti. Tidak lupa transportasi seperti Veri, Roro dan lin lian juga di gunakan untuk masyarakat Kabupaten kepulauan Meranti sebagai alat Transportasi menuju ke Kabupaten – Kabupaten dan Provinsi.

4.2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti diatur dalam Peraturan Bupati Kepulauan Meranti Nomor 21 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi, serta tata kerja badan kepegawaian daerah kabupaten kepulauan meranti. Susunan Organisasi tersebut terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris,

Bidang bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, bidang mutasi, kepangkatan dan promosi kepegawaian, bidang pengembangan, pembinaan, dan kinerja aparatur Serta kelompok Jabatan Fungsional. Bagan struktur Organisasi dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini .

Gambar 4.1. Strukur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti



4.3. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti

1. Kepala Badan

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan

daerah kabupaten dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah kabupaten pada bidang badan kepegawaian daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian Daerah. Kepala Badan bdalam melaksanakan tugas sebagaimana di maksud, dibantu oleh Sekretaris dan Kepala Bidang. Bidang Sebagaimana di maaksud diatas terdiri dari :

- a. Bidang Penggandaan, Pemberhentian dan informasi Kepegawai
- b. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi Kepegawaian
- c. Bidang Pengembangan, Pembinaan dan Kinerja Aparatur.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas mengkoordinasikan bidang-bidang, perumusan, Umum, Kepegawaian, perencanaan program, evaluasi, pelaporan, administrasi Keuangan dan Perlengkapan. Sekretariat dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kegiatan kesekretariatan;
- b. pelaksanaan pelayanan administrasi kesekretariatan badan yang meliputi umum, kepegawaian, perencanaan program, evaluasi, pelaporan dan administrasi keuangan dan perlengkapan;

- c. pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- d. pelaksanaan pengkoordinasian meliputi umum, kepegawaian, perencanaan program, evaluasi, pelaporan, administrasi keuangan dan perlengkapan; dan
- e. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala badan.

Susunan Organisasi Sekretariat, terdiri dari :

- a. Sub bagian umum, kepegawaian dan perlengkapan; dan
- b. Sub bagian keuangan dan program.

3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan perencanaan dan pengkoordinasian kegiatan perencanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

- a. merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- b. menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK;
- d. mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. menverifikasi dokumen administrasi pemberhentian;

- f. menverifikasi database informasi kepegawaian;
- g. mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
- h. memfasilitasi lembaga profesi ASN; dan
- i. mengevaluasi dan laporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi.

Susunan Organisasi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, terdiri dari :

- a. Sub bidang pengadaan dan pemberhentian pegawai;
- b. Sub bidang data dan informasi kepegawaian;
- c. Sub bidang fasilitasi profesi ASN.

4. Bidang Mutasi, Kepangkatan Dan Promosi Kepegawai

Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan perencanaan dan pengkoordinasian kegiatan perencanaan Mutasi, kepangkatan dan Promosi Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi Kepegawaian dalam menjalankan tugas pokok sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan perencanaan dan penyusunan kebijakan pedoman dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan mutasi, kepangkatan dan promosi kepegawaian;
- b. penyiapan penyusunan dan penyimpanan data administrasi mutasi, kepangkatan dan promosi aparatur sipil negara;

- c. penyiapan bahan pembuatan surat keputusan tentang penempatan aparatur serta proses mutasi pegawai;
- d. penyiapan bahan penetapan penilaian angka kredit jabatan fungsional;
- e. pengolahan bahan usulan kenaikan pangkat aparatur sipil negara;
- f. penyiapan penyusunan dan usulan peninjauan masa kerja aparatur sipil negara;
- g. penyiapan penyusunan dan usulan pencantuman gelar bagi aparatur sipil negara yang sudah menyelesaikan peningkatan pendidikan;
- h. penyiapan evaluasi kinerja dan jabatan aparatur sipil negara;
- i. penyiapan bahan penyusunan kebijakan petunjuk teknis sub bidang mutasi, kepangkatan dan promosi kepegawaian; dan
- j. melakukan penyiapan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Susunan Organisasi Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi Kepegawaian, terdiri dari:

- a. Sub bidang mutasi;
- b. sub bidang kepangkatan;
- c. Sub bidang promosi kepegawaian.

5. Pengembangan, Pembinaan Dan Kinerja Aparatur.

Bidang Pengembangan, Pembinaan, dan Kinerja Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penetapan, perumusan, perencanaan,

pengorganisasian, Evaluasi pelaporan dan pelayanan pengembangan pembinaan dan kinerja aparatur. Bidang Pengembangan, Pembinaan, dan Kinerja Aparatur dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada menyelenggarakan fungsi:

- a. penetapan penyusunan rencana dan program kerja dibidang pengembangan, Pembinaan dan Kinerja Aparatur ;
- b. perumusan dibidang pengembangan, Pembinaan dan Kinerja Aparatur yang meliputi diklat struktural, fungsional, teknis dan pendidikan formal, pembinaan pemberian penghargaan, Kinerja dan kesejahteraan aparatur ;
- c. pengkoordinasian dan penyusunan perencanaan teknis dibidang pengembangan dan sistem penilaian kinerja aparatur;
- d. evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dibidang pengembangan pembinaan dan kinerja aparatur; dan
- e. penyiapan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan, Pembinaan, dan Kinerja Aparatur, terdiri dari :

- a. Sub bidang pengembangan aparatur;
- b. Sub bidang pembinaan pegawai;
- c. Sub bidang kinerja dan kesejahteraan aparatur.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Responden penelitian adalah pihak yang di jadikan sampel penelitian atau pihak yang diberikan daftar pertanyaan yang menyangkut Penelitian ini. Responden penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Identitas responden berguna untuk menggambarkan dan memberikan informasi mengenai Responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan Pendidikan, yang dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel. V.1. Distribusi Responden Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	32	71%
2	Perempuan	13	29%
	Jumlah	45	100%

Sumber : Data Penelitian, 2018.

