

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN

Cicilia Anggraeni dan Agus Iwhan Ariftian Zuhdi

STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya

email : aiazuhdi@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional. Oleh karena itu, maka kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai Sumber Daya Manusia sebenarnya dapat di lihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik, kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan, sehingga dalam proses pembangunan pengembangan SDM sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia memerlukan individu yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi, dan profesional sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan berjumlah 89 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak iklim organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja; (2) terdapat pengaruh secara parsial iklim organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Kata kunci : iklim organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional. Oleh karena itu, maka kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai Sumber Daya Manusia sebenarnya dapat di lihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik, kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan, sehingga dalam proses pembangunan pengembangan SDM sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Sumber daya manusia memerlukan individu yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi, dan profesional sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi. Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam bidang kegiatannya, SDM dari level atas sampai pada karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung diantaranya iklim organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh organisasi. Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, maka dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal dibidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan SDM dalam organisasi, yaitu dengan jalan menciptakan iklim organisasi yang baik dalam organisasi tersebut.

Iklim organisasi perlu dikondisikan dalam bentuk interaksi sosial lembaga yang diwarnai oleh rasa keakraban, rasa saling harga menghargai, rasa saling mengenal kemampuan dan sifat

antara karyawan. Iklim organisasi yang kondusif memacu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dengan kata lain kinerja itu akan optimal jika didukung oleh iklim organisasi yang baik. Untuk itu perlu diperhatikan iklim organisasi karena akan dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Iklim organisasi yang kondusif memacu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dengan kata lain kinerja itu akan optimal bila didukung oleh iklim organisasi yang baik. Untuk itu perlu diperhatikan iklim organisasi karena akan dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan.

Lingkungan kerja termasuk salah satu faktor sumber daya dalam lingkup organisasi selain manusia sebagai pendukung perilaku kerja. Lingkungan kerja dikatakan mendukung karena tanpa lingkungan kerja yang memadai, maka pekerjaan akan terhambat, terganggu bahkan dapat terhenti sama sekali. Artinya kinerja organisasi ataupun kinerja anggota akan sangat rendah jika anggota dalam melaksanakan tugasnya tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja seseorang kondusif akan berdampak terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian lingkungan kerja ini tidak dapat diabaikan karena keberhasilan dalam melakukan aktivitas suatu organisasi tergantung pada tinggi rendahnya dukungan lingkungan kerja baik berupa sarana maupun prasarana.

Budaya organisasi adalah konsep yang baru berkembang dalam satu dasawarsa ini sebagai bagian dari ilmu manajemen. Di tanah air, manajemen tertarik untuk memperhitungkannya dengan ditandai oleh beberapa instansi besar yang mengundang konsultan untuk membedah budayanya. Literatur-literatur yang diimpor dan dirangkum ke dalam bahasa Indonesia pun hanya sebatas memperlakukan budaya organisasi sebagai pelengkap untuk topik lain yang lebih disorot seperti perubahan organisasi dan manajemen strategik. Budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat kuat pula untuk menuntun perilaku yang membantu para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih baik, terutama dalam dua hal yaitu kebudayaan yang kuat adalah sistem aturan-aturan informal yang menjelaskan bagaimana orang berperilaku dalam sebagian besar waktu mereka dan kebudayaan kuat juga memungkinkan karyawan bekerja lebih baik. Disamping hal-hal tersebut diatas untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan organisasi, kinerja karyawan atau anggota organisasi harus diperhatikan agar selalu berada pada posisi yang tinggi.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dalam kaitan dengan hal tersebut, kinerja organisasi sangat tergantung kepada kinerja individu-individu anggota organisasi yang bersangkutan. Bila kinerja individu (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen atau suatu unit di organisasi. Kita tidak dapat melihat atau menyentuh iklim, tetapi dapat merasakan keberadaannya. Iklim merupakan suatu konsep sistem yang dinamis yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Agar sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan, sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Davis dan Newstrom (2006 : 23) menyatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Hal ini dikaitkan dengan pengertian bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Moenir (2008 : 61) .dari penelitiannya mengenai iklim organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian organisasi. Karakteristik iklim ketika berinteraksi dengan keadaan individu membantu untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan motivasi karyawan. Iklim organisasi di kategorikan sebagai faktor yang di luar diri seseorang namun berpengaruh pada kinerja. Selanjutnya Hoy dan Miskel (2005 : 137) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah produk akhir interaksi antar pegawai yang ada di suatu organisasi guna mencapai keseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu.

