

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BIREUEN

Ferri Yanto¹, Ira Dama Yanti², M. Rizal³

¹, Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen – Aceh

², Dosen Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah - Aceh

³, Alumni Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen – Aceh

email: ferri.yf@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Leadership and Organizational Climate on Employee Performance, taking the number of respondents as a research sample of 49 respondents who are Civil Servants (PNS) who work at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) of Bireuen District to be distributed questionnaires. The analytical method used in this study is Multiple Linear Regression Analysis where this analysis can be used to see the relationship and influence between the variables studied. Based on the analysis and calculation of the research results obtained a strong and positive relationship between Leadership and Organizational Climate on Employee Performance, with a correlation coefficient of 0,719 and a linear equation $Y = 2,141 + 0,272X_1 + 0,276X_2$. The results showed that there was a partial and simultaneous influence between Leadership and Organizational Climate on Employee Performance. The results of the research also show that 51.7% of the Performance of Civil Servants (PNS) at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) of Bireuen District can be explained by the variables of Leadership and Organizational Climate. The remaining 48.3% is influenced by other variables outside of this research.

Keywords: Leadership, Organizational Climate, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing bagi organisasi atau instansi dan perusahaan dalam era globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang

yang tepat di dalam iklim organisasi. Baik organisasi besar maupun kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*quality of work life*) agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif.

Setiap organisasi atau perusahaan, dimana tenaga kerja sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahannya atau sebaliknya, serta antara pegawai dengan sesamanya. Kepemimpinan yang baik dan terbuka akan menciptakan komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pegawai dan disampaikan tepat pada waktunya. Hal ini pada gilirannya akan dapat menimbulkan rasa puas dan

dapat menciptakan motivasi kerja yang positif. Oleh karena itu, tidak heran kinerja pegawai akan dapat dirangsang atas dasar prestasi kerjanya dengan pimpinan yang ikut dalam sistem dan suasana yang dapat menjaga keharmonisan kerja, termasuk bagaimana pemimpin memainkan peran dengan gaya kepemimpinan yang dipraktikkannya.

Pada sebuah organisasi atau instansi pemerintah, seperti juga Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen, baik tingkat Pusat ataupun Daerah, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraannya, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istijanto, 2010). Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin harus bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut dengan organisasinya. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, akan timbul berbagai persoalan yang menghambat kinerja organisasi.

Pentingnya seorang pemimpin pada saat melaksanakan kepemimpinannya dapat memberdayakan dirinya sendiri sebelum memberdayakan orang lain. Dalam ranah kepemimpinan ada tiga hal yang harus dikembangkan oleh seorang pemimpin yakni seorang pemimpin harus mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*). Efektivitas dalam melaksanakan kepemimpinan harus dimulai dari diri sendiri. Tidak mungkin seorang pemimpin yang gagal membuat dirinya efektif akan berhasil dalam mengefektifkan orang lain ataupun pekerjaannya.

Faktor kepemimpinan, dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya, agar pegawai (bawahannya) dapat melaksanakan pekerjaan yang baik.

Dari pra survey yang telah penulis lakukan, diketahui bahwa prestasi kerja pegawai yang diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dimana ukuran ini merupakan penggabungan dari nilai capaian SKP dan penilaian perilaku kerja dengan masing-masing berbobot nilai 60% dan 40%. Secara umum untuk kondisi tahun 2021, kinerja pegawai sudah mulai optimal dengan nilai SKP Pegawai rata-rata sudah mencapai 86,91 dan hal ini tetap harus lebih ditingkatkan.

Bertitik tolak pada uraian tersebut di atas, maka tertarik untuk mengkaji lebih jauh dalam memahami Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Adapun penelitian ini bertujuan yaitu menganalisis; (1) pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, (2) pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dan (3) pengaruh secara bersama-sama variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bireuen.

2. Landasan Teoritis

Kepemimpinan

Pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien (Kartono, 2015). Hal senada dinyatakan Nawawi (2017), "Pemimpin (*leader*) adalah orangnya dan kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan yang terarah pada tujuan Bersama".

Kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi (Sudarmanto, 2015). Sedangkan Armstrong (2018) mengutarakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja

sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semakin baik kepemimpinan dalam sebuah organisasi, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karenanya, peran pemimpin dapat menyediakan lingkungan untuk menyalurkan potensi orang-orang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga kontribusi pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan akan berdampak positif. Maka peran ini dapat dijabar sebagai; peran Interpersonal, peran Informasional dan peran Pengambil Keputusan.

