

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI

FUAD SYAKIR
POLITEKNIK PIKSI GANESHA, BANDUNG
e-mail: fuad.syakir@piksi-ganesha-online.ac.id

ABSTRACT

This research was aimed to determine the influence of organizational climate and the employees' performance at PT. Daya Anugrah Mandiri. The research method used was Based on this frame of thinking we can make the following hypothesis: organizational climate influence the Division of FATB & ASS employees' performance at PT. Daya Anugrah Mandiri Head Office directly and indirectly. Descriptive analysis used for analyze respondents response and Path analysis for influence. The used test for the research instrument is the validity test and reliability test. To change data in ordinal form, the degree of its measurement is increased in order to be interval data by using the method of Succesive interval. The outcome of this research are: In general, organizational climate at Division of FATB & ASS at PT. Daya Anugrah Mandiri Head Office have good Qualification and employees performance have high qualification. Statistic test show that organizational climate influence the Division of FATB & ASS employees' performance at PT. Daya Anugrah Mandiri Head Office directly and indirectly.

Keywords: *organizational climate, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Independent Grace Power. Metode penelitian yang digunakan adalah Berdasarkan kerangka berpikir ini kita dapat membuat hipotesis berikut: iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan FATB & ASS di PT. Kantor Pusat Anugrah Daya Mandiri secara langsung dan tidak langsung. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis respons responden dan analisis Path untuk pengaruh. Uji yang digunakan untuk instrumen penelitian adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk mengubah data dalam bentuk ordinal, tingkat pengukurannya ditingkatkan menjadi interval data dengan menggunakan metode Interval Berurutan. Hasil dari penelitian ini adalah: Secara umum, iklim organisasi pada Divisi FATB & ASS di PT. Kekuatan rahmat Kantor Pusat Mandiri memiliki Kualifikasi yang baik dan kinerja karyawan memiliki kualifikasi yang tinggi. Uji statistik menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Divisi FATB & ASS di PT. Kantor Pusat Anugrah Daya Mandiri secara langsung dan tidak langsung.

Kata kunci: iklim organisasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara dengan 253 juta orang pada tahun 2016, sebagai Negara berpenduduk terbesar setelah China, India, dan Amerika Serikat, Indonesia merupakan pasar potensial untuk pengembangan industri bisnis sepeda motor. Honda mendominasi penjualan sepeda motor nasional sepanjang 2018, dengan persentase pangsa pasar 60,49% atau 4.700.871 unit penjualan. Selanjutnya, secara berurutan diikuti oleh Yamaha yang mencatat 32,12% atau 2.495.796 unit penjualan, Suzuki 5,16% atau 400.675 unit penjualan, Kawasaki hanya memiliki kontribusi 1,98% atau 153.807 unit dan merek lainnya mencapai 0,26% atau 19.865 unit penjualan.

PT Daya Anugrah Mandiri dengan nama merek Daya motor dengan bisnis inti penjualan sepeda motor Honda dan layanan purna jual adalah salah satu perusahaan yang bersaing dalam bisnis sepeda motor sejak tahun 2002 di bawah rantai bisnis PT. AHM dan Dealer Utamanya. Daya Motor adalah salah satu anak perusahaan dari Triputra Investindo Arya, sebuah grup perusahaan sebagai salah satu bisnis teratas sejak beberapa tahun dengan pendapatan lebih dari 40 Triliun Rupiah pada tahun 2012 (Asia Globe Magazine, 2012).

Organisasi yang didalamnya terdapat sumber daya manusia tidak terlepas dari pengaruh iklim organisasi yang mempunyai nilai atau ciri yang berbeda antar satu organisasi dengan organisasi lainnya, tergantung iklim yang berlaku dari masing-masing organisasi tersebut. Begitu juga dengan pegawai yang ada dalam suatu organisasi tidak terlepas dari iklim yang berlaku dalam suatu organisasi.

Manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai akan menempuh berbagai upaya agar tujuannya tercapai, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan *rewards* yang sesuai kepada pegawai supaya kepuasan kerjanya tercapai, seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl dalam Suryana Sumantri (2004:88), menyatakan bahwa dalam *Two factors*

theory yang digagas oleh Frederick Herzberg, kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan kedalam dua kategori yaitu, *hygiene factors* merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, tetapi mempunyai sedikit kekuatan untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai kearah tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Pencapaian target pada tahun 2019 masih jauh dibawah standarisasi yang diharapkan, terutama nilai penerimaan bersih, penilaian cabang terhadap pelayanan HO, laporan harian dan target penomoran Ahas, sehingga mencerminkan bahwa tingkat kinerja belum mencapai target yang maksimal sebagaimana ditetapkan oleh Divisi FATB & ASS yaitu 100 %. Atas dasar uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Divisi FATB & ASS.

1. Organisasi

Dalam pengertian sederhana organisasi sering diartikan sebagai kelompok orang yang bekerjasama dan ingin mencapai tujuan bersama. Organisasi didirikan karena beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan bersama-sama, apakah tujuan itu berupa laba, pemberian pendidikan, sosial dan lain-lain.

Menurut Barnard dalam buku Wursanto (2005:53) mendefinisikan organisasi adalah suatu sistem usaha bersama antara dua orang atau lebih, sesuatu yang tidak berwujud dan tidak bersifat pribadi, yang sebagian besar mengenai hubungan-hubungan kemanusiaan.

Menurut Siswanto (2005:85) struktur organisasi menspesifikasikan pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi atau aktivitas yang beraneka ragam yang dihubungkan sampai batas tertentu, juga

menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja.

Bentuk struktur organisasi pada umumnya berbeda-beda serta memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing. Berdasarkan hubungan yang ada pada organisasi menurut Hasibuan (2010:150) terdapat lima jenis bentuk struktur utama organisasi, Bentuk Organisasi Lini (*Line Organization*), Bentuk Organisasi Lini dan Staf (*Line and staff organization*), Bentuk Organisasi Fungsional, Bentuk Organisasi Lini, Staf dan Fungsional, Bentuk Organisasi Komite.

Iklim Organisasi

Pengertian iklim organisasi telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli satu diantaranya oleh Denison (1990:24) : Iklim organisasi mempunyai dua pengertian yang berbeda, pertama merupakan persepsi umum atau reaksi umum dari individu terhadap situasi (dalam organisasi) mungkin kepuasan, perlawanan, keterlibatan. Kedua iklim organisasi merupakan satu perangkat kondisi yang ada dan berpengaruh terhadap perilaku individu

Steers dan Porter Dalam Suryana Sumantri (2004:139) mengemukakan bahwa paling tidak terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi suatu organisasi, yaitu Struktur Organisasi, Teknologi, Lingkungan Eksternal, Kebijakan Dan Tindakan Manajerial.

Kinerja

Bernardin dan Rusell (1998:239) mendefinisikan kinerja atau performance. Sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu

Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (340:354) membagi beberapa pendekatan pengukuran kinerja, yaitu

a. *Comparative approach*, yaitu membandingkan kinerja seorang pegawai dengan pegawai lainnya,

b. *Attribute approach*, yaitu pengukuran kinerja didasarkan pada sifat pegawai dikaitkan dengan kesuksesan organisasi, misalnya inisiatif, kepemimpinan, kompetitif dan individual evaluasi oleh manajemen,

a) *Behavioral approach*, yaitu pengukuran didasarkan pada perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai sehingga efektif dalam bekerja,

b) *Results approach*, yaitu pengukuran yang didasarkan pada hasil kerja akhir pegawai atau team dengan asumsi subjektivitas dapat dieliminasi.

c) *Quality approach*, yaitu pengukuran yang didasarkan pada orientasi pelanggan dan pencegahan kesalahan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kepuasan pelanggannya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian *survey* adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil dengan menggunakan kuesioner, tujuannya untuk menemukan hubungan-hubungan antar variabel (Sugiyono, 2006:7).

Jenis penelitian deskriptif (*descriptive research*) adalah suatu jenis penelitian yang dirancang untuk menggambarkan karakteristik-karakteristik suatu populasi atau fenomena. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi/gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki, dalam hal ini untuk memberikan penjelasan tentang iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja.

Penelitian Penjelasan (*explanatory research*) disebut juga penelitian pengujian (*Verificative Research*), merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji dan mengungkap kejelasan hubungan variabel, baik hubungan kausal maupun korelasi melalui pengujian hipotesis

1.
2. **Populasi dan Sample Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sugiyono (2007:62) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Penelitian ini mengambil data dari hasil sensus terhadap seluruh populasi Pegawai Divisi FATB & ASS sebanyak 63 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan dalam melaksanakan sebuah penelitian, karena untuk mendapatkan hasil dari sebuah penelitian diperlukan data-data yang kongkrit untuk membantu dalam melakukan sebuah penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Studi Pustaka (*Library Research*) dan Studi Lapangan (*Field Research*)

Hipotesis

Untuk iklim organisasi dan kinerja pegawai, pengolahan data dilakukan dengan menganalisis jawaban responden terhadap setiap butir pernyataan.

Tabel 1 Alternatif Jawaban, Pernyataan Positif dan Negatif

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Dalam menganalisis secara deskriptif digunakan bantuan tabel dalam jumlah dan persentase, dengan ketentuan pembobotan yang telah ditentukan, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing aspek/dimensi penelitian. Dalam penelitian ini kriteria klasifikasi,

mengacu pada ketentuan Suharsimi Arikunto (1993 : 354-356) yaitu perlu ditentukan rentang skor sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah klasifikasi}}$$

Berdasarkan pedoman tersebut, maka kriteria klasifikasi data berasal dari jawaban responden terhadap variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut

Tabel 2 Klasifikasi Jawaban Responden

Iklim Organisasi	Kinerja
Sangat Baik	Sangat Tinggi
Baik	Tinggi
Cukup Baik	Sedang
Buruk	Rendah
Buruk sekali	Sangat Rendah

Sedangkan untuk mengetahui seberapa baik nilai variabel tersebut perlu dibuat klasifikasi skor masing-masing variabel (rata-rata skor untuk masing-masing variabel) dengan terlebih dahulu mengetahui range skor total masing-masing item terendah dan tertinggi. Kemudian rentang skor tersebut dibagi menjadi 5 interval sehingga diperoleh pedoman pengelompokan skor masing-masing variabel sebagai berikut

Tabel 3 Rentang Skor dan Klasifikasi

Rentang Skor	Klasifikasi
3969 – 4725	Sangat Baik
3214 – 3969	Baik
2458 – 3213	Cukup Baik
1701 – 2457	Buruk
945 – 1700	Buruk sekali

Tabel 4 Rentang Skor dan Klasifikasi

Rentang Skor	Klasifikasi
2117 – 2520	Sangat Tinggi
1714 – 2116	Tinggi
1311 – 1713	Sedang
908 – 1310	Rendah

504 – 907	Sangat Rendah
-----------	---------------

Metode Analisis Verifikatif Statistik terhadap jawaban responden dilakukan dengan menggunakan analisis jalur untuk melihat iklim organisasi (X), sebagai variabel independen kesatu dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai divisi FATB & ASS PT. Daya Anugrah Mandiri Head Office dapat menggunakan Analisis Jalur, dengan cara data ordinal diproses menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI), sehingga didapat nilai skor dari variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Analisis jalur bertujuan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung, tidak langsung maupun serempak beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat (Kusnendi, 2005:4).

Adapun pengaruh setiap variabel penyebab terhadap variabel akibat diperlihatkan oleh besarnya parameter struktural, yaitu (ρ_{yx_i}). Besarnya pengaruh variabel x_i terhadap Y (ρ_{yx_i}), dapat ditentukan melalui:

$$\rho_{yx_i} = \sum_{j=1}^k CR_{ij} r_{yx_j}; i = 1,2$$

CR_{ij} unsur atau elemen pada baris ke i dan kolom ke j dari matrik invers korelasi, yang bentuknya sebagai berikut :

$$\begin{matrix} X_1 & X_2 \\ \begin{bmatrix} CR_{11} & CR_{12} \\ CR_{21} & CR_{22} \end{bmatrix} & \begin{matrix} X_1 \\ X_2 \end{matrix} \end{matrix}$$

Sedangkan r_{YX_j} dapat ditentukan dengan menggunakan rumus :

$$r_{YX_i} = \frac{n \sum X_i Y - (\sum x_i)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}; i = 1,2$$