Seperti yang dapat dilihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian ini yaitu pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yang mana berjumlah 32 orang dan untuk responden perempuan berjumlah 13 orang. Kemudian untuk penggolongan responden penelitian selanjutnya berdasarkan umur atau usia yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 2. Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Umur

No	Umur	Responden	Persentase
1	≤ 30 tahun	7	15%
2	30 - 39 tahun	25	55%
3	40 - 49 tahun	9	20%
4	≥ 50 tahun	4	8%
	jumlah	45	100%

Sumber : Data Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden penelitian ini pegawai Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti didominasi oleh tingkatan umur atau usia 30-39 tahun yang terdiri dari 25 orang. Kemudian penggolongan responden penelitian berdasarkan pendidikan yang merupakan faktor penilaian penting bagi penelitian ini karena ingin melihat tingkat pengetahuan responden dari tingkat pendidikannya, yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 3. Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

No.	Tingkatan pendidikan	Responden	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA/ SLTA	12	27%
4	Diploma	6	13%
5	Sarjana	23	51%
6	Pascasarjana	4	9%
	Jumlah	98	100%

Sumber : Data Penelitian, 2018.

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden penelitian didominasi oleh tingkatan pendidikan sarjana yang mana berjumlah 23 orang responden atau dengan presentase 51%, jadi dapat diketahui bahwa tingkatan pendidikan untuk responden penelitian ini tergolong pada kategori baik.

5.2. Hasil Penelitian dan Analisis Data

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau kualitas lingkungan dimana seorang pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya di dalam tubuh sebuah organisasi tersebut yang berlangsung secara terus menerus dan dapat mempengaruhi, memotivasi, serta membentuk suatu karakteristik yang mencerminkan sifat organisasi tersebut.

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu untuk mengetahui tanggapan responden penelitian terhadap iklim organisasi dilakukan penyebaran angket atau kuisioner, dengan hasil analisa data data di bawah ini.

a. Supportive (pendukung)

Supportive (pendukung) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan. Pendukung Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung di antara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota

organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri. Komponen iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model organisasi yang terbuka yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana persepsi pegawai mengenai indikator *supportive* pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti ialah sebagai berikut:

Tabel. V. 4. Tanggapan responden terhadap indikator *Supportive*

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Menggunakan kritik secara konstruktif	13	27	5	0	0	45
2	Mau mendengarkan saran orang lain	-	20	25	0	0	45
3	Luwes dalam berkomunikasi	7	33	5	0	0	45
Jumlah		20	80	35	0	0	135
Rata-rata		7	27	11	0	0	45
Skor		35	108	33	0	0	174
Kategori							Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel V. 4 diatas terlihat jawaban responden penelitian yaitu pegawai didominasi jawaban baik dengan rata-rata 27, kemudian untuk jawaban sangat baik dengan rata-rata 7 serta untuk jawaban kurang baik dengan rata-rata 11 dari keseluruhan jawaban responden mengenai indikator *supportive* atau pendukung, dapat disimpulkan berada pada kategori baik dengan skor 174 (77%) dengan ketentuan kategori baik apabila skor jawaban responden tentang inikator *supportive* berada pada

kisaran 150 – 187 sesuai dengan teknik pengukuran yang telah di tetapkan.

Tentunya terdapat beberapa alasan responden penelitian memilih alasan atau jawaban setuju atau kategori baik atas pertanyaan yang diberikan, artinya ialah pegawai memerlukan dukungan dari luar dirinya atau dari orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian untuk mendapatkan informasi mengenai indikator *supportive* (pendukung) maka di lakukan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, sebagai berikut:

“kalau mengenai dukungan itu penting seperti pegawai dan antar pegawai harus saling mendukung dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas bidang maupun antar bidang, (wawancara dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 19 September 2018)

Dari hasil wawancara diketahui bahwa memang diwajibkan bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti baik pada bidang yang sama maupun yang berbeda untuk saling mendukung satu sama lain dan bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atau masalah yang terjadi. Kemudian dari observasi yang dilakukan memang terlihat bahwa interaksi antar pegawai pada bidang-bidang maupun antar bidang cukup baik. Dari hasil pembahasan diatas dapat diketahui bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kondisi kerja di organisasi ialah daya dukung dari luar diri pegawai khususnya dari pegawai lain sehingga dengan dukungan baik berupa bantuan maupun

kritik dapat membangun hubungan baik, komunikasi dan membangun hubungan kerja yang baik.

b. Collegial (Pertemanan)

Collegial (Pertemanan) menggambarkan keakraban, pertemanan, antusias bekerja dalam kepentingan peningkatan kompetensi profesional, *collegial* merupakan bagaimana kondisi organisasi dari sisi hubungan antar individu atau bagaimana individu tersebut berinteraksi dalam bekerja serta tingkat keakraban masing-masing pegawai. Pertemanan baik dengan orang lain, bersemangat untuk bekerjasama dan akrab dalam berdiskusi yang mana merupakan item penilaian dari *collegial*.