Rivai (2016) menekankan fungsi pemimpin dalam organisasi, dapat ditinjau dari (1). Fungsi Instruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator, (2) Fungsi Konsultasi, yang bersifat komunikasi dua arah. Pemimpin seringkali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang lain (bawahannya) dalam menetapkan keputusan, (3) Fungsi Partisipasi, dalam menjalankan fungsi ini ia berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, dan (4) Fungsi Pengendalian kepemimpinan yang sukses dan mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga dapat dicapai tujuan maksimal.

Dalam mengukur faktor kepemimpinan, umumnya digunakan dimensi dan indikator yang dirumuskan Nawawi (2017), yakni; (1) Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan (*direct*) bawahannya dan (2) Dukungan (*support*) dari anggota organisasi.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2016).

Pasaribu dan Indrawati (2016), mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Dan ditambahkan oleh Subawa dan Surya (2017), bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Iklim organisasi dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik.

Adapun prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menurut Subawa dan Surya (2017), yaitu (1) Manajer/Pimpinan, (2) Tingkah Laku Karyawan, (3) Tingkah Laku Kelompok Kerja, dan (4) Faktor Eksternal Organisasi.

Sehingga dalam mengukur Iklim Organisasi, digunakan indikator; *Responsibility*, *Identity*, *Warmth*, *Support* dan *Conflict* (Wirawan, 2009).

Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai merupakan instrumen organisasi untuk mengukur prestasi individu setiap pegawai tentang seberapa besar individu atau pegawai itu menunjukkan produktivitasnya sebagai kontribusi terhadap kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 1 ayat 1 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 ayat 2 menyatakan bahwa Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Menurut Nawawi (dalam Hartini, 2021), Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Selanjutnya Mangkunegara (dalam Hartini, 2021) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehingga Steers (Hartini, 2021) mengatakan umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 (tiga) faktor, yaitu (1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. (2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, dan (3) Tingkat motivasi kerja.

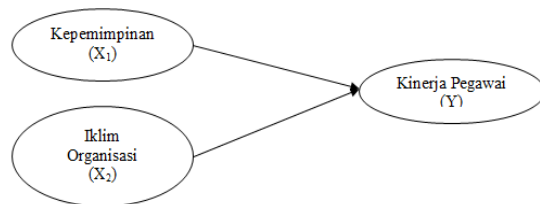
Seorang pekerja berkinerja, ditampakkan dari karakteristik sebagaimana diungkapkan Mangkunegara (2012), yakni a). Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, c) Memiliki

tujuan yang realistis, d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, e) Memanfaatkan *feed back* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya dan f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Bagi pegawai negeri sebagaimana pegawai di BAPPEDA, kinerja diukur melalui tetapan yang dibuat pemerintah sesuai dengan PP Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 4 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari atas 2 (dua) unsur/dimensi, yaitu: a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan b. Perilaku Kerja. Dengan indikator; Orientasi Pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Kerangka Pemikiran

Adapun pengaruh variabel kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. Metodologi Penelitian

Data dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian survey terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen, dengan mengambil data menggunakan angket atau kuesioner. Sehingga data penelitian dilakukan dengan pengambilan data primer dengan mencatat yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang diperoleh.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan *nonprobability sampling* atau sampling jenuh. Oleh karena penelitian ini terkait dengan kepemimpinan pada suatu instansi, maka pimpinan dalam hal ini adalah Kepala BAPPEDA

Kabupaten Bireuen tidak diikutkan ke dalam sampel yang diambil. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada kantor BAPPEDA Kabupaten Bireuen kecuali Kepala Instansi yaitu sebanyak 49 responden.

Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari Kepemimpinan dan Iklim Organisasi sebagai variabel dependen serta variabel independen yakni Kinerja Pegawai. Operasionalisasi variabel penelitian dijabarkan pada tabel 1. berikut:

Tabel 1.
Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	1. Capaian Sasaran Kerja 2. Perilaku Kerja (PP No. 46 Tahun 2011)
Kepemimpinan (X ₁)	1. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan (direct) bawahannya. a. Bawahan diberi kesempatan untuk konsultasi kepada pimpinan. b. Memberikan keteladanan yang baik. c. Mampu mengendalikan bawahan dalam situasi apapun. d. Dalam memberikan instruksi dapat dimengerti bawahan. 2. Dukungan (support) dari anggota organisasi. a. Peran dan partisipasi untuk organisasi. b. Kemampuan untuk melaksanakan tugas. Sumber: Nawawi (2011)
Iklim Organisasi (X ₂)	1. <i>Responsibility</i> (Tanggung Jawab) 2. <i>Identity</i> (Identitas) 3. <i>Warmth</i> (Kehangatan) 4. <i>Support</i> (Dukungan) 5. <i>Conflict</i> (Konflik) Sumber: Wirawan (2009)

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan meliputi: statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran tentang deskripsi variabel penelitian.

