

ANALISIS FAKTOR IKLIM ORGANISASI, LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN BIREUEN

Win Konadi^{1*)} dan Juanda Abdullah²⁾

¹ Staf Pengajar FE Universitas Almuslim Bireuen – Aceh

² Sekretaris Camat Kecamatan Jangka, Kab. Bireuen – Aceh

*) email: winmanan1964@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explore further and provide empirical information about the influence of organizational climate, work environment and job satisfaction on employee performance at the Social Service Office of Bireuen Regency, either partially or simultaneously. The research method that will be used in this research is the associative method with a quantitative approach with the object of this research being 68 employees at the Social Service of Bireuen Regency in 2022. The problem analysis technique is carried out with a path analysis approach, with the results that 1) There is a significant influence of organizational climate factors on employee performance, by 18.82 percent. 2) There is a significant influence of work environment factors, both physical and non-physical on employee performance by 15.87%, 3). Employee job satisfaction has a significant effect on employee performance by 19.30% and 4) Simultaneously the influence of the three variables namely organizational climate, work environment and job satisfaction on employee performance is 50%. This shows that the contribution of these three factors is quite significant. However, there are other factors that affect performance, such as leadership, compensation, training, technical guidance, work facilities and others.

Keywords: *Organizational climate, work environment, job satisfaction, performance*

1. Pendahuluan

Untuk mengetahui, bagaimana kinerja sebuah organisasi, banyak para pakar berpendapat dengan menggunakan indikator dan konsep, seperti efektivitas, efisiensi dan juga produktivitas untuk menentukan sejauh mana kemampuan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Namun konsep dan indikator yang dikemukakan akan tergantung kepada organisasinya.

Dalam Kantor pemerintah, akan berbeda dengan perusahaan swasta yang berorientasi keuntungan belaka. Karena pada kantor pemerintah, seperti Dinas Sosial atau dinas lainnya, yang merupakan organisasi publik, tentunya berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat banyak tanpa mengejar keuntungan materi. Pelayanan publik

bagi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat untuk menuju suatu pemerintahan yang *good governance*.

Untuk hal itulah, diperlukan kinerja pegawai yang mumpuni dan tepat, karena hal ini merupakan elemen penting dalam pelayanan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pelayanan. Kualitas kinerja pegawai sangat menentukan pada kualitas hasil pelayanan dikarenakan pegawai merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan masyarakat atau komunitas yang akan dilayaninya pada saat proses pelayanan.

Sebagai contoh dalam kantor Dinas Sosial di suatu Kabupaten yang merupakan salah satu kantor pelayanan publik, merupakan unsur pelaksana

urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dimana kantor dinas ini mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang sosial.

Dan fungsi dinas sosial yakni (1).perumusan kebijakan dan pelaksana kebijakan bidang rehabilitasi sosial dan jaminan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin. (2).Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan serta pelaksanaan administrasi di bidang rehabilitasi sosial dan jaminan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai pemerintahan, sebagaimana diharapkan.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklim organisasi.

Dinas sebagai organisasi merupakan kumpulan yang terdiri dari beberapa orang pegawai dan staf yang memiliki visi misi yang sama. Dalam dinas terdiri dari berbagai unsur didalamnya yang memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Unsur yang dimaksud yaitu kepala dinas (*leader*), para pegawai (*lowyer*), kesemuanya itu memiliki keterkaitan dalam rangka mencapai tujuan dinas. Jika salah satu unsur dinas tersebut ada yang tidak memiliki kinerja sesuai proporsi yang diamanahkan, maka tujuan dari dinas tersebut akan sulit untuk tercapai.

Peran kepala dinas dalam meningkatkan kinerja para pegawai sangatlah ditentukan oleh iklim organisasi yang ada di dinas, oleh karena itu perlu adanya kerja keras agar hal-hal yang tidak diinginkan tidak pernah terjadi. Untuk dapat

menghadapi tantangan tersebut, kepala dinas sebagai pemimpin pelayanan hendaknya berusaha sekuat tenaga untuk memberikan kepuasan yang baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dengan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis terhadap para personilnya.

Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada dinas harus diperhatikan oleh pimpinan dinas bersangkutan, agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki kinerja yang tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi.