Dalam melakukan kerjasama tentunya hubungan baik diperlukan untuk melakukan komunikasi antar bidang dan koordinasi dalam penyelesaian kerja, apabila hubungan masing-masing pegawai buruk tentunya akan mempengaruhi bagaimana cara pegawai tersebut berinteraksi dan berkoordinasi antar satu sama lain, selain di dukung dari sikap profesional yang tinggi, maka pertemanan tentunya akan mendukung pekerjaan yang mana untuk dikerjakan secara bersama-sama. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana persepsi pegawai mengenai indikator *collegial* atau pertemanan pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, ialah sebagai berikut:

Tabel. V. 5. Tanggapan responden terhadap indikator *Collegial* (pertemanan)

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Pertemanan yang baik dengan orang lain	20	25	0	0	0	45
2	Bersemangat untuk bekerjasama	7	18	20	0	0	45
3	Akrab dalam berdiskusi	7	20	18	0	0	45
Jumlah		34	63	38	0	0	135
Rata-rata		11	21	13	0	0	45
Skor		55	84	39	0	0	178
Kategori							Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel V.5 terlihat bahwa jawaban responden penelitian yaitu pegawai didominasi pada jawaban baik dengan rata-rata 21, selanjutnya untuk jawaban sangat baik dengan rata-rata 55 responden serta jawaban Kurang baik dengan rata-rata 13 responden dari keseluruhan jawaban responden, dapat disimpulkan berada pada kategori baik dengan skor 178 dengan ketentuan kategori baik apabila skor jawaban responden tentang indikator collegial berada pada kisaran 150 – 187 sesuai dengan teknik pengukuran yang telah ditetapkan.

Artinya bahwa dalam menjaga iklim organisasi tetap baik tentunya perlukan hubungan antar pegawai yang baik dan akan membentuk iklim yang bersifat mendukung dalam memberikan tugas sesuai dengan karakteristik pegawai dalam menyelesaikan tugas. kemudian untuk mendapatkan informasi mengenai pertemanan maka dilakukan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“pekerjaan dalam kantor tentunya tidak dapat dikerjakan sendiri, maka dibutuhkan bantuan dari pegawai lainnya maka dari itu hubungan antar pegawai haruslah baik, mendukung satu sama lain dan juga saling memberikan saran sehingga akan menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. (wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 19 September 2018).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui hubungan pertemanan antar pegawai sangat menentukan pekerjaan yang dihasilkan atau mengenai ketepatan dan kecepatan kerja, hal ini tidak dapat dilihat dari keprofesionalan dari pegawai dalam menjalankan perintah atasan tetapi terdapat faktor emosional yang kan mempengaruhi interaksi dari pegawai terlebih pada pegawai yang tidak memiliki interaksi yang baik dikantor, maka dari itu sangat penting bagi pegawai untuk melakukan interaksi dan membangun hubungan antar pegawai. dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai berinteraksi aktif dalam diskusi yang dilakukan dan juga dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Dari hasil pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu hal yang mempengaruhi iklim organisasi ialah kondisi pertemanan pegawai dalam organisasi baik dalam bekerja dan berdiskusi kemudian saling memberikan semangat dan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan akan membangun iklim organisasi kepada kondisi yang lebih baik.

c. *Intimate* (keintiman)

Intimate atau keintiman merujuk kepada bagaimana tingkat *intimate* (keintiman) atau kedekatan orang-orang yang sedang bekerja,

dalam organisasi. Kedekatan disini ialah bagaimana tingkat hubungan antara pegawai yang akan mempengaruhi kerja sehari-hari. Keintiman atau kedekatan hubungan kerja antar pegawai ialah dalam penyelesaian kerja, bukan pada hubungan di luar pekerjaan.

Kedekatan personal maupun kelompok-kelompok kecil tentunya akan mengganggu organisasi apabila tujuan dari kelompok tersebut bukan pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh tetapi hanya untuk bersenang-senang, tetapi apabila kelompok tersebut dibuat untuk mendekatkan dan mengeratkan hubungan antar pegawai dan dapat mendukung kerja menjadi semakin baik tentunya hasil dari pembuatan kelompok tersebut sangat berhasil. Adapun beberapa item penilaian dari keintiman atau kedekatan ialah Pertemanan baik dengan orang lain, Bersemangat untuk bekerjasama dan akrab dalam berdiskusi, yang dapat lebih jelasnya pada tabel dibawah ini:

Tabel. V. 6. Tanggapan responden terhadap indikator keintiman (*intimate*)

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Saling mendukung	20	25	-	0	0	45
2	Merasakan pekerjaan milik bersama	-	18	27	0	0	45
3	Mempunyai kesamaan dalam bekerja	-	12	33	0	0	45
Jumlah		20	55	60	0	0	135
Rata-rata		7	18	20	0	0	45
Skor		35	72	60	0	0	167
Kategori							Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel V.6 dapat diketahui bahwa dominasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai responden penelitian memilih Kurang baik dengan persebaran jawaban yang tidak merata, tetapi dengan dominasi kurang baik yaitu rata-rata 20, kemudian untuk jawaban baik dengan rata-rata 18 serta untuk jawaban sangat baik dengan rata-rata 7 responden, dari hasil pengelolaan data diatas dapat disimpulkan bahwa indikator keintiman atau intimate berada pada kategori baik dengan skor 167 (74%) dengan ketentuan kategori baik apabila skor jawaban responden tentang indikator intimate berada pada kisaran 150 – 187 sesuai dengan teknik pengukuran yang telah di tetapkan.