Koefisien korelasi $\rho_{y\epsilon}$ (pengaruh residu) dihitung dengan rumus :

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{yx_1x_2}} \text{ dalam hal ini } R^2_{yx_1x_2} = \sum_{i=1}^k \rho_{yx_i} r_{yx_i}$$

Menurut Sugiyono (2004:183) untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan koefisien korelasi, maka dapat dibuat pedoman seperti yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik, maka hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{yx_i} = 0$$

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{yx_i} \neq 0, i = 1,2.$$

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis utama adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k (\rho_{yx_i}) r_{yx_i}}{k(1 - \sum_{i=1}^k (\rho_{yx_i}) r_{yx_i})}$$

Dalam hal ini r_{yx_i} adalah korelasi antara x_i dan y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{yx_i} = \frac{n \sum_{k=1}^n x_{ik} Y_k \left(\sum_{k=1}^n X_{ik} \right) \left(\sum_{k=1}^n Y_k \right)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{k=1}^n X_{ik}^2 - \left(\sum_{k=1}^n X_{ik} \right)^2 \right\} \left\{ n \sum_{k=1}^n Y_k^2 - \left(\sum_{k=1}^n Y_k \right)^2 \right\}}}$$

$i = 1,2, \dots k =$ kebanyakan variabel bebas

Kriteria uji, tolak H_0 jika $-F_{(1-\alpha)(k;k-n-1)} \geq F_{(1-\alpha)(k;k-n-1)}$ dengan $F_{(1-\alpha)(k;k-n-1)}$ didapat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 5\%$ derajat bebasnya, $db_1 = k$, dengan $db_2 = n-k-1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk pengujian validitas dan reliabilitas dibawah ini menggunakan data dari 15 responden yang dipilih secara acak.

$$r_i = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Misalkan akan dicari validitas item 1 untuk variabel X (Iklim Organisasi) Maka nilai-nilainya:

$$\sum X = 62 \qquad \sum Y = 831$$

$$\sum XY = 3451$$

$$\sum X^2 = 260$$

$$\sum Y^2 = 46647$$

$$r_{xy} = \frac{15(3451) - (62)(831)}{\sqrt{\{15(260) - (62)^2\} \{15(46647) - (831)^2\}}} = 0,34$$

Dari hasil yang diperoleh ditabel atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variable X valid.

1. Uji Reliabilitas

Teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan disini adalah dengan menggunakan *Koefisien Reliabilitas Alpha* yang dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2_{total}} \right)$$

Dimana :

k adalah banyaknya belahan item

S_i^2 adalah varians dari item ke-i

S^2_{total} adalah total varians dari keseluruhan item

$$S_i^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}$$

Varians untuk masing-masing item pernyataan pada variabel Y adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Pert	S_i^2
Pert1	0.2667
Pert2	0.1238
Pert3	0.2571
Pert4	0.3143
Pert5	1.4095
Pert6	0.2095
Pert7	0.2095
Pert8	0.4952
$\sum S^2$	3.2857
S^2 total	8.6952

Maka koefisien reliabilitas dapat diketahui:

$$\alpha = \frac{8}{8-1} \left(1 - \frac{3,2857}{8,6952} \right) =$$

0,7110

Bila koefisien reliabilitas telah dihitung, maka untuk menentukan keeratan hubungan bisa digunakan kriteria Guilford (1956), yaitu :

- Kurang dari 0,20 : Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan
- 0,20 - < 0,40 : Hubungan yang kecil (tidak erat)
- 0,40 - < 0,70 : Hubungan yang cukup erat
- 0,70 - < 0,90 : Hubungan yang erat (reliabel)
- 0,90 - < 1,00 : Hubungan yang sangat erat (sangat reliabel)
- 1,00 : Hubungan yang sempurna

Tabel 7 Uji Reliabilitas tiap variabel

Variabel	Koef. Reliabilitas	Keterangan
X	0,8687	Reliabel
Y	0,7110	Reliabel

Tanggapan Pegawai Terhadap Variabel Penelitian

Tanggapan pegawai terhadap variabel iklim organisasi, akan diperlihatkan dalam bentuk tanggapan pegawai terhadap dimensi *conformity*, *responsibility*, *standard*, *rewards*, *clarity* dan *team spirit* seperti yang akan diuraikan berikut ini.

Dari semua tanggapan pegawai terhadap dimensi dan indikator iklim organisasi, kemudian dilakukan penghitungan dan diklasifikasikan sesuai rentang skor variabel tersebut.

Tabel 8 Rentang Skor untuk Variabel Iklim Organisasi

Rentang Skor	Klasifikasi
3969 – 4725	Sangat Baik
3214 – 3969	Baik
2458 – 3213	Cukup Baik
1701 – 2457	Buruk
945 – 1700	Buruk sekali

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mendapat skor total 3274 yang berarti masuk ke dalam klasifikasi baik. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dinilai baik oleh pegawai, artinya iklim organisasi telah direspon secara positif oleh pegawai Divisi FATB & ASS, dan semua dimensi iklim organisasi kecuali dimensi *standard* dengan indikator resiko dan tantangan, serta dimensi *reward* dengan indikator imbalan telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Litwin dan Meyer dalam Suryana Sumantri (2004:137) tentang dimensi iklim organisasi yang terdiri dari *conformity*, *responsibility*, *standards*, *rewards*, *clarity* dan *team spirit*.

Dari semua tanggapan pegawai terhadap dimensi dan indikator kinerja, kemudian dilakukan penghitungan dan

diklasifikasikan sesuai rentang skor variabel tersebut.

Tabel 9 Rentang Skor untuk Variabel Kinerja

Rentang Skor	Klasifikasi
2117 – 2520	Sangat Tinggi
1714 – 2116	Tinggi
1311 – 1713	Sedang
908 – 1310	Rendah
504 – 907	Sangat Rendah

Sumber : Data kuesioner diolah Juli 2018

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja mendapat skor total 1902 yang berarti masuk ke dalam klasifikasi tinggi. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Divisi FATB & ASS terbilang tinggi dan telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1993:379) yang menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu, dengan memperhatikan tingkat kejujuran pegawai, kesetiaan, ketaatan, inisiatif, kesanggupan, kemampuan, tanggung jawab dan tingkat kualitas pegawai dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk hipotesis statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan pembuktian teori yang mendasari pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Divisi FATB & ASS PT. Daya Anugrah Mandiri Head Office baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ho : $\rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja

pegawai Divisi FATB & ASS PT. Daya Anugrah Mandiri Head Office baik secara langsung maupun tidak langsung.

$H_1 : \rho_{YX_1} \neq \rho_{YX_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Divisi FATB & ASS PT. Daya Anugrah Mandiri Head Office

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $F_{hitung} = 66,08$, sedangkan dari tabel distribusi F diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,15$, artinya bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, sehingga hipotesis H_0 ditolak. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Divisi FATB & ASS PT. Daya Anugrah Mandiri Head Office baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Davis (2002:23) iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Divisi FATB & ASS PT. Daya Anugrah Mandiri Head Office dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian statistik sesuai hipotesis ternyata bahwa adanya keterpengaruhan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Divisi FATB & ASS PT. Daya Anugrah Mandiri Head Office

Iklim organisasi berpengaruh sebesar 18,50 % terhadap kinerja pegawai

Divisi FATB & ASS baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan iklim organisasi yang diciptakan manajemen dan dimensi-dimensi *conformity, responsibility, standard, rewards, clarity*, maupun *team spirit* mampu diciptakan semakin baik dan kondusif, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, John H & Russel, JEA. (1998), *Human Resources Management*, New York: Mc. Graw Hill, Inc.
- Denison, Daniel R, (1990), *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, Canada: John Wiley & Sons, Inc
- Edward Henry, (2006), *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Padjadjaran*, (Tesis yang tidak dipublikasikan) UNPAD
- Hadori Nawawi, (2003), *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P, (1998), *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, Prentice Hall International, Inc., New Jersey.
- Steers, Richard M & Lyman W, Porter, (1979), *Motivation and Work Behavior*, Tokyo, Mc Graw-Hill Kogakusha Ltd.
- Suryana Sumantri, (2001), *Perilaku Organisasi*, Universitas Padjadjaran, Bandung
- Wexley, Kneth & Yukl, Bary, A., (1997), *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Inc. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

