

## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KONAWE KABUPATEN KONAWE**

**Masnawati**

**Arief Purwanto**

[ariefpurwanto@yahoo.com](mailto:ariefpurwanto@yahoo.com)

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja. Teknik sampel adalah sensus, yakni 42 orang Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, baik secara simultan maupun parsial. Iklim Organisasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Karakteristik Individu. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

**Abstract:** The purpose of this study was to analyze the influence of Individual Characteristics and Organizational Climate on Performance. The sample technique is the census, which is 42 employees of the Konawe District of Konawe District. After multiple regression analysis, the results obtained that the Individual Characteristics and Organizational Climate have a significant effect on performance, both simultaneously and partially. Organizational climate has a dominant influence compared to individual characteristics. This result was also supported by a descriptive average category of descriptive statistics.

### **PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi tidak akan mencapai tingkat kompetisi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas (Franek dan Vecera, 2008). Individu membawa kedalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakalamemasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya (Thoha, 2008). Karakteristik tersebut antara lain meliputi: karakteristik biografis (seperti usia, gender, ras dan masa jabatan), kemampuan (kemampuan intelektual dan fisik), nilai, sikap, kepribadian dan emosi (Robbin & Judge, 2008).

Faktor-faktor yang mempengaruhi individu mengambil keputusan adalah kapasitas belajar, kemampuan dan ketrampilan latar belakang keluarga, umur, jenis kelamin, pengalaman (Gibson, 1996 dalam Dalimunthe, 2009). Menurut Winardi (2004) karakteristik individual mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman; umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut Winardi (2004) cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Iklm organisasidapat diamati melalui suasana dan kondisi yang tercipta melalui interaksi dan kombinasi antaranilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi danpelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut (Simamora, 2002).Menurut Tagiuri dan Litwin (dalamWirawan, 2007), iklim organisasimerupakan kualitas lingkungan internalorganisasi yang secara relatif terusberlangsung, dialami oleh anggotaorganisasi dengan mempengaruhiperilaku mereka dan dapat dilukiskandalam pengertian satu set karakteristikatau sifat organisasi. Iklim organisasimerupakan gambaran kolektif yangbersifat umum terhadap suasana kerjaorganisasi yang membentuk harapan danperasaan seluruh pegawai sehinggakinerja pegawai meningkat. Iklimorganisasi tersebut sangat mempengaruhikinerja pegawai yaitu denganmenciptakan iklim organisasi yang sehatdalam perusahaan. Dengan demikian,para pegawai akan semakinbersemangat dan diharapkan dapatmeningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, dengan merumuskan masalah: Apakah Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe, baik secara simultan maupun parsial? Penelitian ini juga akan menganalisis manakah diantara kedua variable tersebut yang berpengaruh dominan?

**TINJAUAN PUSTAKA**

• Kajian Teori

Winardi dalam Rahman (2013), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Steers (2005) mengemukakan faktor-faktor yang menentukan iklim organisasi yaitu: Struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar, dan kebijakan. Wibowo (2007), kinerja berasal dari pengertianperformance. Ada pula yang memberikan pengertian performancesebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

• Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi/Sampel	Hasil Penelitian
1.	Aktarina (2015)	Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang.	Populasi 784 anggota dan sampel sebesar 265 anggota polisi	1. Ada pengaruh signifikan karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap motivasi, 2. Ada pengaruh signifikan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang 3. Karakteristik individu berpengaruh dominan
2.	Umoh et.al (2013)	<i>Organizational Climate and Corporate Performance: The Nigerian Experience.</i>	Sampel 438karyawan manajerial ditentukan. Setelah dibersihkan, 382 salinan dari instrumen yang digunakan untuk	Iklim organisasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja perusahaan.