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji Normalitas, uji Multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas. Sedangkan uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji dan menganalisis data penelitian. Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$

4. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Statistik

Dari aspek umur, kelamin, pendidikan dan lama kerja responden, yakni 41 Pegawai BAPPEDA Kabupaten Bireuen, dideskripsikan karakteristiknya berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden (Pegawai)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persen
Usia	31 - 40	21	42,0
	41 - 50	23	46,9
	> 50	5	10,0
Kelamin	Laki-Laki	20	40,8
	Perempuan	29	59,2
Pendidikan	5	10,2	5
	2	4,1	2
	31	63,3	31
	11	22,4	11
Lama Kerja	11	22,4	11
	35	71,4	35
	3	6,1	3

Sumber: Hasil Survey di Bappeda Kab. Bireuen, 2022

Berdasarkan total skor variabel dependen dan independen yang diteliti, diperoleh bahwa:

Tabel 3. Deskripsi Skor Total Variabel Dependen Terhadap Skor Ideal.

Variabel	Total Skor Aktual	Skor Ideal	Persen
Kepemimpinan	1128	1470	76,73%
Iklim Organisasi	1796	2450	73,31%

Sumber: Hasil Survey di Bappeda Kab. Bireuen, 2022

Tabel 3 menerangkan secara sederhana bahwa skor penilaian kepemimpinan pada instansi BAPPEDA Kabupaten Bireuen, sebesar 76,73%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dari Kepala pada instansi tersebut sudah dalam kondisi yang baik. Dan iklim organisasi, sebesar 73,31% yang menunjukkan bahwa iklim organisasi pada instansi tersebut sudah baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sesuai dengan pedoman PP No.46 tahun 2011 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tahun 2021, maka diperoleh data hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Rata-Rata Penilaian Kinerja

Status	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
PNS	86,91	Baik

Sumber: SKP Bappeda Kab. Bireuen, 2021

Berdasarkan tabel penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diatas, diketahui bahwa rata-rata kinerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen adalah 86,91. Penilaian kinerja tersebut termasuk dalam kategori “Baik”.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap instrumen penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pernyataan	Nilai-rhitung	Nilai Kritis	Kesimpulan
K-1	0,628	0,2816	Valid
K-2	0,584		Valid
K-3	0,821		Valid
K-4	0,607		Valid
K-5	0,747		Valid
K-6	0,838		Valid
I-1	0,605	0,2816	Valid
I-2	0,590		Valid
I-3	0,612		Valid
I-4	0,418		Valid
I-5	0,514		Valid
I-6	0,581		Valid
I-7	0,770		Valid
I-8	0,493		Valid
I-9	0,642		Valid
I-10	0,775		Valid

Hasil pengujian validitas terhadap instrumen penelitian terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian bernilai valid. Dimana nilai rhitung dari masing-masing instrumen yang digunakan memiliki nilai lebih besar dari nilai kritis (r) dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yaitu 0,2816 (Tabel 5), yang berarti item-item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Adapun ringkasan hasil pengukuran reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

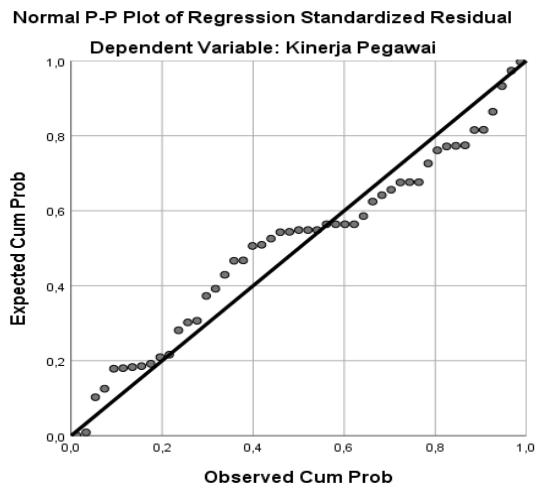
Variabel	Alpha Cronbach (α)	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	0,790	Reliabel
Iklim Organisasi (X_2)	0,803	Reliabel

Variabel dependen yang diuji pada penelitian ini dapat diandalkan (reliabel) untuk dilakukan analisis lebih lanjut karena menunjukkan hasil nilai Alpha Cronbach (α) dari variabel yang diteliti bernilai lebih besar dari nilai yang telah disyaratkan yaitu sebesar 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data penelitian dari masing-masing variabel penelitian berdistribusi secara normal.



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Pada gambar Normal P-Plot menunjukkan titik-titik berada dekat dengan garis diagonal bahkan titik tersebut berada tepat pada garis diagonal. Hal ini berindikasi bahwa variabel penelitian diasumsikan berdistribusi normal. Sehingga model regresi yang dihasilkan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel dependen.

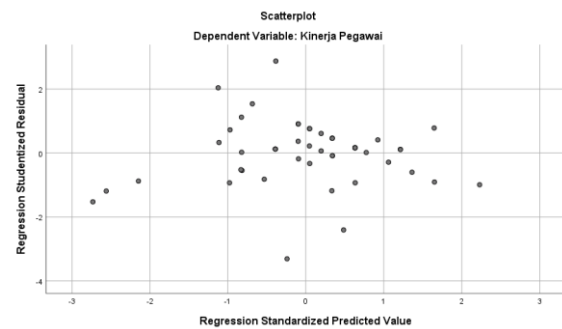
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X_1)	0,867	1,153
Iklim Organisasi (X_2)	0,867	1,153

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel dependen kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,01. Maka disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatter di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun ringkasan hasil *output* SPSS Uji regresi linier untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil olahan *Output* SPSS

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t	Sig
Constanta	2,141		
Kepemimpinan (X_1)	0,272	2,597	0,013
Iklim Organisasi (X_2)	0,276	5,123	0,000
Variabel Bebas: Kinerja Pegawai			
R = 0,719	F Change = 24,6		
R-square = 0,517	Sig. F Change = 0,000		

Berdasarkan *output* SPSS tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,141 + 0,272X_1 + 0,276X_2$$

maka dari model tersebut menyatakan bahwa:

1. Jika tidak dilakukan peningkatan dari sisi kepemimpinan dan iklim organisasi pada instansi terkait, maka kinerja pegawai akan bernilai 2,141 satuan.
2. Jika Kepemimpinan ditingkatkan sebesar 10% pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada peningkatan Kinerja Pegawai pada instansi tersebut sebesar 2,72 kali atau 3 kali dari kondisi semula.
3. Jika Iklim Organisasi ditingkatkan sebesar 10% pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja Pegawai pada instansi tersebut sebesar 2,76 kali atau 3 kali dari kondisi semula.

4. Nilai koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas dan terikat bersifat searah, artinya jika terjadi peningkatan Kepemimpinan dan Iklim Organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada meningkatnya Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada instansi tersebut.

Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel bebasnya yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) dengan kategori “Kuat”.

Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,517 menunjukkan bahwa 51,7% Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada BAPPEDA Kabupaten Bireuen dapat dijelaskan oleh variasi variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi. Dan sisanya sebesar 48,3% merupakan *error term* yaitu pengaruh variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,597 dengan signifikansi sebesar 0,013. Dalam hal ini nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga secara parsial Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis H_{a1} diterima dan menolak hipotesis H_{o1} .

Uji t terhadap variabel Iklim Organisasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,123 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dalam hal ini nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga secara parsial Iklim Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis H_{a2} diterima dan menolak hipotesis H_{o2} .

Uji F

Nilai uji F signifikansi bernilai 0,000. Dalam hal ini, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis H_{a3} diterima dan menolak hipotesis H_{o3} .

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti yaitu Afny Tatulus, Jantje Mandey, dan Joyce Rares (2014) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Christine Chely Karundeng (2012) dan Risnawati. M (2017) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Simpulan

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

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Bireuen. Dengan meningkatkan kepemimpinan baik kemampuan pemimpin dalam mengarahkan bawahannya dan mendapatkan dukungan dari pegawai maka akan berdampak positif kepada kinerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.
2. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bireuen. Dalam hal ini, Iklim Organisasi merupakan lingkungan internal organisasi yang harus diperhatikan oleh instansi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan menciptakan iklim organisasi yang positif akan berdampak positif pula kepada kinerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.
3. Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Bireuen. Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 51,7% dan sisanya sebesar 48,3% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afny Tatulus, Jantje Mandey, Joyce Rares (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 2 No. 30. Prodi Administrasi Publik, FISIP Universitas Sam Ratulangi Manado
- Armstrong, M. (2018). *Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines* 3rd Edition. London: Kogan Page

- Hartini, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada
- Istijanto (2015). *Riset sumber daya manusia: Cara praktis mengukur stres, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas, motivasi kerja dan aspek-aspek kerja karyawan lainnya*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kartono, Kartini. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Karundeng, Christine Chely. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Dicta Diurna Komunikasi*. Vol 2 No. 3. Ilmu Komunikasi. Universitas Sam Ratulangi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-4*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Pasaribu, Evan Karno dan Ayu Desi Indrawati. (2016). *Jurnal Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Subawa, I Kadek Adi dan Surya, Ida Bagus Ketut (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 6 No. 4. Universitas Udayana
- Sudarmanto (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar