

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN ILIR TIMUR 1 PALEMBANG

M Usman Maliki
ejausman7686@gmail.com
Universitas Palembang

ABSTRACT

Every organization must have adequate quality human resources in order to achieve organizational goals. Leadership Style and Organizational Climate are important in achieving the goals of an organization.

This study aims to analyze the influence of leadership style and organizational climate on employee performance in the Ilir Timur 1 District Office of Palembang City.

This type of research is an explanatory research with multiple linear regression data analysis techniques. The research method used is quantitative by using a questionnaire distributed to the employees of the Ilir Timur 1 District Office of Palembang City. The results of this study indicate that leadership style and organizational climate have a significant effect on employee performance at the Ilir Timur 1 Kecamatan Office in Palembang City.

Keywords : Leadership Style, Organizational Climate, Performance

ABSTRAK

Setiap organisasi harus mempunyai kualitas sumber daya manusia yang memadai agar dapat mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi adalah hal penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan teknik analisa data regresi linier berganda. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada para pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 kota Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 kota Palembang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gaya kepemimpinan seorang atau lebih pimpinan atau atasan dalam sebuah organisasi atau perusahaan atau sebuah restoran dan berbagai jenis organisasi lainnya itu sangatlah penting. Gaya kepemimpinan seseorang bisa jadi menjadi suatu media untuk menentukan ke arah mana proses sebuah organisasi. Menurut Irwansyah (Irwansyah, 2017:18) salah satu gaya kepemimpinan adalah gaya Directing, dimana gaya kepemimpinan directing merupakan gaya kepemimpinan dengan cara menunjukkan seorang atau lebih karyawan apa saja yang harus dikerjakan dalam mencapai tujuan organisasi. Kemudian Irwansyah (2017:18) menjelaskan gaya kepemimpinan Partisipasi, yaitu gaya kepemimpinan yang cenderung mengikutsertakan seorang atau banyak pegawai dalam menentukan kebijakan suatu organisasi. Teori tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan biasanya akan meningkatkan semangat dan keinginan karyawan bekerja di suatu organisasi tergantung bagaimana atasan mengelola gaya kepemimpinan yang dia pakai. Jadi sebagai penulis, saya tertarik memakai indicator gaya kepemimpinan untuk mengukur kinerja berdasarkan teori terkait. Instansi Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang merupakan suatu organisasi yang bertujuan melayani kepentingan masyarakat, karena itu akan dibutuhkan pemimpin yang mampu mengorganisir bawahan dengan baik.

Dalam konteks organisasi, setiap manusia khususnya orang – orang yang bekerja dalam suatu organisasi, baik level

karyawan ataupun manajer, tentunya menginginkan kesejahteraan hidup yang memadai. Kesejahteraan dapat dicapai apabila seseorang atau lebih telah bekerja dan memperoleh hasil yang memadai baik dari segi kompensasi dan kepuasan tempat mereka bekerja. Salah satu yang paling penting yang penulis angkat dalam riset ini adalah Iklim Organisasi. Iklim organisasi adalah variabel yang menentukan keberhasilan seorang pegawai atau karyawan baik ketika mereka bekerja ataupun setelah mereka bekerja dan mendapatkan kompensasi sesuai yang mereka harapkan.

Seperti kita ketahui bersama, institusi – institusi di Indonesia pada umumnya, di Palembang khususnya, memiliki fasilitas dan tingkat kebersihan lingkungan yang biasa – biasa saja. Berbeda dengan negara maju seperti Jepang atau negara – negara Eropa yang cenderung memiliki fasilitas organisasi yang lebih mumpuni dan kebersihan lingkungan yang lebih bersih. Hal itu akan mempengaruhi suasana kerja setiap pegawai. Pegawai adalah asset dimana asset ini membutuhkan suasana yang kondusif dan menyenangkan mungkin dalam bekerja demi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, kedua variabel tersebut akan dianalisis menggunakan metode tertentu untuk mengetahui apakah berpengaruh terhadap kinerja dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.

