

**THE EFFECT OF CLIMATE ORGANIZATION AND WORK ENVIRONMENT ON  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN OFFICE UPBJJ-UT SERANG**

**Andari<sup>(1)</sup>  
Siti Sholihah<sup>(2)</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Serang Raya

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to investigate and analyze the effect of climate organization and work environment of employee performance in office UPBJJ-UT Serang.*

*The method used in this research is quantitative methods. The sampel used by 34 respondents, which amaout is a population of office UPBJJ-UT Serang. Data analysis using SPSS version 20.*

*Based on the result of this study concluded that for the climate organization (X1) obtained By value t count < t table (1,250 < 2,03951), and significant levels (0,221 > 0,05). This partially no significant diference between the climate organization on employee performance. For work environment (X2) obtained by value t count > t table (3,729 > 2,03951), and significant levels (0,001 > 0,05). Thus partially significant difference between work environment to employee performance. While based on test results obtained value f f count < f table (7,037 < 3,30), and significant levels ( 0,003 < 0,005) thus simultaneously significant difference between the climate organization and work environment of employee performance. And based on the model table summary obtained value R square amounting to 0,312 by 31,2% show that employee performance variables can be explained by the independent variable is the organizational climate and work environment68,88% while the rest is explained by other factors outside the model variables of the study.*

**Keywords:** *Climate Organization, Employee Performance, Work Environment.*

# **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UPBJJ-UT SERANG**

**Andari<sup>(1)</sup>  
Siti Sholihah<sup>(2)</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Serang Raya

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor UPBJJ-UT Serang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 34 responden, dimana jumlah tersebut merupakan populasi dari Kantor UPBJJ-UT Serang. Analisis data menggunakan SPSS Versi 20.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk Iklim Organisasi (X1) diperoleh nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,250 < 2,03951$ ), dan tingkat signifikan ( $0,221 > 0,05$ ). Jadi secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,729 > 2,03951$ ) dan tingkat signifikan ( $0,001 < 0,05$ ) jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil uji  $f$  diperoleh nilai  $f$  hitung  $< f$  tabel ( $7,037 < 3,30$ ) dan tingkat signifikan ( $0,003 < 0,005$ ) jadi secara simultan terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,312 menunjukan bahwa 31,2% variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel bebas yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 68,88% dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model variabel penelitian.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, orgaisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang erat kaitannya didalam dunia kerja diantaranya: iklim organisasi dan lingkungan kerja. Dimana menurut Toulson dan Smith (dalam M shaleh Lubis, 2015) iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Faktor-faktor keberhasilan keterlibatan pegawai dalam hubungan organisasional seperti komunikasi, kelompok kerja dan partisipasi dalam pelaksanaan kebijakan.

Selain iklim organisasi lingkungan kerja menjadi salah satu tolak ukur karyawan dalam mengembangkan skill/keahlian yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pada suatu perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemito (dalam M Shaleh Lubis 2015) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Perlu diketahui bahwa setiap perusahaan disetiap sektor organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi atau baik bersifat individu maupun kelompok dapat menggambarkan suatu perbedaan iklim organisasi. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen sumber daya manusia (SDM). Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan.

Dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja dilingkungan kantor tersebut masih belum optimal diantaranya penataan ruang kantor yang belum optimal, dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja. Selain itu berdasarkan penelitian bahwa pada Kantor UPBJJ-UT SERANG juga ditemukan bahwa kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG di katakan menurun akibat dari lingkungan kerja yang kurang mendukung, diantaranya kebisingan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai atau karyawannya. Didalam perusahaan diperlakukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya.

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

## **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UPBJJ-UT SERANG”**

### **RUMUSAN MASALAH**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.

### **TUJUAN PENULISAN**

Adapun tujuan penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.

### **LANDASAN TEORI**

#### **Iklim Organisasi**

Menurut Toulson & smith (dalam M. Shaleh Lubis, 2015) iklim 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.

Iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja di asumsikan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Menurut satria (dalam M. Shaleh Lubis, 2015) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan

perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Litwin dan Stinger (dalam M shaleh Lubis 2015) iklim organisasi dapat di ukur melalui lima dimensi , yaitu :

1. *Responsibility* (tanggung jawab)
2. *Identity* (identitas)
3. *Warmth* (kehangatan)
4. *Support* (dukungan)
5. *Conflict* (konflik)

Pengertian dari masing- masing dimensi dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik- baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.
2. Identitas  
Identitas (*identity*) adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok.
3. Kehangatan  
Kehangatan (*warmth*) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.
4. Dukungan  
Dukungan (*support*) adalah hal – hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
5. Konflik  
Konflik (*conflict*) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatan masalah secara terbuka dan mencari solusinya dari pada menghindarinya.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009 :7) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) Secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat dipengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kondisi fisik kerja ini mencakup penerangan (cahaya) suhu udara, suara, warna, ruang gerak, kebersihan, dan keamanan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Kondisi sosial kerja yang dimaksud adalah hubungan antara individu dalam perusahaan yang meliputi komunikasi vertikal (*vertical communication*) dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*).