Dari hasil pembahasan diatas diketahui bahwa keintiman antar pegawai tidak terlalu mempengaruhi dalam iklim organisasi, dengan kata lain pegawai tidak perlu berinteraksi atau memiliki hubungan yang terlalu dekat untuk melaksanakan tugas yang diberikan. kemudian untuk mendapatkan informasi mengenai pertemanan maka dilakukan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“saya rasa tingkat keintiman atau kedekatan bisa saja jadi salah satu faktor dalam menjadikan kondisi kantor lebih baik, pegawai memang harus saling mendukung satu sama lain, karena organisasi memang satu kesatuan maka dari itu menjaga hubungan baik sangat penting dalam kerjasama antar pegawai maupun bidang”. (wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 19 September 2018).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui tingkat keintiman atau kedekatan antar pegawai tidak terlalu mempengaruhi kondisi kerja pegawai,

dikarenakan pegawai hanya memerlukan interaksi yang baik tidak kepada kedekatan yang lain atau terlalu dekat satu-sama lain yang artinya interaksi dan komunikasi yang dilakukan haruslah rutin dan profesional sebagai hubungan kerja, maka dari itu kedekatan bisa menjadi salah satu faktor dalam menentukan iklim organisasi tetapi bukan faktor yang paling dominan bagi pegawai untuk melakukan interaksi dan membangun hubungan antar pegawai. Dari hasil pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi iklim organisasi pada saat tertentu ialah keintiman pegawai dalam organisasi baik dalam bekerja dan berdiskusi dengan saling mendukung, bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjaga kondisi organisasi tetap kondusif dalam pelaksanaan tugasnya.

b. Kinerja

1. Kualitas kerja

Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai bahwa “*Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. *Quality of work*” (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”. Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sesaran atau tujuan

kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya dan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, tetapi dalam penelitian ini yang menjadi item penilaiannya ialah kepuasan pegawai dalam bekerja dan pemahaman kerja pegawai untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden penelitian mengenai indikator kualitas kerja dapat dilihat pada tabel diawah ini:

Tabel. V. 7. Tanggapan responden terhadap indikator Kualitas Kerja

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Kepuasan kerja pegawai	33	12	0	0	0	45
2	Pemahaman kerja pegawai	7	38	0	0	0	45
Jumlah		40	50	0	0	0	90
Rata-rata		20	25	0	0	0	45
Skor		100	100	0	0	0	200
Kategori							Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel V.7 dapat diketahui bahwa dominasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai responden penelitian memilih baik dengan persebaran jawaban yang cukup merata, tetapi dengan dominasi baik yaitu rata-rata 25 dan untuk jawaban sangat baik dengan rata-rata 20 responden, dari hasil pengelolaan data diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas kerja berada pada kategori baik dengan skor 167 dengan ketentuan kategori baik apabila skor jawaban responden tentang indikator kualitas kerja berada kisaran 188 - 225 dengan teknik pengukuran yang telah ditetapkan. Artinya kualitas kerja meliputi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan kerja dengan hasil kerja sudah baik dan pemahaman kerja pegawai atas tugas-tugas

yang diberikan kepadanya sudah dapat dimengerti dan dikerjakan dengan sebagaimana mestinya.

Kualitas kerja disini berarti hasil kerja yang berkualitas ketepatan, ketelitian dan juga kebenaran yang mana pada ukurannya mengarahkan kepada kepuasan individu dalam bekerja dan juga pemahaman atas pekerjaan yang akan dilakukan maupun telah selesai dikerjakan. Kualitas kerja tentunya sangat mempengaruhi dari kinerja pegawai bagaimana hasil kerja pegawai dapat berkualitas ketepatan, kerapian dan juga kelengkapan, sehingga pekerjaan yang berkualitas harus memenuhi persyaratan tersebut. Kemudian informasi mengenai kualitas kerja maka dilakukan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“hasil pekerjaan yang berkualitas itu harus benar dan lengkap serta rapi, sehingga dapat mudah dimengerti dan juga mendukung hasil-hasil yang lain, sehingga yang menyusunnyapun ada rasa bangga bagi mereka karena pekerjaan yang mereka kerjakan telah sesuai dengan permintaan atasan”. (wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 19 September 2018).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui tingkat kualitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Kepulauan Meranti telah dapat dikatakan baik, terlihat dari tanggapan responden dan hasil wawancara yang dilakukan kemudian dari hasil observasi yang dilakukan bahwa laporan penyelesaian tugas yang diteliti bahwa tingkat kesalahan cukup rendah dan penyelesaian yang tinggi. Dari hasil pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja

pegawai ialah kualitas pekerjaan yang merujuk kepada hasil kerja pegawai tersebut.

2. Kecepatan kerja atau ketepatan waktu

Kecepatan kerja pegawai yang mana biasanya diukur melalui waktu, waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai. Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, Berbicara soal ketepatan waktu maka hal ini terkait dengan efisiensi waktu. Kecepatan kerja atau ketepatan waktu diukur melalui perencanaan program visi kedepan, menyelesaikan program sesuai prosedur dan penentuan waktu kerja yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. V. 8. Tanggapan responden terhadap indikator Kecepatan kerja atau ketepatan waktu

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Saling mendukung	13	32	0	0	0	45
2	Merasakan pekerjaan milik bersama	33	12	0	0	0	45
3	Mempunyai kesamaan dalam bekerja	12	33	0	0	0	45
Jumlah		58	77	0	0	0	135
Rata-rata		19	26	0	0	0	45
Skor		95	104	0	0	0	199
Kategori							Sangat baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas data diketahui bahwa responden penelitian dalam hal ini pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dengan rata-rata menjawab baik dengan rata-rata yaitu 26 dan untuk jawaban sangat baik dengan rata-rata 19, dari hasil pengelolaan data diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kecepatan kerja atau ketepatan waktu berada pada kategori baik dengan skor 199 dengan ketentuan kategori sangat baik apabila skor jawaban responden tentang indikator kecepatan kerja dan ketepatan waktu berada kisaran berada kisaran 188 - 225 dengan teknik pengukuran yang telah ditetapkan.