1.2 Identifikasi Masalah

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang

BAB 2 Landasan Teori dan Hipotesa

2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014) dalam artikel Teori, Indikator, dan Jenis Kepemimpinan dalam kajianpustaka.com , gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Istijanto (2006), gaya kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan, yaitu yang pertama adalah kepemimpinan atas dasar struktur, yaitu kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab serta prestasi kerja dan ide atau

gagasan. Kemudian yang kedua yaitu kepemimpinan berdasarkan pertimbangan yaitu kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan yang meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Menurut Hasibuan (2002:169) kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan hubungan yang serasi. Kemudian Cohen (2011) dalam *The New Art of The Leader* menyatakan bahwa ada beberapa fakta yang wajib diketahui sebelum mulai memimpin, antara lain :

- Satu orang mampu membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam organisasi apapun.
- Salah satu fakta paling mengagumkan adalah bahwa sebagian besar orang menjadi sukses hanya melalui bantuan orang lain. Anda dapat memperoleh bantuan ini melalui praktik kepemimpinan.
- Anda tidak harus menjadi seorang manajer untuk bisa menjadi pemimpin.
- Jika anda mempelajari elemen dasar dari model kepemimpinan pertempuran, anda akan dapat memimpin nyaris di semua situasi
- Inti dari kepemimpinan itu sangat sederhana, yaitu memotivasi orang lain untuk menampilkan potensi maksimal yang mereka miliki guna meraih tujuan yang sudah anda tetapkan.
- Pemimpin itu dibentuk, bukan terlahir begitu saja.

- Kepemimpinan yang baik tidak bergantung pada keadaan baik atau kondisi kerja yang menyenangkan.

2.2. Iklim Organisasi

Menurut Davis dan Newstrom (2000) dalam artikel Pengertian dan Pengukuran Iklim Organisasi dalam kajianpustaka.com, Iklim Organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Wirawan (2007) dalam artikel Pengertian dan Pengukuran Iklim Organisasi dalam kajianpustaka.com, menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Steve Kelneer (1990) menyebutkan enam dimensi Iklim Organisasi, antara lain :

1. Flexibility Conformity

Merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas – tugas yang diberikan

2. Responsibility

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang

diemban dengan rasa tanggung jawab dan hasil yang dicapai.

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.

Menurut Asmar (2004) terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, antara lain sebagai berikut :

1. Penempatan Personalia

Faktor ini sangat penting karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan, seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek

seperti spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, dan pengalaman watak.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasannya tidak luput dari proses komunikasi. Dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi.

3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Seiap organisasi akan mengalami perubahan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi atau kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini adalah membuat para pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi

Informasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang tamu, dan lainnya.

2.3 Kinerja

Istilah kinerja dikutip dari bahasa Inggris, *performance*, atau *job performance*, sebagaimana yang dikemukakan oleh para ahli dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia.

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja (Robbins, 1994:231). Hal ini berarti jika seseorang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan tujuan organisasi (Arnold dan Daniel, 24). Bahkan, Hodgetts dan Kuratko menegaskan bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya (Hodgetts, 438).

Menurut Hamzah (Hamzah, 2015:118) Kinerja dapat dilihat langsung dalam kehidupan sehari – hari sebagai kegiatan profesional. Dalam hal ini berdasarkan perbandingan kinerja dan kualifikasinya, seseorang dapat dikelompokkan ke dalam kategori sebagai berikut.

a) Penggerak (dynamo)

Seseorang bertindak seolah-olah masih berada dalam posisi di tengah-tengah saat meniti karir dan selalu punya rencana strategis personal yang terus dilakukan dan dipenuhi. Orang ini selalu bekerja untuk mempelajari sesuatu yang baru dan

mengasah kemampuan serta keahliannya.

b) Penjelajah (Cruiser)

Bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga sebagai konsekuensinya jauh dari stress dan sangat menikmati kehidupan pekerjaannya. Sesekali penjelajah dapat pula mengarjakan sesuatu dengan baik meski sebenarnya tak terkait dengan kemampuan yang digunakannya dalam pekerjaannya sehari-hari.

c) Pecundang (Losers)

Menurut Withmore, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Lebih lanjut Withmore juga menjelaskan kinerja dan mengelompokkannya ke dalam dua kegiatan yaitu menetapkan standar tertinggi orang itu sendiri yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan, suatu prestasi dan suatu pameran umum keterampilan seseorang yang diekspresikan penuh potensi (Withmore, 1997:104).

Sementara, Ivancevich, Donnelly, dan Gibson di dalam Hamzah (2015:121) mengungkapkan kinerja adalah ukuran utama keberhasilan suatu organisasi dan tanggung jawabnya. Pendapat ini menegaskan kinerja merupakan standar organisasi untuk mencapai keberhasilan yang menjadi tanggung jawabnya.