## **Kinerja Pegawai**

Menurut Edy Sutrisno (2010:170) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi atau berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2013:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, kebanyakan seorang pegawai atau karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus

siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

## **PERUMUSAN HIPOTESIS**

H1 = Diduga terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.

H2 = Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.

H3 = Diduga terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hipotesis dalam penulisan ini menggunakan deskriptif kausal Menurut Sugiono (2014 :67) Hipotesis deskriptif merupakan jawaban sementara terhadap masalah deskriptif, yaitu berkenaan dengan varabel mandiri, sedangkan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). (Sugiyono2014:37)

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang bersumber dari hasil kuisioner (angket) kantor UPBJJ-UT Serang.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor UPBJJ- UT Serang seluruhnya sebanyak 34 pegawai Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah pegawai UPBJJ-UT Serang seluruhnya 34 pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

**Tabel 1**  
**UJI VALIDITAS**  
**IKLIM ORGANISASI (X1)**

Item	r hitung	r tabel	Hasil
P1	0,482	>0,339	Valid
P2	0,743	>0,339	Valid
P3	0,536	>0,339	Valid
P4	0,643	>0,339	Valid
P5	0,721	>0,339	Valid
P6	0,822	>0,339	Valid
P7	0,870	>0,339	Valid
P8	0,629	>0,339	Valid
P9	0,742	>0,339	Valid
P10	0,813	>0,339	Valid

**Tabel 2**  
**UJI VALIDITAS**  
**LINGKUNGAN KERJA (X2)**

Item	r hitung	r tabel	Hasil
P1	0,521	>0.339	Valid
P2	0,589	>0.339	Valid
P3	0,723	>0.339	Valid
P4	0,520	>0.339	Valid
P5	0,656	>0.339	Valid
P6	0,409	>0.339	Valid
P7	0,417	>0.339	Valid
P8	0,723	>0.339	Valid
P9	0,530	>0.339	Valid
P10	0,723	>0.339	Valid
P11	0,520	>0.339	Valid
P12	0,394	>0.339	Valid
P13	0,673	>0.339	Valid
P14	0,417	>0.339	Valid
P15	0,365	>0.339	Valid
P16	0,417	>0.339	Valid
P17	0,584	>0,339	Valid



**Tabel 3**  
**UJI VALIDITAS**  
**KINERJA PEGAWAI (Y)**

Item	r hitung	r tabel	Hasil
P1	0,908	>0.339	Valid
P2	0,572	>0.339	Valid
P3	0,908	>0.339	Valid
P4	0,347	>0.339	Valid
P5	0,643	>0.339	Valid
P6	0,908	>0.339	Valid
P7	0,777	>0.339	Valid
P8	0,678	>0.339	Valid
P9	0,603	>0.339	Valid
P10	0,641	>0.339	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas di atas yang menggunakan metode *r hitung dan r tabel* diperoleh r hitung > r tabel dan itu artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada kuisioner dapat dinyatakan valid.

#### UJI REALIBILITAS

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Rule of Themb Normaly	Kesimpulan
X1	0,769	0,60	Realibel
X2	0,738	0,60	Realibel
Y	0,771	0,60	Realibel

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas yang menggunakan metode *alpha cronbach* untuk tingkat konsistensi variabel X1 didapat nilai alpha sebesar 0,769 dan variabel X2 didapat nilai alpha sebesar 0,738 dan variabel Y diperoleh nilai alpha sebesar 0,771 hal ini berarti alpha yang diperoleh dari variabel adalah > r dan itu artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada kuisioner dapat dinyatakan reliabel.

## ANALISIS LINIER BERGANDA

### UJI HIPOTESIS 1. Uji t ( parsial)

Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis *alternative*: Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent.

Untuk menentukan nilai t tabel tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df = n - (k + 1)$ .

#### Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.305	13.156		-.251	.803
IKLIM	.216	.173	.191	1.250	.221
1 ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA	.503	.135	.570	3.729	.001

Dependent Variable: kinerja pegawai

#### a. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil SPSS.20 untuk variabel iklim organisasi sebesar  $t_{hitung}$  1,250 dan  $t_{tabel}$  2,03951. Maka dapat diartikan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,250 < 2,03951$ . Dengan diperoleh nilai sig 0,221 dan ketentuan  $\alpha$  0,05. Maka dapat dikatakan nilai sig  $>$  nilai  $\alpha$  atau  $0,221 > 0,05$ . Hal ini berarti  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{o1}$  diterima. Dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS.20 untuk variabel lingkungan kerja sebesar  $t_{hitung}$  3,792 dan  $t_{tabel}$  2,03951. Maka dapat dikatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,792 > 2,03951$ . Dengan diperoleh nilai sig 0,01 dan ketentuan  $\alpha$  0,05. Maka dapat dikatakan nilai sig  $<$  nilai  $\alpha$  atau ( $0,01 < 0,05$ ). Hal ini berarti  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* Imam Ghozali (2011:98). Cara pengujian simultan terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara semua variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependent.

Untuk menentukan nilai t tabel tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df_1 = k-1$  dan ketentuan  $df_2 = n-k$ .

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254.455	2	127.228	7.037	.003 <sup>b</sup>
Residual	560.486	31	18.080		
Total	814.941	33			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, iklim organisasi

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 7,037 dan f tabel 3,30 pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 31$  sebesar 3,30. Karena  $f_{hitung} < f_{tabel}$  ( $7,037 > 3,30$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel independen yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f hitung  $> f_{tabel}$  sebesar  $7,037 > 3,30$  dengan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ .

## 3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel dependen terhadap variabel independent. Tingkat ketepatan suatu garis regresi dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi atau koefisien  $R^2$  (R square). Nilai koefisien R square dalam analisis regresi dapat digunakan sebagai ukuran untuk menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh. Koefisien determinasi dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 <sup>a</sup>	.312	.268	4.25208

- a. Picta. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, iklim organisasi
- b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas nilai R Square sebesar 0,312 menunjukkan bahwa 31,2% variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel bebas yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 68,88%. dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model variabel penelitian.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor UPBJJ-UT SERANG peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dijelaskan dalam uji t dapat hasil t hitung sebesar 1,250 dan t-tabel sebesar 2,03951. Jadi dapat diartikan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $1,250 < 2,03951$ . Dan nilai signifikannya sebesar 0,221 yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. maka kesimpulan yang dapat diambil adalah iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja secara parsial dalam uji t didapat t hitung sebesar 3,729 dan t tabel sebesar 2,03951 jadi dapat diartikan nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $3,729 > 2,03951$ . Dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah lingkungan kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Secara simultan variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja dalam uji F didapat f hitung sebesar 7,037 dan f tabel sebesar 3,30 atau  $7,037 < 3,30$ . Dan nilai signifikansinya sebesar 0,003 yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Kesimpulan yang diambil adalah variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,312 menunjukkan bahwa 31,2% variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel bebas yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 68,8%. dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model variabel penelitian.

## SARAN

Dari kesimpulan di atas maka penulis mengemukakan beberapa saran diantaranya:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan Pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, dengan cara mengurangi tekanan kepada bawahan, dan memberikan informasi dengan tepat sesuai dengan kebutuhan bawahan dalam rangka meningkatkan kinerja masing-masing pegawai tersebut.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan tugas dan kewajiban pegawai harus sesuai dengan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. sehingga tercipta iklim organisasi yang baik dan nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan pegawai menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chrisandi. dkk. (2004). *Pengaruh Lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. UPT pengelolaan sumber daya air wilayah sungai Bondowoso.*
- Dessler, Gary (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta PT. Indeks Puri Media Kembangan
- Ghozali Imam, (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan prodrum SPSS versi 20*, Edisi Ke Empat, Penerbitan UNDIP.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kusani, Al. (2008). *Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank perkreditan Rakyat kabupaten Gersik. Jurnal Beta vol.6 no.2 maret 2008.*
- Lubis, M Shaleh. (2015). *pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja.*
- Mangkunegara, A. P, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosada
- Nurdiansyah. (2009). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*
- Priyatno, Dwi (2008). *Mandiri Belajar SPSS* Yogyakarta: PT Buku kita
- Runtuuwu. Dkk. (2015). *Pengaruh disiplin penempatan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota Manado.*
- Santoso, Singgih. (2015). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta
- Schultz, duane dan Schultz. (2006). *Working condition and work today sixth edition*. Wiley and sons. Inc.

- Sedarmayanti. (2009), *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: cv mandar maju
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010), *Budaya Organisasi* Jakarta : kencana
- Utami, Nayati hamidah. *Pengaruh iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja anggota koperasi*.