			analisis.	
3.	Musriha (2013)	<i>The Impact of Individual Characteristics and Organization Culture on Performance and Career Development of Employees Case studies Five Star Hotel in Surabaya Indonesia.</i>	Penelitian ini dilakukan di hotel bintang lima di Surabaya yang meliputi 100 karyawan sebagai responden	Hasil penelitian ini adalah model korelasi antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa lima hipotesis memiliki korelasi yang signifikan.
4.	Yakin dkk (2013)	Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto.	Secara keseluruhan jumlah Sekretaris Desa di Kabupaten Mojokerto adalah 299 orang. Pada saat penelitian, dari jumlah tersebut 25 orang tidak berstatus PNS, Sekdes yang lowong ada 26 orang, kemudian Sekdes yang diangkat menjadi PNS ada 198 orang serta PNS yang diangkat Sekdes ada 50 orang. Dengan demikian jumlah keseluruhan Sekdes yang berstatus PNS adalah 248 orang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementasi Kebijakan pengangkatan Sekretaris Desa menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Sekretaris Desa;</li> <li>2. Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Sekretaris Desa;</li> <li>3. Karakteristik Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Sekretaris Desa;</li> <li>4. Implementasi Kebijakan pengangkatan Sekretaris Desa menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sekretaris Desa;</li> <li>5. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sekretaris Desa;</li> <li>6. Karakteristik Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sekretaris Desa;</li> <li>7. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sekretaris Desa.</li> </ol>
5.	Lubis (2012)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan.	Populasi sebanyak 22.540 orang di PTPN III (Bagian SDM PTPN III, 2011), dan sebanyak 23.266 orang di PTPN IV (Bagian SDM PTPN IV, 2011). Sampel sebanyak 270 responden.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi dan pelaksanaan karakteristik individu karyawan, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dikategorikan baik.</li> <li>2. Terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan.</li> <li>3. Terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan.</li> <li>4. Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan.</li> <li>5. Terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi terhadap kepuasan.</li> <li>6. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
6.	Kamuli (2012)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap	Total sampling 128 orang	Dimensi iklim organisasi, struktur, arus komunikasi, tanggung jawab, penghargaan

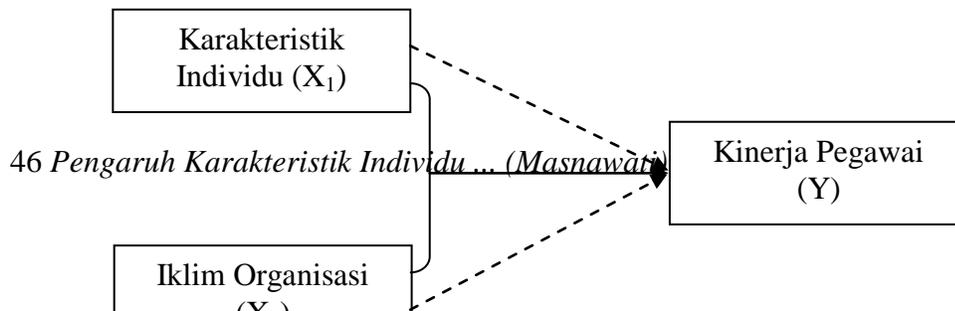
		Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.		terhadap sumberdaya manusia dan imbalan dan sanksi secara nyata dan positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.
7.	Rofiatun dan Masluri (2011)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus.	Populasi berjumlah 1.044 orang dan sampel untuk penelitian ini adalah 110 responden	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi pegawai pada dinas-dinas di Kabupaten Kudus</li> <li>2. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada dinas-dinas di Kabupaten Kudus</li> <li>3. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas di Kabupaten Kudus</li> <li>4. Ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas di Kabupaten Kudus</li> <li>5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas di Kabupaten Kudus</li> <li>6. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi pada dinas-dinas di Kabupaten Kudus</li> <li>7. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi pada dinas-dinas di Kabupaten Kudus</li> </ol>
8.	Zhang and Liu (2010)	<i>Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study.</i>	Investigasi dari 419 peserta termasuk manajer dan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pendidikan, posisi dan lamanya waktu bekerja untuk organisasi saat ini memiliki efek utama yang signifikan pada iklim organisasi;</li> <li>2. Karakter perusahaan dan ukuran perusahaan juga memiliki efek utama yang signifikan pada iklim organisasi;</li> <li>3. Iklim organisasi memiliki efek utama yang signifikan pada efektivitas manajemen sumber daya manusia seperti omzet, kepuasan kerja dan kemandirian kerja;</li> <li>4. Iklim organisasi juga memiliki efek utama yang signifikan pada efektivitas organisasi seperti komitmen organisasi anggota staf dan identitas kolektif.</li> </ol>

Sumber: Aktarina (2015), Umoh et.al (2013), Musriha (2013), Yakin dkk (2013), Lubis (2012), Kamuli (2012), Rofiatun dan Masluri (2011), Zhang and Liu (2010).

**KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Pengaruh simultan  
 - - - - -> Pengaruh parsial

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

- Hipotesis
  1. Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe.
  2. Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe.
  3. Iklim Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe.

- Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Karakteristik Individu (X1)	1. Kemampuan ( <i>ability</i> ) 2. Nilai 3. Sikap ( <i>attitude</i> ) 4. Minat ( <i>interest</i> )	Likert
2.	Iklim Organisasi (X2)	1. Pengendalian 2. Komunikasi dan interaksi 3. Kepemimpinan 4. Pengambilan keputusan 5. Penetapan tujuan	Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan 3. Kerjasama dengan Rekan Kerja 4. Inisiatif Karyawan	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

**METODE**

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi sebagai variabel

independen, dan Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe sebagai variabel dependen.

Seluruh Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe yang berjumlah 42 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

**HASIL**

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	22	52.38%
2.	Perempuan	20	47.62%
Jumlah		42	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	15-30 tahun	3	7.14%
2.	31-45 tahun	29	69.05%
3.	46-60 tahun	10	23.81%
Jumlah		42	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	0	0.00%
2.	SMP	0	0.00%
3.	SMA	16	38.10%
4.	S1	23	54.76%
5.	S2	3	7.14%
6.	S3	0	0.00%
Jumlah		42	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-10 tahun	12	28.57%
2.	11-20 tahun	19	45.24%
3.	> 20 tahun	11	26.19%
Jumlah		42	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

• Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2644.491	2	1322.246	26.990	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1910.652	39	48.991		
	Total	4555.143	41			
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Karakteristik Individu						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,009 untuk Karakteristik Individu, dan 0,000 untuk Iklim Organisasi. Karena dari kedua nilai signifikansi t masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.192	7.512		-.558	.580
	Karakteristik Individu	.538	.197	.285	2.735	.009
	Iklim Organisasi	.877	.135	.677	6.487	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Iklim Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,677 untuk Iklim Organisasi yang lebih besar daripada nilai koefisien Beta 0,285 untuk Karakteristik Individu. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

## **PEMBAHASAN**

- Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu masuk kedalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 2.95 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2.61-3.40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Aktarina (2015), Musriha (2013), Yakin dkk (2013) dan Lubis (2012). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Mathiue & Zajac, (1990) menyatakan bahwa, karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Robbins (2006) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Siagian (2008) menyatakan bahwa, karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Panggabean (2004) menyebutkan “karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan dan posisi”. Sedangkan Gibson et.al (1996) mengklasifikasikan variabel individu menjadi: (a) kemampuan dan ketrampilan fisik dan mental, (b) demografis seperti: jenis kelamin, usia dan ras dan (c) latar belakang seperti keluarga, kelas sosial dan pengalaman.

Partanto dan Al Barry (2005) menyatakan bahwa karakteristik Individu adalah ciri khas, bentukbentuk, watak atau karakter yang dimiliki oleh setiap individu; corak; tingkah laku; tanda khusus. Umar Nimran (2009) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah (a) ciri biografis yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja; (b) kepribadian; (c) persepsi yang meliputi: pemberi kesan, sasaran dan situasi; (d) Sikap (attitude).

- Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 5.72 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Umoh et.al (2013), Lubis (2012), Kamuli (2012), Rofiatun dan Masluri (2011) dan Zhang and Liu (2010). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja pegawai sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada, tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisatoris; komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya; penghargaan terhadap sumber daya manusia; imbalan dan sanksi yang diterapkan. Dalam konteks itulah maka pegawai negeri yang berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan (Pasal 3 UU Kepegawaian No. 43 Thn 1999).

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antara pribadi/individu dalam organisasi. Hubungan antar/pribadi individu tersebut dapat mempengaruhi perilakunya sehingga dapat menimbulkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Menurut Muhammad (2001) iklim organisasi adalah: "Kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu karakteristik tertentu dari lingkungan". Dalam mengukur Iklim organisasi penulis mengacu pada dimensi-dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin & Stringer (1968) dan Housser (1977). Dimensi Iklim organisasi menurut meliputi Litwin & Stringer (1968): (1) Structure; (2) Responsibility; (3) Warmth and Support; (4) Reward and Punishment; (5) Conflict; (6) Risk; (7) Organizational Identity and Group Loyalty; sedangkan menurut Housser (1977) dimensi iklim organisasi meliputi (1) Decision making practices; (2) Communication flow; (3) Motivational condition; (5) Human resources primary; (6) Lower level influence; (7) Technological readiness.