Bowdich dan Buono dalam Hamzah (2015:122) kinerja berkaitan dengan perilaku yang diarahkan kepada misi atau

sasaran organisasi. Definisi ini menjelaskan ukuran kinerja tidak hanya terbatas pada standar kuantitas dan kualitas semata, tetapi lebih penting adalah adanya tanggung jawab dalam bekerja untuk menjalankan misi dan sasaran organisasi (Hamzah, 2015:122).

Hamzah (2015:140) menyatakan bahwa berdasarkan analisis dari uraian teori-teori di atas, dapat disintesis bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku atau kegiatan kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan dasar pemahaman, kompetensi, keterampilan, penuh dedikasi, bergairan dan motivasi tinggi untuk meraih prestasi dan mencapai keberhasilan tujuan organisasi, dimana di dalamnya mencakup posisi kerja, tata tertib di tempat kerja, tanggung jawab, dan kerja sama dengan orang lain.

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode adalah teknik atau prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian atau hipotesis (Leedy and Omrot, 2005; Patton, 2001).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory yang bertujuan menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif karena menjelaskan atau menggambarkan variabel yang sedang terjadi dan disebut kuantitatif karena banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data serta penampilan dan hasilnya. (Arikunto, 2002:9).

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2007:800) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah para pegawai di Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang, sedangkan sebagian dari populasi yang sifat dan karakternya memenuhi kriteria untuk disebarkan dan diberikan kuesioner merupakan sampel. Menurut Arikunto (1993:107) jika jumlah subjek yang digunakan kurang dari 100 maka lebih baik diambil keseluruhan.

3.3 Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (1998:114) terdapat dua sumber data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai baik PNS dan non PNS di kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.

Pengukuran variabel antara lain Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kinerja menggunakan skala likert, dimana pertanyaan dalam kuesioner memiliki lima alternatif jawaban. Jawaban dengan bobot paling rendah dengan kategori STS (Sangat Tidak Setuju), kemudian meningkat ke kategori TS (Tidak Setuju), kategori KS (Kurang Setuju), kemudian kategori S (Setuju), dan terakhir kategori SS (Sangat Setuju).

Jenis data yang digunakan yaitu kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner.

3.4 Analisis Data

3.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana

Y = kinerja pegawai

X1 = gaya kepemimpinan

X2 = iklim organisasi

a = konstanta

b_{1,2,3} = koefisien arah regresi

ε = standar eror estimate

3.4.2. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

- i. Jika $F \text{ Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- ii. Jika $F \text{ Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji T

Digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

- i. Jika $t \text{ Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- ii. Jika $t \text{ Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV. HASIL

4.1. Profil Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang

Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang terletak di Jalan Mayor Santoso No.01, 20 Ilir D. III, Kec. Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129. Camat Ilir Timur 1, Agus Rizal mengatakan bahwa sesuai Perwali No 54/2015 ada beberapa kewenangan perizinan yang diberikan Wali Kota kepada Camat. Seperti SIUP, Tanda Daftar Perusahaan (TDP) di bawah Rp500 juta, izin pemakaman, izin salon 2 kursi, izin reklame insidentil, dan PPUT. Selain melayani perizinan, lanjut Agus Rizal, pihaknya juga melayani kepentingan masyarakat non perizinan. Yakni KTP dan KK.

Ilir Timur I adalah salah satu kecamatan yang ada di Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa perizinan yang sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahaan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahaan permohonan cerai, belum nikah, dan nikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti

surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf.

4.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan para pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang baik PNS dan non PNS, dimana terdiri dari seluruh populasi yang diberikan kuesioner. Usia responden berkisar 17 tahun sampai dengan 60 tahun dengan tingkat pendidikan beragam mulai dari tamat SMA sampai dengan Sarjana Strata 2 (S2).

4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .643 ^a | .413 | .362 | 2.166 |

a. Predictors: (Constant), V23 (Iklim Organisasi), V12 (Gaya Kepemimpinan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 75.996 | 2 | 37.998 | 8.100 | .002 ^b |
| | Residual | 107.889 | 23 | 4.691 | | |
| | Total | 183.885 | 25 | | | |

a. Dependent Variable: V34

b. Predictors: (Constant), V12, V23

Output SPSS di atas menunjukkan nilai F sig dari V12 (variabel Gaya Kepemimpinan) dan V23 (Iklim Organisasi) sebesar 8.100 dengan nilai signifikansi 0,002. Jadi variabel gaya kepemimpinan dan variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap V34 (variabel kinerja).

4.4 Uji Hipotesis

Peneliti menduga ada kemungkinan variabel gaya kepemimpinan dan variabel iklim organisasi masing – masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Ini disebabkan setelah melihat secara observasi kondisi dan situasi serta pengamatan terhadap hasil kuesioner yang telah disebar di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang. Namun akan diuji terlebih dahulu seperti pengujian hipotesis di bawah ini.

i. Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 75.996 | 2 | 37.998 | 8.100 | .002 ^b |
| | Residual | 107.889 | 23 | 4.691 | | |
| | Total | 183.885 | 25 | | | |

a. Dependent Variable: V34

b. Predictors: (Constant), V23, V12

Uji F dimaksudkan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Hasil output SPSS di atas menunjukkan V12 (Gaya Kepemimpinan) dan V23 (Iklim Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan F hitung 37.998 dengan tingkat signifikansi 0,002. Ini berarti H_0 diterima yang artinya bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

ii. Uji T

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara masing – masing (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen.

| Model | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 25.362 | 8.461 | | 2.997 |
| | V12 | .431 | .179 | .440 | 2.402 |

a. Dependent Variable: V34

Output SPSS di atas menunjukkan V12 (gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap V34 (kinerja) dimana Standardized Beta Earn 0,440 dengan nilai signifikansi 0,024.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 25.805 | 4.890 | | 5.277 | .000 |
| | V23 | .424 | .104 | .639 | 4.074 | .000 |

a. Dependent Variable: V34

Output SPSS di atas menunjukkan V23 (iklim organisasi) berpengaruh signifikan terhadap V34 (kinerja) dimana Standardized Beta Earn 0,104 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian berdasarkan Uji T ini maka H_a diterima.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Saya selaku penulis penelitian ini menarik beberapa kesimpulan berdasarkan metode pengambilan data serta hasil penelitian yang telah dibahas di bab-bab sebelumnya, antara lain :

1. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diajukan

kepada seluruh populasi (telah disebutkan pada bab pembahasan) yaitu 60 orang, dimana jika kurang dari 100 maka sebaiknya sampel diambil dari seluruh populasi.

2. Hipotesis hasil uji F menunjukkan hasil yang signifikan. Output SPSS pada bagian uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

3. Dari hasil uji T menunjukkan hasil yang signifikan. Output regresi pada bagian uji T menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (V12) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (V34) di Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang. Kemudian dari hasil uji T variabel berikutnya yaitu Iklim Organisasi (V23) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (V34) di Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, saya sebagai peneliti dan penulis penelitian ini merumuskan beberapa saran, antara lain :

1. Harus adanya peningkatan dalam variabel gaya kepemimpinan jika ingin terus mempertahankan dan meningkatkan prestasi dalam melayani masyarakat di

Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang. Secara teori, gaya kepemimpinan dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Jadi dalam lingkungan pegawai di kantor camat terkait, walaupun sudah ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, bukan berarti kepemimpinan yang diterapkan di kantor terkait sudah sempurna. Artinya pengaruh tersebut harus dimanfaatkan untuk meningkatkan gairah kerja di Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.

2. Dengan adanya pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja, maka iklim organisasi yang sudah baik harus dipertahankan. Hal ini mengingat adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut. Signifikansi tersebut menuntut adanya pembaharuan dan peningkatan secara berkala mengenai hal-hal yang berkaitan dengan iklim organisasi agar para karyawan mendapatkan suasana bekerja yang nyaman.
3. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi perlu dijaga melalui program-program yang memotivasi pegawai atau karyawan untuk bekerja lebih semangat dan membantu instansi dalam pelayanan dan pencapaian tujuan. Membuat terobosan dalam kemajuan teknologi dan informasi serta pola kepemimpinan yang dilatih

secara berkala mudah-mudahan akan mampu meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Cohen, William. 2011. *The New Art of The Leader*. Jakarta : Tangga Pustaka.
- Arikunto, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmar, Zul. 2004. ***Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di FPMIPA UPI***. Bandung: UPI.
- Hamzah, Uno. 2007. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, Uno dan Nina Lamatenggo. 2015. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pengertian, Dimensi, Faktor dan Pengukuran Iklim Organisasi. Kajian Pustaka.com. 12 Januari 2018. <https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-faktor-dan-pengukuran-iklim-organisasi.html>
- Teori, Indikator dan Jenis Kepemimpinan. Kajianpustaka.com. 6 April 2019. 4 Mei 2020. <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>
- Teori-teori Manajemen dan Organisasi, theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com. 11 Desember 2015. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/>
- Leedy, P.D., & Omrod, J.E. (2005). *Practical Research: Planning and Design*. Pearson, Upper Saddle River.
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Withmore, John. 1997. *Coaching For Performance: Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.