Disamping iklim organisasi dan lingkungan kerja, juga faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi dinas adalah rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan pegawai, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner pegawai dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh Kepala Dinas. Hal ini dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi dinas telah dikelola dengan baik dan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan pegawai dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Yuki dalam Suwanto (2011:263), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Ada yang beranggapan bahwa pekerja yang produktif adalah pegawai atau pekerja yang merasa puas (Robbins, 2006). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja seorang individu akan dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut hasil penelitian Brahmasari (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berkaitan dengan hal diatas, peneliti merasa masih relevan untuk meneliti faktor penyebab tingkat

kinerja pegawai, khususnya di lingkungan kantor Dinas pemerintah yakni Dinas Sosial di Kabupaten Bireuen, dengan lebih mendalam mengamati mengamati aspek iklim organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

2. Landasan Teoritis

Iklm organisasi

Iklm organisasi adalah suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama pegawai untuk pencapaian tujuan bersama yang terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan didalam organisasi. Hal ini dinyatakan oleh beberapa pakar, seperti Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007), Luthans dalam Simamora (2011).

Oleh karenanya, Kusnan dalam Darodjat (2015) menyatakan bahwa “Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja”.

Davis (2007) menyatakan dalam menentukan iklim organisasi terdapat faktor hal yang terkait, yakni Kepemimpinan dalam organisasi, partisipasi pegawai dan lingkungan fisik berupa sikap manajemen terhadap orang-orang.

Sedangkan Higgins dalam Harjana (2006) menyatakan faktor organisasi meliputi pimpinan-manajemen, tindakan individu pegawai, tindakan-tindakan kelompok kerja, dan tindakan-tindakan organisasi. Dan non organisasi meliputi faktor-faktor eksternal, khususnya keadaan ekonomi, seperti inflasi, dan teknologi.

Menurut Wirawan (2009) terdapat 5 indikator dalam Iklm Organisasi yaitu; *Responsibility* (Tanggung Jawab), *Identity* (Identitas), *Warmth* (Kehangatan), *Support* (Dukungan) dan *Conflict* (Konflik).

Sehingga dengan iklim organisasi yang baik termasuk hubungan antar individu yang dapat mempengaruhi perilakunya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Sukarman, 2012).

Hal di dukung hasil penelitian I Made Muliana, dkk (2020), Hadi Purnama (2017), dan Evan Karno Pasaribu, dkk. (2016), bahwa iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H₁: Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Beberapa ahli, diantaranya Sedarmayati (2009), Sunyoto (2012), Susilowati (2005), Isyandi (2004) dan Sofyandi (2008) menyetakan lingkungan kerja adalah lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas dan tugas-tugas yang dibebankan.

Maka terdapat hal yang berkaitan dengan lingkungan fisik, yakni bangunan tempat kerja, ruang kerja, peralatan kerja, tempat istirahat dan ibadah, sarana lainnya. Dan non fiik yakni lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja (Siagian, 2001).

Sehingga Mangkunegara (2002) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif cenderung meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung juga dari penelitian Desy Herma Fauza, dkk (2015 dan Lince Marcellina Hutabarat, dkk (2019) bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai..

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan atau respons emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Steve M. Jex, 2002; Kreitner dan Kinicki, 2007; Hasibuan, 2010).

Sedang Davis dan Newstrom (2005) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah sepe-rangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Dan menurut Robbins (2008:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja dapat dirasakan mulai dari pemberian motivasi, budaya organisasi yang ada da-lam organisasi, dan lingkungan kerja yang termasuk pada lingkungan kerja yang sehat (Iba, Z, dkk, 2021).

Sehingga Luthans (2011), Hasibuan, (2014) dan Colquitt et al., (2013) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Upah, Peluang Promosi, Pengawasan, Kelompok Kerja dan kondisi kerja serta rekan kerja.

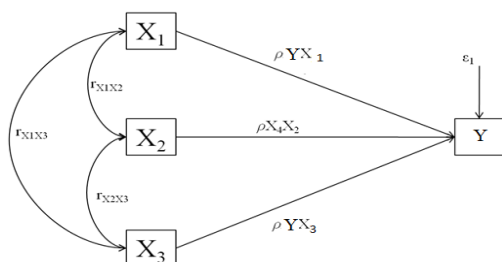
Hampir senada dengan hal tersebut, Sinambela (2016) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor: psikologi, sosial, fisik, finansial, dan mutu pengawasan.

Dengan tingkat kepuasan kerja pegawai turut mendukung kinerja pegawai tersebut, sebagaimana diyakini oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) dan Robbin (2006) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Hasil penelitian Brahmasari (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Iklim organisasi

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Kepuasan kerja

ϵ = Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti yang telah teridentifikasi oleh teori

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh Iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh Kepuasan kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh secara simultan Iklim organisasi, lingkungan kerja dan kepuasn kerja terhadap Kinerja pegawai.