Dimensi-dimensi iklim organisasi yang ditetapkan sebagai dimensi yang diukur diambil dari kedua pendapat kedua ahli tersebut disesuaikan dengan keadaan pada objek penelitian, sehingga dimensi-dimensi iklim organisasi meliputi: 1) struktur, 2) arus komunikasi, 3) tanggungjawab, 4) penghargaan sumber daya manusia, dan 5) imbalan dan sanksi. dimensi-dimensi tersebut dikembangkan menjadi 20 indikator yang tersebar dalam 20 item pernyataan.

Iklim adalah sebuah kiasan yang menggambarkan suasana dan apa yang dirasakan nyata dalam diri dari orang-orang yang berhubungan dengan organisasi sehingga memungkinkan orang bereaksi dengan bermacam-macam cara terhadap organisasi. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, dkk (2000) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam

organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Seperti dikatakan oleh Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Konsep iklim organisasi berisikan hal-hal yang sifatnya psikologis, seperti yang diungkapkan oleh James dan McIntyre (1996). Penelitian-penelitian tentang iklim organisasi juga menunjukkan bahwa iklim organisasi terdiri dari faktor-faktor yang menggambarkan suasana dan lingkungan psikologis di dalam organisasi yang diukur melalui beberapa komponen. Kolb dan Rubin (1984) memberikan tujuh komponen iklim organisasi, yaitu: konformitas, tanggung jawab, standar kinerja, imbalan, kejelasan organisasi, kehangatan dan dukungan (hubungan interpersonal), serta kepemimpinan. Dalam penelitian ini, iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada dan terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Aktarina, Destia. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 12, No.3, Oktober 2015 : 42 – 54.
- Alex S.Nitisemito. (2002). *Manajemen Personal* Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Davis K, Newstrom JW, 2001. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.
- Franěk, M and Večeřa, J. 2008. *Personal Characteristics and Job Satisfaction*. *Ekonomika A Management*, 4: 63-75.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly.(2003). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita.2008. *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPFE.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Halim, Dalimunthe, Asfar . 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan*.
- Hasibuan, M.S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, P.T. Bumi Aksara, Jakarta.
- Higgins, Iines. *Analisis Perencanaan Strategi Pemasaran*, 2001.
- Hutapea, P & Nuriana Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi Dinamis*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Kamuli, Sukarman. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo*. *Jurnal INOVASI* Volume 9, No.1, Maret 2012 ISSN 1693-9034.

- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Keith, davis & Newstrom, john w. 1985. *Human behaviour at work : organization & management* . Erlangga : Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Lubis, Yusniar. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Trikonomika* Volume 11, No. 2, Desember 2012, Hal. 212–228 ISSN 1411-514X.
- Maddala, G.S. 2001. *Introduction to Econometrics*, John Wiley & Sons Ltd, England.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R dan Jackson, W.2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka.
- McFarland, R.A. 1972. *Understanding Fatigue in Modern Life*. Kyoto Symposium on Methodology of Fatigue Assessment. Industrial Fatigue Research Cominittee of the Japan Assessment of Industry Health, Japan.
- Miftah, Thoha 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Musriha. 2013. The Impact of Individual Characteristics and Organization Culture on Performance and Career Development of Employees Case studies Five Star Hotel in Surabaya Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 14, Issue 3 (Nov. - Dec. 2013), PP 21-27.
- Mutiara, S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nimran, Umar. (2004). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Prasetyo, Edhi. 1997. *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Riyadi Place Hotel di Surakarta*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. 2010. Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)*. Volume.17, Nomor.2. Lembaga Penerbit Universitas Lampung: Bandar Lampung.
- Rahman, Ryska.2013. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ceria Utama Abadi Cabang Palembang".
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiatun dan Masluri. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE TKPN.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa, 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sujak, Abi, (1990), *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya dalam Prilaku Organisasi)*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Umoh et.al. 2013. *Organizational Climate and Corporate Performance: The Nigerian Experience*. *European Journal of Business and Management* [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.21, 2013.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi. (2004). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winarno, Sigit dan Sujaya Ismaya. *Kamus Besar Ekonomi*. Bandung: Pustaka Grafika, 2003.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yakin dkk. 2013. *Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto*. *DIA, Jurnal Administrasi Publik* Juni 2013, Vol. 11, No. 1, Hal. 129 -145.
- Zhang, Jianwei and Yuxin Liu. 2010. *Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study*. *International Journal of Psychological Studies* Vol. 2, No. 2; December 2010.