Iklim organisasi menurut Gibson (2005 : 316) adalah suatu perangkat yang dimiliki oleh lingkungan kerja yang diamati secara langsung oleh karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut dan dianggap sebagai kekuatan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku mereka dalam pekerjaan. Ia juga mengatakan bahwa iklim organisasi memiliki kaitan yang erat dengan tugas pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang dinilai dalam kinerja.

Keberhasilan tercapainya kinerja baik dari sudut pandang individu maupun organisasi tentunya sangat dipengaruhi oleh faktor faktor yang mempengaruhi iklim organisasi tersebut. Dunnette, (2005 : 59) mengatakan bahwa sasaran pengukuran iklim organisasi adalah ukuran obyektif, ukuran subyektif dan ukuran struktural: ukuran obyektif adalah mengukur konteks organisasi dengan karakteristik seperti bagan organisasi, penilaian kinerja, kemangkiran dan lain-lain; ukuran subyektif adalah mengukur persepsi anggota organisasi terhadap karakteristik organisasi. Dalam pengukuran ini tugas anggota organisasi adalah sebagai responden yang memberi data mengenai bagaimana pandangan dan penilaian mereka terhadap karakteristik organisasi; ukuran struktural adalah mengukur aspek-aspek konfigurasi struktur organisasi, rentang kendali, jenjang organisasi, kompleksitas dan aspek-aspek lain yang menjadi ciri birokrasi.

Davis (2006 : 105) para karyawan menginginkan iklim yang menyenangkan yang tercipta dari unsur-unsur : kualitas kepemimpinan ; kadar kepercayaan ; komunikasi keatas dan kebawah; perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; tanggung jawab; imbalan yang adil; tekanan pekerjaan yang nalar ; kesempatan; pengendalian, struktur dan birokrasi yang nalar; keterlibatan dan keikutsertaan karyawan.

Gibson (2005 : 322) telah mengklasifikasikan faktor-faktor yang telah mempengaruhi iklim organisasi sebagai berikut: Struktur; tantangan dan tanggung jawab; Kehangatan dan dukungan; imbalan dan sanksi ; konfiik; standar penampilan dan harapan-harapan; identitas organisasi ; resiko berbicara. Menurut Steers dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada 4 strategi utama di dalam pengembangan iklim organisasi untuk mencapai tujuannya, yaitu : pemilihan dan penempatan kerja; pendidikan dan pengembangan; desain dan rancangan tugas; penilaian dan balas jasa atau prestasi.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan

dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2006).

Menurut Sedarmayanti (2007), bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama yang dapat diupayakan adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pihak manajemen perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati di dalam suatu organisasi. Kebiasaan ini menjadi budaya kerja sumber daya manusia di dalam organisasi dan sering dinamakan sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi (*organizational culture*) akhir-akhir ini sering muncul kepermukaan dan menjadi bahan pembicaraan dan kajian, baik di kalangan praktisi maupun ilmuwan. Banyak diskusi dan seminar diadakan untuk membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi itu dirasakan penting dan memiliki manfaat langsung maupun tidak langsung bagi perkembangan organisasi. Budaya organisasi telah banyak didefinisikan oleh para ahli organisasi dan manajemen antara lain sebagai berikut: Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar. Organisasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.

Robbins (2008) memberikan rumusan tentang pengertian budaya organisasi adalah: nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, yang dapat menggambarkan tentang cara-cara melakukan suatu pekerjaan di tempat tertentu serta asumsi kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian yang diterima bersama, yang mengaplikasikan adanya dimensi dan karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat dan interdependen.

Soetjipto (2007) berpendapat bahwa budaya organisasi pada dasarnya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi, contohnya: kesigapan dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan, sedangkan nilai mencerminkan keyakinan atau kepercayaan mereka akan hal-hal tertentu yang mampu mendatangkan kesuksesan, contohnya: perhatian yang besar kepada kepuasan pelanggan. Jika keduanya dibandingkan, norma relatif lebih kasat mata dan lebih mudah untuk dirubah.

Budaya bisa dilihat sebagai "fenomena" yang mengelilingi kehidupan orang banyak dari hari ke hari, bisa direkayasa dan dibentuk. Jika budaya dikecilkan ruang lingkungannya ke tingkat organisasi atau bahkan ke kelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya direkayasa, diatur dan diubah. Budaya diturunkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya itu akan mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak baik. Bagaimana bisa disosialisasikan

akan tergantung pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai pegawai baru dengan nilai-nilai organisasi.

Menurut Robbins (2008), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi dan organisasi, yaitu :

1. Memberi batasan untuk mendefinisikan peran, sehingga memperhatikan perbedaan yang jelas antar organisasi;
2. Memberikan pengertian identitas terhadap anggota organisasi;
3. Memudahkan munculnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dibanding minat anggota organisasi secara perorangan;
4. Menunjukkan stabilitas sistem sosial;
5. Memberikan pengertian dan mekanisme pengendalian yang dapat dijadikan pedoman untuk membentuk sikap serta perilaku para anggota organisasi;
6. Membantu para anggota organisasi mengatasi ketidakpastian, karena pada akhirnya budaya organisasi berperan untuk membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh kedua belah pihak, baik organisasi maupun para anggotanya, manakala suatu organisasi menerapkan budaya organisasi, dalam pengertian memberi perhatian pada sistem nilai yang dianut organisasi. Manfaat tersebut adalah : (Robbins, 2008)

1. Memberikan pedoman bagi tindakan pengambil keputusan;
2. Mempertinggi komitmen organisasi;
3. Menambah konsistensi perilaku para anggota organisasi;
4. Mengurangi keraguan para anggota organisasi, karena budaya memberitahukan kepada mereka bagaimana sesuatu dilakukan dan apa yang dianggap penting.

Memperhatikan fungsi dan manfaat budaya tersebut di atas, maka budaya dalam suatu organisasi sangat penting. Oleh karena itu budaya senantiasa dipelihara dan dikembangkan karena disadari budaya merupakan alat (*tool*) dalam setiap melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi serta menjadi stimulasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan yang dinyatakan Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

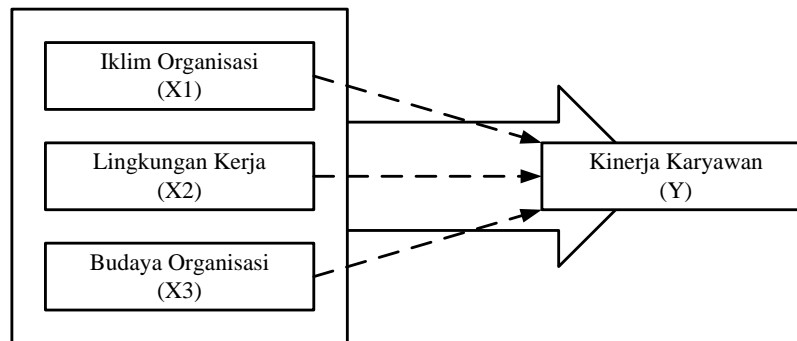
Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Tampaknya dimensi lain dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi yang didata ini adalah yang paling umum, yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting suatu pekerjaan.

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria atau dimensi untuk dinilai, dan ini berarti bahwa si karyawan mungkin berkinerja lebih baik dalam satu kriteria dibandingkan kriteria lainnya. Beberapa kriteria mungkin memiliki nilai lebih penting daripada kriteria lainnya. Pembobotan adalah suatu cara untuk menunjukkan hal ini. Beberapa perkantoran atau Dinas lainnya merupakan bagian pekerjaan yang memiliki bobot yang lebih besar dibandingkan dengan penelitian atau pengabdian.

Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan *output* pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Pada saat mengukur kinerja, adalah penting menentukan kriteria yang relevan. Umumnya, kriteria itu relevan ketika difokuskan pada aspek yang paling penting dari pekerjaan si karyawan. Sebagai contoh, menilai seorang petugas pelayanan kepuasan konsumen dalam suatu perusahaan dari "penampilan", tentu saja kurang relevan dibandingkan dengan jumlah telepon yang ditanganinya. Contoh ini menekankan bahwa kriteria pekerjaan yang terpenting harus diidentifikasi dan dikaitkan dengan deskripsi pekerjaan.

Menurut Gibson *et al* (2005), faktor-faktor individual yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan fisik, kemampuan mental (intelegensi) dan keterampilan, faktor demografis (misal umur, jenis kelamin, ras, etnik, dan budaya) serta variabel-variabel psikologis (persepsi, atribusi, sikap, dan kepribadian). Variabel lingkungan pekerjaan (*job design*, peraturan dan kebijakan, kepemimpinan, sumber daya, penghargaan serta sanksi) dan non pekerjaan (keluarga, keadaan ekonomi serta hobi) juga berpengaruh pada perilaku bekerja yang akhirnya membentuk kinerja seseorang.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Lingkungan kerjamempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 89 orang. Sampelyang dipergunakan adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 89pegawai dijadikan sampel.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

- a. Iklim organisasi (X_1) adalah kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh karyawan, dan mempengaruhi perilaku setiap karyawan. Adapun indikatornya adalah :
 - 1) Pimpinan membuat tugas karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing
 - 2) Setiap karyawan ini diberikan kebebasan berkreasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri
 - 3) Terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan
 - 4) Karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tanggung jawab
- b. Lingkungan kerja (X_2) adalah keseluruhan sarana dan prasarana tempat bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikatornya adalah :
 - 1) Suasana yang mampu mendorong terciptanya proses bekerja yang kondusif
 - 2) Kondisi lingkungan yang mampu mendorong terciptanya proses kerja yang baik
 - 3) Kebersihan lingkungan yang mampu mendorong terciptanya proses kerja yang baik
 - 4) Adanya penerangan yang mampu mendorong terciptanya proses kerja yang baik
- c. Budaya organisasi (X_3) adalah seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Adapun indikatornya adalah :
 - 1) Dalam melaksanakan tugas rutin, langsung mengerjakan tanpa harus diperintah

- 2) Hubungan kerjasama antar karyawan tercipta dengan baik
- 3) Pimpinan memberikan bantuan bila karyawan mengalami kesulitan walaupun hanya memberikan petunjuk
- 4) Instansi memberikan bonus kepada karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja, meliputi :

- a. Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan
- b. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
- c. Pegawai dalam bekerja peduli dengan penggunaan biaya secara efektif
- d. Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari atasan

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Ghozali, 2015 : 46})$$

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai
- X₁ = iklim organisasi
- X₂ = lingkungan kerja
- X₃ = budaya organisasi
- β₀ = konstanta
- β₁.....β₃ = koefisien regresi
- e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Iklim Organisasi (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,579	0,000	Valid
X1.2	0,785	0,000	Valid
X1.3	0,716	0,000	Valid
X1.4	0,758	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk iklim organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,789	0,000	Valid
X2.2	0,735	0,000	Valid
X2.3	0,672	0,000	Valid
X2.4	0,787	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,658	0,000	Valid
X3.2	0,730	0,000	Valid
X3.3	0,582	0,000	Valid
X3.4	0,821	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk budaya organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,733	0,000	Valid
Y.2	0,752	0,000	Valid
Y.3	0,465	0,000	Valid
Y.4	0,637	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk kinerja pegawai lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Iklm Organisasi (X ₁)	0,674	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,733	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,643	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,685	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas iklim organisasi sebesar 0,674 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas lingkungan kerja sebesar 0,733 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas budaya organisasi sebesar 0,643 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kinerja pegawai sebesar 0,685 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1,913
Iklm Organisasi (X ₁)	0,085
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,162
Budaya Organisasi (X ₃)	0,544

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,913 + 0,085 X_1 + 0,162 X_2 + 0,544 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 1,913 menunjukkan besarnya kinerja, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk iklim organisasi (X_1) sebesar 0,085. Berarti jika iklim organisasi (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,085satuan.
3. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,162. Berarti jika lingkungan kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,162 satuan.
4. Koefisien regresi untuk budaya organisasi (X_3) sebesar 0,544. Berarti jika budaya organisasi (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,544satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,665 atau 66,5 % pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 66,5 %, sisanya 33,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Iklim Organisasi (X_1)	7,584	1,988	0,000	Ada pengaruh
Lingkungan Kerja (X_2)	8,380	1,988	0,000	Ada pengaruh
Budaya Organisasi (X_3)	10,676	1,988	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung iklim organisasi (X_1) sebesar 7,584 lebih besar dari t tabel 1,988 menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawaiditerima.
2. Nilai t hitung lingkungan kerja (X_2) sebesar 8,380 lebih besar dari t tabel 1,988 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawaiditerima.
3. Nilai t hitung budaya organisasi(X_3) sebesar 10,676 lebih besar dari t tabel 1,988 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawaiditerima.

PEMBAHASAN

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai misi menumbuhkembangkan semangat kebangsaan dan kerukunan masyarakat Jawa Timur yang Partisipatif, Demokratis, dan beretika dalam wadah NKRI. Untuk mewujudkan misi tersebut, Bangkesbangpol memberikan kebebasan kepada karyawan berkreasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri asal sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pimpinan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan membuat tugas karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Bangkesbangpol berupaya menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Memberikan dorongan pada karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Salah satu fungsi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan adalah melakkan pengkoordinasian kegiatan kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi dan atau lembaga terkait. Fungsi tersebut dapat dilaksanakan jika lingkungan kerja di BKD Kabupaten Pasuruan mendukung untuk melakukan pengkoordinasian seluruh kegiatan tersebut.

Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif di BKD Kabupaten Pasuruan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di

mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Manfaat lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Untuk mendukung terciptanya berbagai hal tersebut di atas, seluruh pegawai Bangkesbangpol melakukan penguatan nilai-nilai kebangsaan dan etikake hidupan berbangsa dan bernegara dalam rangka mewujudkan Jawa Timur yang demokratis, aman, damai, makmur dan berakhlak mulia dalam bingkai NKRI.

Budaya organisasi di BKD Kabupaten Pasuruan dilakukan dengan pimpinan memberikan bantuan bila karyawan mengalami kesulitan walaupun hanya memberikan petunjuk, dalam melaksanakan tugas rutin, para pegawai langsung mengerjakan tanpa harus diperintah, menciptakan hubungan kerjasama antar karyawan dengan baik.

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2008) yaitu para pimpinan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/ perusahaan. Untuk melaksanakan karakteristik tersebut, BKD Kabupaten Pasuruan melakukan pengkoordinasian kegiatan kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi dan atau lembaga terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith and John W. Newstrom, 2006. *Human Behavior at Work: Organizational: USA: McGraw-Hill.*
- Dunnette, D.M, 2005. *Handbook of industrial and Organization Psychology.* New York: John Willey & Sons.
- Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L. 2005. *Organizations.* USA: Business Publications Inc.
- Hoy, Wayne K and Cecil G. Miskel, 2005. *Educational Administration: Theory, Research and Practice.* USA: Random House.
- Mangkunegara, A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosdakarya.
- Moenir, 2008, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi.* Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: T. Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.
- Soetjipto, Budi W. 2007. *Budaya Organisasi dan Perubahan.* Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Tanjung, Ishak & Arep Hendri. 2006. *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.