Artinya bahwa kecepatan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas telah baik, kemudian untuk mendukung tanggapan responden penelitian dilakukan wawancara mengenai Kecepatan kerja atau ketepatan waktu dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

Kecepatan kerja dan ketepatan kerja biasanya diukur menggunakan waktu sesuai waktu yang ditentukan atau masa penyelesaian laporan, yang pasti untuk menyelesaikannya dapat di tolong oleh pegawai lain atau bekerjasama". (wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 19 September 2018).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam mendukung kecepatan dan ketetapan waktu kerja yang di berikan oleh atasan maka pegawai harus dapat bekerjasama dan saling mendukung satu sama lain dan antar bidang agar pekerjaan yang diberikan selesai dengan tepat waktu serta perasaan saling membantu satu sama lain.

3. Inisiatif

Inisiatif merupakan gagasan-gagasan yang berasal dari perorangan yang dimunculkan serta tindakan-tindakan dari gagasan itu sendiri untuk dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, hal ini merujuk bagaimana pegawai memberikan pendapat kepada rekan dan kepada pimpinan organisasi serta bagaimana pegawai dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan dengan cara yang dimiliki oleh pegawai dan permasalahan pegawai dengan pegawai lainnya. Inisiatif dapat diukur melalui berfikir positif, mewujudkan kreatifitas dan pemberian reward untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden penelitian mengenai inisiatif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. V. 9. Tanggapan responden terhadap indikator inisiatif

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Berfikir positif	13	12	20	0	0	45
2	Mewujudkan kreatifitas	33	12	0	0	0	45
3	Pemberian reward	12	33	0	0	0	45
Jumlah		58	57	20	0	0	135
Rata-rata		19	19	7	0	0	45
Skor		95	76	21	0	0	192
Kategori							Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas data diketahui bahwa responden penelitian dalam hal ini pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan meranti untuk indikator inisiatif dengan rata-rata menjawab baik dengan rata-rata 19 untuk jawaban sangat baik juga dengan rata-rata 19 serta untuk jawaban kurang baik rata-rata 7. dari hasil pengelolaan data diatas

dapat disimpulkan bahwa indikator inisiatif berada pada kategori sangat baik dengan skor 195 (84%) dengan ketentuan skor jawaban responden tentang indikator inisiatif berada kisaran berada kisaran 188 - 225 dengan teknik pengukuran yang telah ditetapkan. Artinya bahwa inisiatif melaksanakan tugas telah dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, kemudian untuk mendukung tanggapan responden penelitian dilakukan wawancara mengenai indikator inisiatif dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“inisiatif boleh saja dilakukan asal tidak melanggar etika, peraturan dan ketentuan yang berlaku demi menyelesaikan tugas, dapat juga dilakukan dengan kreatifitas dan nantinya bagi pegawai yang mampu memberikan terobosan baru tentunya akan ada reward yang diberikan”. (wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 19 September 2018).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam mendukung kecepatan dan ketetapan waktu kerja inisiatif merupakan salah satu faktor yang juga ada dalam kinerja, inisiatif berguna untuk menambah kreatifitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat dan lebih tepat dengan tidak melanggar peraturan dan etika yang berlaku, tentunya hal ini dapat dilakukan dengan berfikir positif untuk pekerjaan yang lebih baik kemudian menciptakan terobosan untuk digunakan oleh pegawai yang lain, maka dapat memberikan kontribusi yang besar baik bagi instansi sendiri dan instansi lainnya. Dari hasil pengolahan data dan wawancara dapat disimpulkan indikator inisiatif dalam kategori sangat baik.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual atau kecerdasan dan kemampuan fisik atau kemampuan jasmani, kedua waktor tersebut tentunya akan mempengaruhi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang. Adapun item penilaian pada indikator kemampuan kerja meliputi Penguasaan program layanan, Penguasaan metode kerja dan Tanggap dalam setiap permasalahan publik, untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden penelitian mengenai inikator kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. V. 10. Tanggapan responden terhadap indikator kemampuan kerja

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Penguasaan program layanan	-	20	25	0	0	45
2	Penguasaan metode kerja	20	25	-	0	0	45
3	Tanggap dalam setiap permasalahan publik	-	40	5	0	0	45
Jumlah		20	85	30	0	0	135
Rata-rata		7	28	10	0	0	45
Skor		35	112	30	0	0	177
Kategori							Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas data diketahui bahwa responden penelitian dalam hal ini pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti untuk indikator kemampuan kerja pada jawaban sangat baik sebanyak rata-rata 7 responden, kemudian pada jawaban baik rata-rata sebanyak 28 responden dan sebanyak 10 responden yang menjawab kurang baik. Dari hasil pengelolaan data diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kemampuan kerja atau berada pada kategori baik dengan skor 177 dengan ketentuan kategori baik apabila skor jawaban responden tentang indikator kemampuan kerja berada skor jawaban responden pada kisaran 150 – 187.

Artinya bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dalam melaksanakan tugas dalam kategori baik dan juga merupakan salah satu faktor dalam kinerja pegawai yang dapat menentukan hasil kerja yang dilaksanakan oleh pegawai, kemudian untuk mendukung tanggapan

responden penelitian dilakukan wawancara mengenai inisiatif dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai tentunya didapatkan melalui pengalaman dan pelatihan yang dilakukan khususnya lagi mengenai metode-metode penyelesaian pekerjaan”. (wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 19 September 2018).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam mendukung kinerja pegawai yang baik maka kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai haruslah memadai seperti mengikuti pelatihan dan pendidikan dan kemudian belajar dari pengalaman tentunya hal ini berguna untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja serta kuantitas kerja pegawai yang dihasilkan. Dari hasil pengolahan data dan wawancara dapat disimpulkan indikator kemampuan kerja dalam kategori baik.

5. Komunikasi

Komunikasi merupakan penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya 2 pihak yang berperan sebagai pengirim (sender) dan penerima (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang ada. Komunikasi secara lisan, yakni komunikasi dengan menggunakan lisan secara langsung bersamaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya, komunikasi lisan dapat berupa komunikasi formal, misalnya pembicaraan dalam pertemuan atau rapat, maupun informal. Komunikasi tertulis dengan menggunakan mediator sebagai penyampai

pesan. Adapun ukuran tentang komunikasi dalam kinerja meliputi pelaksanaan layanan bimbingan, terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan organisasi dan penggunaan komunikasi verbal untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. V. 11. Tanggapan responden terhadap indikator komunikasi

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Pelaksanaan layanan bimbingan,	20	25	0	0	0	45
2	Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan organisasi	33	7	5	0	0	45
3	Penggunaan komunikasi verbal	13	7	25	0	0	45
Jumlah		66	39	30	0	0	135
Rata-rata		22	13	10	0	0	45
Skor		110	52	30	0	0	192
Persentase							Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas data diketahui bahwa responden penelitian dalam hal ini pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti untuk indikator komunikasi antar pegawai dengan rata-rata menjawab sangat baik dengan rata-rata 22, selanjutnya responden yang menjawab baik dengan rata-rata 13 dan untuk responden yang menjawab kurang baik yaitu 10 responden, dapat disimpulkan bahwa indikator komunikasi berada pada kategori sangat baik dengan skor 192 dengan ketentuan skor jawaban responden tentang indikator komunikasi berada kisaran berada kisaran 188 - 225 dengan teknik pengukuran yang telah ditetapkan.

komunikasi sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan, dengan melakukan komunikasi dengan pegawai lain dan juga bidang lain maka akan didapatkan informasi mengenai bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang sulit atau berkoodinasi dengan bidang atau seksi lainnya. kemudian untuk mendukung tanggapan responden penelitian dilakukan wawancara mengenai komunikasi dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, sebagai berikut:

“dalam setiap melaksanakan tugas pegawai harus melakukan koordinasi dengan pegawai dan bidang lain hal ini dapat dilakukan dengan komunikasi yang mana nantinya akan berguna untuk menyelesaikan tugas dan bekerjasama antar bidang”. (wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 19 September 2018).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam mendukung kinerja pegawai yang baik maka komunikasi antar pegawai dalam melakukan koordinasi dan kerjasama antar bidang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai maupun organisasi, komunikasi dapat mempermudah pekerjaan dengan melakukan komunikasi dengan pegawai lainnya maka permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diselesaikan dengan bantuan orang lain dan juga mendapatkan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Dari hasil pengolahan data dan wawancara dapat disimpulkan indikator komunikasi dalam kategori baik. Setelah membahas indikator masing-masing variabel secara satu-persatu maka dilakukanlah rekapitulasi untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. V. 12. Rekapitulasi Tanggapan responden terhadap variabel Iklim organisasi

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Suportive (Pendukung)	7	27	11	0	0	45
2	Collegial (Pertemanan)	11	21	13	0	0	45
3	Intimate (Keintiman)	7	18	20	0	0	45
Jumlah		25	66	44	0	0	135
Rata-rata		8	22	15	0	0	45
Skor		40	88	45	0	0	173
Kategori							Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas bahwa untuk variabel iklim organisasi melihat tanggapan responden penelitian yaitu pegawai Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti didominasi pada kategori baik dengan rata-rata 22 dan rentang skor 173 sesuai dengan teknik pengukruan yang telah ditetapkan bahwa variabel iklim organisasi dalam kategori baik, artinya iklim organisasi oleh Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu pendukung, pertemanan dan kekekatan atau keintiman sudah dapat dikatakan baik. Kemudian untuk variabel selanjutnya yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. V. 13. Rekapitulasi Tanggapan responden terhadap Kinerja

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Kualitas kerja	20	25	0	0	0	45
2	Kecepatan atau ketepatan waktu	19	26	0	0	0	45
3	Inisiatif	19	19	7	0	0	45
4	Kemampuan kerja	7	28	10	0	0	45
5	Komunikasi	22	13	10	0	0	45
Jumlah		87	111	27	0	0	225
Rata-rata		17	22	5	0	0	45
Skor		85	88	15	0	0	188
Kategori							Sangat baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dominasi responden penelitian menyatakan bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori baik dengan rata-rata banyaknya responden yang menjawab yaitu 22 responden dan rentang skor 188 sesuai dengan teknik pengukuran untuk variabel kinerja dalam kategori sangat baik. Kategori sangat baik ini juga didapatkan melalui observasi karena banyaknya responden yaitu pegawai Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti yang menyatakan kualitas kerja yang dimiliki cukup tinggi, kecepatan dan ketepatan waktu yang cukup baik, inisiatif yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan kerja serta komunikasi yang digunakan antar pegawai dalam kategori baik.

Dapat diketahui bahwa tingkat kinerja melalui kemampuan kerja, kecepatan kerja kualitas kerja dalam kategori baik yang mana dari masing-masing variabel didapatkan skor yang tinggi untuk variabel iklim organisasi didapatkan skor 173 yang mana dalam kategori baik kemudian untuk variabel kinerja didapatkan skor 188 dalam kategori sangat baik, hal ini sesuai dengan teknik pengukuran yang di tetapkan yaitu kategori Baik apabila skor jawaban responden tentang kinerja berada pada kisaran 150 – 187 dan kategori Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang kinerja berada pada kisaran 188 - 225.

Dalam kategori baik ini diartikan bahwa pegawai Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti yang mana memiliki tingkat kinerja yang cukup tinggi serta di pengaruhi kondisi iklim organisasi

yang baik sehingga tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai dapat dikatakan dan disimpulkan dalam kategori sangat baik, sehingga dari hasil pengolahan data dari dua variabel yaitu iklim organisasi dan Kinerja yang mana masing-masing variabel memiliki kategori baik dalam penilaiannya oleh responden penelitian yaitu pegawai Badan Kepegawaian daerah Kepulauan Meranti.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di lapangan berkaitan dengan iklim organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti bahwa *supportive* atau pendukung pegawai atau aparatur terlihat berupa kritik dan saran serta arahan dari masing-masing bidang dan aparatur satu sama lain serta dukungan tersebut dapat secara langsung yaitu bantuan dalam penyelesaian tugas. Untuk indikator *Collegial* ditemui hubungan dan interaksi yang dimiliki oleh aparatur atau pegawai dengan cara berkonsultasi dan berkoordinasi pada masing-masing seksi atau bidang dengan komunikasi secara langsung dalam penyelesaian pekerjaan. Indikator *intimate* atau keintiman ditemui bahwa tingkat keintiman pegawai tidak terlalu tinggi atau dekat dan juga diketahui tidak terlalu mempengaruhi dalam penyelesaian kerja.

Selanjutnya hasil observasi untuk variabel kinerja ditemui kualitas kerja yang dimiliki aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dari hasil laporan dan pengamatan langsung sudah cukup baik dilihat bahwa tingkat kesalahan laporan cukup sedikit hal ini juga dapat dilihat dari kecepatan kerja yang rata-rata tidak

memakan waktu yang lama. kemudian mengenai inisiatif ditemui bahwa dalam penyelesaian tugas yang diberikan aparatur tetap pada SOP yang berlaku dan kurang melakukan inisiatif atau trobosan dalam bekerja. untuk kemampuan yang dimiliki aparatur dalam penyelesaian kerja ditemui pada rata-rata penyelesaian kerja dan waktu kerja digunakan oleh aparatur secara baik hal ini didapat dari pengamatan langsung pada saat aparatur mengerjakan tugas dan dari laporan penyelesaian tugas, kemampuan ini merupakan faktor yang sangat mempengaruhi dari variabel kinerja sendiri diketahui bahwa kemampuan mempunyai peranan penting dalam ketelitian dan kecepatan kerja, sehingga hasil kerja dapat sesuai dengan apa yang di inginkan. Terakhir ialah komunikasi antar pegawai yang ditemui dari variabel iklim organisasi bahwa komunikasi antar aparatur Negeri sipil Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dilakukan melalui rapat, interaksi secara langsung, arahan dari atasan atau kepala bidang serta sesama pagawai. maka dari kedua instrument baik kuesioner dan observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dalam kategori baik dan variabel kinerja dalam sangat baik serta adanya pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sesuai dengan ketentuan teknik pengukuran yang telah ditetapkan.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

5.3. Analisa Data pengaruh Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti

1. Uji Regresi sederhana

Untuk meramalkan variabel tidak bebas lebih baik memperhitungkan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi variabel tidak bebas, metode regresi sederhana merupakan suatu analisa yang secara stimulan menginvestasikan pengaruh dua atau lebih variabel bebas pada suatu skala interval atau skala rasio variabel tidak bebas. Dengan persamaan:

$$Y = a + bX + e$$

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi nilai dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. "nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut nilai koefisien dterminasi dari hasil pengolahan data:

Tabel. V. 14. Nilai koefisien determinasi penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.321	6.246

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (*R Square*) = **0,327**, artinya variabel bebas pada penelitian ini mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 32,7% sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti terkait dengan disiplin aparatur, sarana dan prasarana, sumberdaya manusia, semangat kerja dan sebagainya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini dengan alasan sudah pernah dilakukan kan oleh penelitian terdahulu maupun kapasitas penulis dalam penelitian tahap awal ini hanya membatasi 2 (dua) variabel berdasarkan fenomena yang ditemukan sehingga telah ditetapkan untuk variabel yang diteliti dengan mengabaikan variabel diluar penelitian. Sehingga diketahui bahwa kedua variabel yaitu iklim organisasi dan kinerja saling mempengaruhi satu sama lain, tetapi terdapat pengaruh lainnya dari luar kedua variabel tersebut.

b. Uji T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan mambandingkan t hitung dengan t -tabel atau dengan

melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, berikut adalah hasil Uji T pada penelitian ini:

Tabel. V. 15. hasil Uji T variabel penelitian

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.130	5.415		2.240	.027
	Iklm	1.268	.173	.572	7.346	.000
	Organisasi					

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel *coefficients* di atas persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.130 + 1.268X_1 + e$$

a. Konstanta = **12.130**

Artinya jika tidak ada variabel iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja, maka kinerja sebesar 12.130 satuan.

b. $b_1 = 1.268$

Artinya jika variabel iklim organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar **1.268** dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

Sehingga dari hasil analisis data diatas dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh dari iklim organisasi terhadap kinerja karena seperti dilihat pada uji T diatas apabila iklim organisasi di tingkatkan maka angka dari kinerja juga meningkat cukup signifikan, maka pengaruh yang di timbulkan dari kondisi iklim organisasi yang baik maka akan mempengaruhi kinerja atau meningkatkan kualitas kerja, dan juga sebaliknya.

5.4. Interpretasi/Pembahasan

Setelah dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti yang mana diketahui bahwa dari hasil pengolahan data bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara atau pegawai sehingga dapat diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan artian bahwa bila iklim organisasi baik atau memadai maka kinerja juga akan baik.

Dari uraian tersebut, dapat memberi penjelasan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Jika iklim organisasi semakin kuat dan meningkat maka akan menghasilkan suasana kerja yang kondusif. Karena iklim organisasi mempunyai pengaruh, maka hipotesis yang diajukan penulis yang menyebutkan: Diduga bahwa adanya iklim organisasi yang kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan kepegawaian daerah Kabupaten

Kepulauan Meranti. Artinya hipotesis diterima, karena terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada Badan kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dan melakukan berbagai proses analisa data pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab VI ini disusun suatu kesimpulan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian, berdasarkan hasil penelitian Dari hasil rekapitulasi hasil masing-masing variabel dapat disimpulkan bahwa:

1. iklim organisasi Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti yang meliputi Supportive (pendukung), Collegial (pertemanan) dan Intimate (kedekatan) atau keintiman dalam kategori baik
2. kinerja aparatur sipil negara pada badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti yang meliputi kualitas kerja yang dimiliki cukup tinggi, kecepatan dan ketepatan waktu yang cukup baik, inisiatif yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan kerja serta komunikasi yang digunakan antar pegawai dalam kategori baik sehingga dari hasil penelitian dapat dikategorikan sangat baik
3. Dari hasil pengolahan data serta pengujian data diketahui terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap

kinerja aparatur sipil negara atau pegawai sehingga dapat diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan artian bahwa bila iklim organisasi baik atau memadai maka kinerja juga akan baik.

Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja yang mana artinya jika tidak ada variabel iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja, jika variabel iklim organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 1.268 dengan anggapan variabel bebas lain tetap, maka dari hasil hipotesis tersebut semakin baik kondisi iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.

6. 2. Saran

Setelah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, maka ada beberapa hal yang dapat disarankan antara lain:

1. Disarankan Kepada Aparatur sipil Negara Badan kepegawaian daerah Kabupaten Kepulauan Meranti :
 - a. untuk melakukan pekerjaan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan mengkomunikasikan suatu pekerjaan dengan pimpinan yang lebih tinggi dan melakukan koordinasikan dahulu dengan pimpinan/atasan langsungnya,

mengambil suatu keputusan dengan dikoordinasikan terlebih dahulu dengan pimpinan/atasan langsungnya;

- b. untuk memeberikan pekerjaan kepada aparatur yang sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- c. untuk meningkatkan disiplin dan tidak telat masuk jam kantor kemudian menjalankan pekerjaan secara profesional sesuai tanggung jawab dan wewenang masing-masing untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi;
- d. melakukan komunikasi antar pegawai dan atasan untuk menyelesaikan kesalahfahaman antar aparatur mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan;
- e. untuk menerima tugas atau perintah yang diberikan oleh atasan dengan senang hati karena penunjukan pegawai tentunya melalui serangkaian proses dan keputusan hal tersebut akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya;
- f. untuk meningkatkan disiplin kehadiran dan tidak meninggalkan jam kerja kantor/ pulang cepat sebelum waktunya, dengan alasan urusan pribadi atau keluarga;
- g. untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja tanpa menunggu perintah atasannya dan mengerjakan pekerjaan yang bisa dikerjakan untuk meningkatkan kerja pegawai.

2. Disarankan Kepada Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti memberikan arahan kepada Aparatur Sipil Negara untuk menjaga hubungan didalam serta luar instansi serta mendukung pembuatan kebijakan dalam mendukung iklim organisasi yang baik serta kinerja pegawai.
3. Disarankan Kepada DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti memberikan arahan kepada Aparatur Sipil Negara untuk menjaga hubungan didalam serta luar instansi serta mendukung pembuatan kebijakan dalam mendukung iklim organisasi yang baik serta kinerja pegawai.
4. Disarankan Kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti memberikan arahan kepada Aparatur Sipil Negara untuk menjaga hubungan didalam serta luar instansi serta mendukung pembuatan kebijakan dalam mendukung iklim organisasi yang baik serta kinerja pegawai.
5. Disarankan Kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti memberikan arahan kepada Aparatur Sipil Negara untuk menjaga hubungan didalam serta luar instansi serta mendukung pembuatan kebijakan dalam mendukung iklim organisasi yang baik serta kinerja pegawai.

Assalamualaikum wr.wb.

Yang Terhormat Bapak/Ibu Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Dalam rangka menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Bidang Kajian Administrasi Publik di Univeritas Islam Riau, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner terlampir.

Judul penelitian saya adalah **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti”**. Isian kuesioner terlampir semata-mata untuk kepentingan ilmiah, serta jawaban Bapak/Ibu bersifat rahasia. Maka dari itu atas segala bantuan, partisipasi, dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner yang dimaksud,sebelum dan sesudahnya disampaikan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Haramaini