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian dan Sumber Data

Metode penetian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dalam rangka menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini dilakukan terhadap 69 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen di 17 Kantor Kecamatan Kabupaten Bireuen pada tahun 2022. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket.

Metode Analisa Data

Metode analisis masalah penelitian menggunakan analisis statistik inferensia, dengan pendekatan analisis jalur karena antar variable eksogen terdapat hubungan kausal satu dengan lainnya.

Oleh karenanya, sebelum dilakukan analisis data, dipastikan data sudah tersedia dalam bentuk skala numeric (skala interval) dan sudah dilakukan uji asumsi klasik dalam model, yakni uji normalitas, heterokedasitas, dan multikolinieritas.

Operasional Variabel

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) variabel eksogen terhadap 1 variabel endogen dengan definisi dan dimensi dan indikator ukurnya berikut ini:

Variabel Iklim organisasi, dengan Indikator:

- Tanggung Jawab
- Identitas Individu dalam Organisasi
- Hubungan antar pegawai
- Dukungan antar pegawainya.
- Konflik (Sumber: Kusnan dalam Darodjat (2015), dan Wirawan (2009).

Variabel Lingkungan kerja, dengan Indikator:

- Lingkungan Kerja Fisik, terdiri atas bangunan, Peralatan kerja, Fasilitas, Sarana prasarana.
- Lingkungan Kerja Non Fisik yakni hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan pegawai dan Kerjasama antar pegawai. (Sumber: Siagian, 2001).

Variabel Kepuasan kerja, dengan indikator: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, dan Rekan kerja. (Sumber: Hasibuan, 2014; Colquitt et al., 2013).

Variabel Kinerja, dengan Indikator: Sasaran kinerja pegawai (SKP) berdasarkan system prestasi dan sisten karier. Penilaian kinerja salah satu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS. (Permen PAN RB No 8/2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket, dapat dipantau kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel, sehingga dapat dideskripsikan berikut ini:

- Menurut persepsi pegawai, terdapat 41,60% sangat setuju dan 49,87% setuju, aturan dan pelaksanaan iklim organisasi telah berjalan dan berlaku di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, sehingga tingkat pencapaian dari faktor iklim organisasi mencapai 84,78%.
- Dari persepsi pegawai, menyatakan 34,24% sangat setuju dan 50,21% setuju, bahwa lingkungan kerja di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, telah sesuai dengan harapan pegawai, baik lingkungan fisik dan non fisik mendukung kinerja pegawai sehingga efektif bekerja. Sehingga, persentase pencapaian aspek lingkungan kerja mencapai 83,65 %.
- Berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai, menurut persepsi pegawai, bahwa terdapat hanya 30,88% sangat puas, dan 57,94% menyatakan puas dalam bekerja. Sehingga persentase pencapaian aspek kepuasan kerja pegawai sebesar 83,94 %.

Hasil Path Analysis

a. Uji Model Struktural

Dengan pengolahan data melalui SPSS v.22, diperoleh hasil (tabel 1) tentang uji model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 21,327$ sementara nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2.81. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$; maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel yang diduga dan terkait dengan model analisis yang diteliti dapat diterima.

Tabel 1. Uji Model Jalur

Model Jalur	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	229.202	3	76.401	21.327	.000 ^a
Residual	229.270	64	3.582		
Total	458.472	67			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Iklim, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien jalur yakni ditunjukkan dalam tabel 2.

Uji koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural signifikans secara statistik. Maka hasil uji berikut ini:

Tabel 2. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

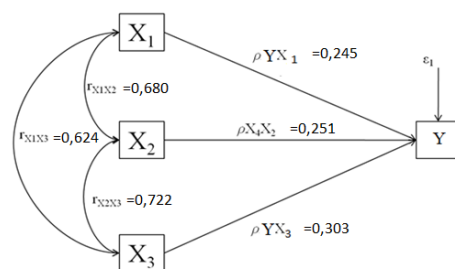
Model Jalur	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Iklim Org	.245	1.975	.045
Lingkungan	.251	1.797	.048
Kepuasan	.303	2.286	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian dengan statistik-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel Iklim organisasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja pegawai secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variable Iklim organisasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Kepuasan kerja pegawai (X_3) terhadap Kinerja (Y) dinyatakan dalam gambar 2.



Gambar 2. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

a. Pengaruh Iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai

- Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan

besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,245$). sehingga diperoleh $(0,245)^2 \times 100\% = 6,0\%$.

- Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel di hitung berikut ini:

- Pengaruh iklim organisasi melalui lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai, adalah: $(0,245)(0,680)(0,251) \times 100\% = 4,18\%$
- Pengaruh iklim organisasi melalui kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai, adalah: $(0,245)(0,624)(0,303) \times 100\% = 4,63\%$

- Pengaruh Total Faktor Iklim organisasi:

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, melalui lingkungan kerja dan kepuasan kerja, yakni sebesar 14,82 %.

b. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

- Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,251$). Diperoleh sebesar: $(0,251)^2 \times 100\% = 6,30\%$.

- Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain yakni:

- Pengaruh lingkungan kerja melalui iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai, adalah: $(0,251)(0,680)(0,245) \times 100\% = 4,18\%$
- Pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan pegawai terhadap Kinerja pegawai adalah $(0,251)(0,722)(0,303) \times 100\% = 5,49\%$.

- Pengaruh Total lingkungan kerja:

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja di terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, melalui variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja, yakni: 15,97 %.

c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

- Besar Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,303$). Dipdroleh sebesar: $(0,303)^2 \times 100\% = 9,18\%$.

- Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain yakni:

- Pengaruh kepuasan kerja melalui iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai, adalah: $(0,303)(0,624)(0,245) \times 100\% = 4,63\%$

- Pengaruh kepuasan kerja melalui lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai, adalah: $(0,303)(0,722)(0,251) \times 100\% = 5,49\%$.

- Pengaruh Total Kepuasan kerja :

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, melalui Iklim organisasi dan lingkungan kerja, yakni: 19,30%.

d. Analisis Pengaruh Iklim organisasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian model jalur di atas (Tabel 1) maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,245X_1 + 0,251 X_2 + 0,303X_3$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel Iklim organisasi (X_1) bernilai positif, yakni 0,245 artinya apabila program tunjangan kinerja ditingkatkan pada pegawai akan dapat mendukung kinerja pegawai dengan rata-rata kenaikan 24,5 %.

Juga adanya lingkungan kerja (X_2) baik fisik dan non fisik dalam mendukung kinerja pegawai sehingga dapat meningkatnya hasil kerja pegawai kantor Dinas Sosial dia Kabupaten Bireuen, dengan koefisien kenaikannya bernilai positif 0,251, yakni artinya rata-rata kenaikan pengaruh faktor ini sebesar 25,1 %.

Koefisien jalur dari variabel Kepuasan kerja, dimana pengaruhnya paling besar dari variabel lainnya, yakni 30,3 persen terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini terbukti bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) tinggi. Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012), yang dinyatakan dalam tabel 3 berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Jalur	0.707	0.500	0.476

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,500 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Iklim organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, sebesar 50,0%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai, seperti aspek kepemimpinan, adanya Pendidikan dan pelatihan (diklat), kompensasi, dan lain-lain.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Terdapat Pengaruh yang signifikans faktor Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Secara statistik, ditemukan pengaruh langsung maupu tidak langsung terkait dengan faktor lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja pegawai sebesar 18,82 persen.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikans faktor lingkungan kerja, baik secara fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai. Secara statistik, ditemukan pengaruh langsung maupun terkait dengan iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai sebesar 15,87%.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikans faktor kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung terkait dengan iklim organisasi dan lingkungan kerja sebesar 19,30% terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen.
- d. Dan secara simultan pengaruh ketiga variabel yakni Iklim organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi ketiga faktor cukup signifikans. Walaupun demikian terdapat faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja sepeti faktor kepemimpinan, kompensasi, pemberian diklat, bimteks, fasilitas kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. Pengaruh motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Interbasional Wiratama Indonesia)

- Colquitt, J., et al. 2011. *Organizational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama:
- Davis, Keith & John Newstrom. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. 7. Jakarta. Erlangga
- Davis, Keith, and Newstrom, John.W. 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11 edition. New York. Mc Graw - Hill.
- Desy Herma Fauza, Yohan Wismantoro. 2015, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali
- Evan Karno Pasaribu, dkk, 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7785-7809 ISSN : 2302-8912 7785
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hadi Purnama Administrasi Bisnis, 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang, *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 6 No. 1, Mei 2017 / ISSN 2252-9993 39
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. 2021. Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84. doi:<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- I Made Muliana, dkk, 2020. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Di Camat Payangan. *Values*, Vol 1 Nomor 4
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Jex, Steve M. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner. Approach*. New York: John Wiley & Sons
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Lince Marcellina Hutabarat Marudut Sianturi Nikous Soter Sihombing, 2019. Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan

- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan. Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia
- Sinambela, Lijan Poltak . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun. Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan. Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Wirawan. 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat