

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI NTT

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi menjadi bagian tumbuh kembangnya lembaga/organisasi tersebut. Sebagai salah satu elemen utama dalam sebuah organisasi sumber daya manusia juga memegang kendali bagi realisasi perjalanan lembaga atau organisasi sekaligus motor penggerak mencapai tujuan lembaga/organisasi tersebut. Setiap sumber daya manusia atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan memberikan kinerja yang optimal dimana pegawai tersebut bekerja.

Iklm organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. Karakteristik ini membedakan satu organisasi dari organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang termasuk dalam organisasi tersebut. Iklm organisasi merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Arti interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya. Iklm organisasi sangat dipengaruhi oleh individu yang berada dalam suatu organisasi tersebut.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Nurhasanah, 2019) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang bersumber dari hasil wawancara terstruktur terhadap responden. Instrumen dalam pengumpulan data primer ini adalah kuesioner yang disusun secara sistematis, dalam bentuk sistematis, dalam bentuk daftar cek dalam bentuk Semantic Differential scale (Cooper dan Emory, 2002, p337). Semantic Differential scale merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala pengukuran secara verbal dua kutub (bipolar) penelitian yang ekstrim, misalnya :

Kuat-Lemah, baik-buruk, tidak setuju-setuju. Data yang dihasilkan dari pengukuran tersebut bersifat interval. Pertanyaan-pertanyaan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-10 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut : untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju : sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sangat setuju. Berdasarkan penyajian data dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dalam pembahasan ini akan membahas hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang penulis ajukan. Pembahasan ini merupakan jawaban atas permasalahan, sehingga dapat diketahui gambaran tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yaitu Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini, penulis telah melakukan analisis regresi linier berganda dan didapati Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,373 artinya jika Iklim Organisasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,373. Koefisien bernilai signifikan artinya terjadi pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yaitu adanya pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) ditemukan t hitung = 4,072 lebih besar t tabel = 2,007548 dan tingkat Sig. = 0,000 lebih kecil dari 0,05 . Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan analisis regresi linear berganda dan didapati Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,738 artinya jika Etos Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka

komitmen profesi (Y) akan meningkat sebesar 0,738 Koefisien bernilai signifikan artinya terjadi pengaruh antara Etos Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa menunjukkan adanya pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Etos Kerja dijalankan dengan baik maka semakin meningkatnya Kinerja Pegawai dan begitu pula sebaliknya. Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terdapat adanya pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). hal ini dibuktikan dengan perolehan t hitung = 5,625 lebih besar t tabel = 2,00758 dan tingkat Sig. = 0,000 lebih kecil 0,05. Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa: Secara parsial Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT.

Kata Kunci : *Iklm Organisasi, Etos Kerja , Kinerja Pegawai.*