

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEDEWASAAN INDIVIDU PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN SERANG

Nafiuddin

E-mail : nafiuddin08@gmail.com , Universitas Serang Raya, Banten Indonesia

Deviyantoro

E-mail : deviyantoro@yahoo.co.id , Universitas Serang Raya, Banten Indonesia

Anizir Ali Murad

E-mail : anizira@yahoo.co.id , Universitas Serang Raya, Banten Indonesia

Abstrak

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya Iklim Organisasi dan Kedewasaan. Objek penelitian ini Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serang. Sampel penelitian ini berjumlah 59 responden yang disebar kepada Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serang. Metode analisis yang digunakan metode kuantitatif, analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang menggunakan spss v.24 for windows. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Iklim Organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Kedewasaan Individu tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3) Iklim Organisasi dan Kedewasaan Individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,261% dan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Iklim Organisasi, Kedewasaan.

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND EMPLOYEE INDIVIDUAL MATURITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE AGENCY OF FINANCIAL AND REGIONAL ASSET MANAGEMENT AGENCY (BPKAD) SERANG DISTRICT

Abstract

Employee performance can be influenced by many factors including Organizational Climate and Maturity. The object of this research is the Serang Regency Regional Financial and Asset Management Agency. The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Climate and Individual Maturity on Employee Performance of the Financial Management Agency and Regional Assets of Serang Regency. The sample of this research was 59 respondents who were distributed to employees of the Serang Regency Regional Financial and Asset Management Agency.

The analytical method used is the quantitative method, the analysis used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination and hypothesis testing using SPSS v.24 for windows. Based on the results of the study it can be concluded that: 1) Organizational Climate has a significant effect on employee performance, 2) Individual Maturity has no significant effect on employee performance, and 3) Organizational Climate and Individual Maturity jointly (simultaneously) have a significant effect on performance employee. With a determination coefficient value of 0.261% and the remaining 73.9% is influenced by other factors that were not examined by researchers.

Keywords : employee performance, Organizational climate, maturity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan Pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pegawai merupakan aset atau kekayaan utama bagi perusahaan, mereka adalah perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Iklim organisasi di dalam perusahaan sangat penting karena akan mendorong kedewasaan dan meningkatkan kinerja Pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan iklim organisasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling atau ide-ide bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu perusahaan dalam visi, misi dan tujuan perusahaan, karena iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetapi berhubungan dengan organisasi apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kedewasaan organisasi yang kemudian menentukan kinerja karyawan. Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat di dalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (Quality of work life) agar lingkungan SDM dilingkungan menjadi kompetitif. Semua perusahaan, pekerja atau Pegawai sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Iklim organisasi mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai karena dapat mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang munculnya motivasi serta fokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal dan dapat dinilai, sehingga mempengaruhi terhadap anggota organisasi tersebut, dan akan berimbas pada pengaruh kinerja karyawan. Iklim organisasi yang baik adalah salah satunya terciptanya suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, karena pada dasarnya iklim organisasi menggambarkan lingkungan atau situasi di dalam organisasi.

Iklim organisasi tidak lepas dari kedewasaan karena kedewasaan dalam suatu organisasi sangat penting yang berhubungan dengan psikologis, karena adanya yang membedakan sikap seseorang yang telah dewasa dengan yang belum seperti adanya orientasi tugas bukan ego, dapat mengendalikan perasaan pribadi dapat mengutamakan objektivitas dapat menerima

kritik,saran dan sebagainya. Seseorang yang telah dewasa ia akan mampu memikul tanggung jawab pada diri sendiri dan orang lain. Dengan demikian pasti di setiap perusahaan ingin meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

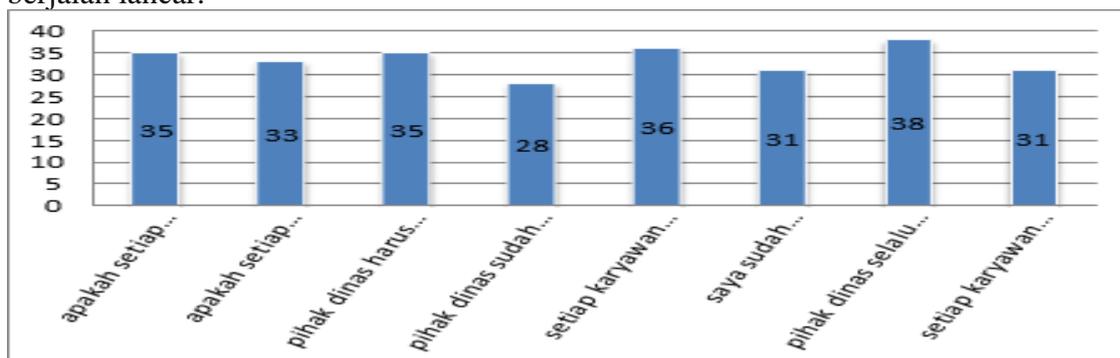
Dimana fenomena terjadi berdasarkan laporan hasil analisis performance manajemen perusahaan yang dilakukan adalah :

Tabel 1 Rekapitulasi Penilaian Sistem Manajemen Kerja di BPKAD Kabupaten Serang

NO	Aspek yang diukur	Januari	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Target
1	Aspek laporan	83%	82%	70%	70%	80%	82%	81%	97%
2	Aspek kinerja	81%	80%	80%	82%	81%	83%	83%	97%
3	Aspek pengendalian pegawai	85%	82%	70%	70%	80%	82%	81%	97%

Sumber : bagian kepegawaian dan umum BPKAD Tahun 2019

Dari aspek laporan. Laporan rutin bulanan yang biasanya disampaikan tepat waktu dengan tanpa perlu diminta,mengalami perubahan yang jauh dari sebelumnya . Artinya masih tidak tepat waktu. Dari aspek kinerja. Absensi Pegawai masih banyak mengalami penurunan,masih banyak Pegawai yang datang terlambat. Dari aspek pengendalian karyawan. Rapat staff lengkap yang biasanya dilangsungkan secara rutin setiap bulan oleh bidang yang berkompeten menanganinya sebagai forum atau ajang pengendalian Pegawai masih belum berjalan lancar.



Gambar 1. Survey Penelitian Variabel Iklim Organisasi

Keterangan : n = 10 pegawai, skala 1 s/d 5 skor tertinggi (5 x 10 = 50), dan skor terendah (1 x 10) sehingga standar skor (50 : 2) + 10 = 35). Zikmund et.al, 2010. **Sumber data : Hasil olah observasi awal (explore research,2019).**

Berdasarkan Grafik 1 Indikator Iklim Organisasi, kejadian yang terjadi pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serang ialah adanya perbandingan antar indikator. Pada grafik diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berada pada kondisi rendah, karena nilai rata-rata baru mencapai 33,3 dari standar skor 35, sehingga dapat dikatakan iklim organisasi masih kurang baik. Dalam hal ini indikator dengan pernyataan, pihak dinas sudah memberikan informasi yang relevan kepada setiap karyawan. Rendah atau banyak Pegawai yang tidak setuju dianantara indikator – indikator yang lainnya.

Merujuk permasalahan diatas menjadi masalah yang menarik untuk dianalisis, sehingga dapat dilakukan strategi apa yang akan dilakukan untuk mengikat iklim organisasi dan kedewasaan Pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian tentang

“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kedewasaan Individu Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Serang”

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Mengemukakan pendapat 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. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik, menurut Pasaribu dan Indrawati (2016:15)

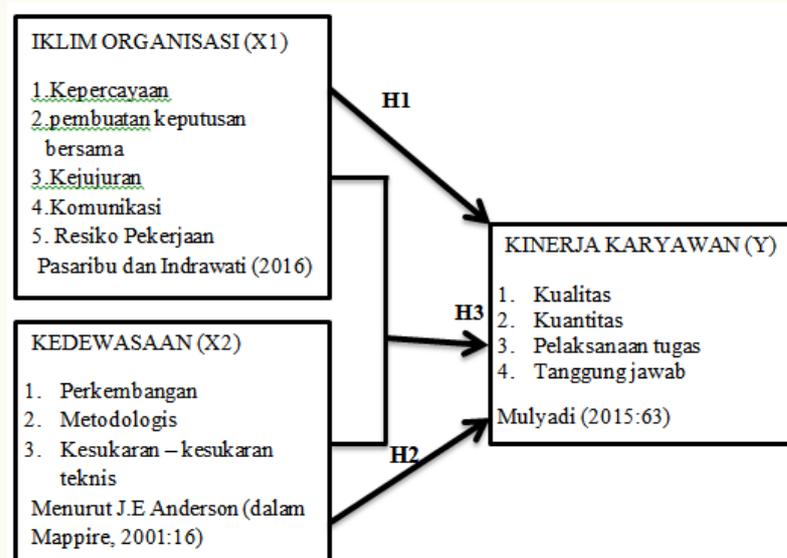
Kedewasaan Individu Karyawan

Menurut J.E Anderson (dalam Mappire, 2015; 16) lebih menekankan istilah “kedewasaan” merupakan suatu kematangan secara psikologis, yaitu adanya beberapa karakteristik psikis yang membedakan sikap seorang yang telah dewasa bilamana dia telah mampu memikul tanggung jawab bagi dirinya sendiri dan orang – orang lain yang dipercayakannya

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas menurut Sutrisno (2016 : 85).

Model Penelitian



Gambar 2 Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2008:8). Data kuantitatif adalah data yang penekanannya pada data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. (Fauzi 2009:18). Pada peneliti ini penulis mengambil tiga objek yaitu Iklim Organisasi variabel X_1 dan Kedewasaan X_2 sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai variabel Y sebagai variabel dependen. Adapun peneliti melakukan observasi di kantor dinas BPKAD kabupaten serang. Populasi Pegawai di BPKAD sebanyak 59 orang dan dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yakni semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel, maka dikarenakan jumlah pegawai di bpkad sebanyak 59, maka semua dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode Analisa data menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (uji t dan Uji F), Uji regresi Lienar dan Uji Koofesien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel butir analisis yang dianalisis bersifat valid atau tidak. Hal ini dihubungkan dengan ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas untuk menentukan r hitung dalam menguji keakuratan setiap pernyataan yang diajukan oleh karyawan. Uji validitas yang dibahas pada penelitian ini adalah validnya sebuah system pertanyaan dalam kuisisioner dengan jumlah responden sebanyak 96. Maka dari itu, sesuai dengan rumus yang kita gunakan ($df= n-2$) Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besar $> 0,200$ maka dinyatakan valid atau pada hasil signifikan (r hitung).

Tabel 2. Uji Validitas Variabel X_1 Iklim Organisasi

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pert_1	0,285	>0.0254	Valid
Pert_2	0,604	>0.0254	Valid
Pert_3	0,461	>0.0254	Valid
Pert_4	0,379	>0.0254	Valid
Pert_5	0,260	>0.0254	Valid
Pert_6	0,472	>0.0254	Valid
Pert_7	0,490	>0.0254	Valid
Pert_8	0,359	>0.0254	Valid

Sumber : Data Kuisisioner yang telah diolah SPSS

Berdasarkan table 4.18 diatas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir variabel Iklim Organisasi (X_1) memiliki korelasi diatas 0,254 atas total jawabannya. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai validitas yang tinggi, sehingga dapat dijadikan bahan pengujian.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel X₂ Kedewasaan

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pert_1	0.496	>0,254	Valid
Pert_2	0.536	>0,254	Valid
Pert_3	0.595	>0,254	Valid
Pert_4	0.374	>0,254	Valid
Pert_5	0.509	>0,254	Valid
Pert_6	0.366	>0,254	Valid

Sumber : Data Kuisioner yang telah diolah SPSS

Berdasarkan table 4.19 diatas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir variabel Kedewasaan (X₂) memiliki korelasi diatas 0,254 atas total jawabannya. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai validitas yang tinggi, sehingga dapat dijadikan bahan pengujian.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pert_1	0.464	>0,254	Valid
Pert_2	0.630	>0,254	Valid
Pert_3	0.429	>0,254	Valid
Pert_4	0.564	>0,254	Valid
Pert_5	0.258	>0,254	Valid
Pert_6	0.350	>0,254	Valid
Pert_7	0.565	>0,254	Valid
Pert_8	0.620	>0,254	Valid
Pert_9	0.373	>0,254	Valid
Pert_10	0.461	>0,254	Valid

Sumber : Data Kuisioner yang telah diolah SPSS

Berdasarkan table 4.20 diatas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki korelasi diatas 0,254 atas total jawabannya. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai validitas yang tinggi, sehingga dapat dijadikan bahan pengujian.

Tabel 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

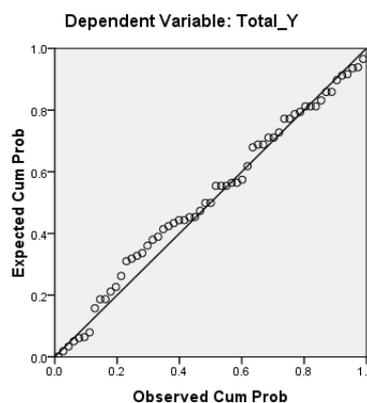
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23002603
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.043
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.666
Asymp. Sig. (2-tailed)		.767

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 pada ($\text{sig} > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel penelitian berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Pada gambar diatas, dapat dilihat data mengumpul disekitar garis diagonal. Hal tersebut berarti uji normalitas terpenuhi atau model telah berdistribusi normal.

Analisis Korelasi

Tabel 7 Analisis Korelasi

		Total_X1	Total_X2	Total_Y
Total_X1	Pearson Correlation	1	.390**	.459**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	59	59	59
Total_X2	Pearson Correlation	.390**	1	.384**
	Sig. (2-tailed)	.002		.003
	N	59	59	59
Total_Y	Pearson Correlation	.459**	.384**	1

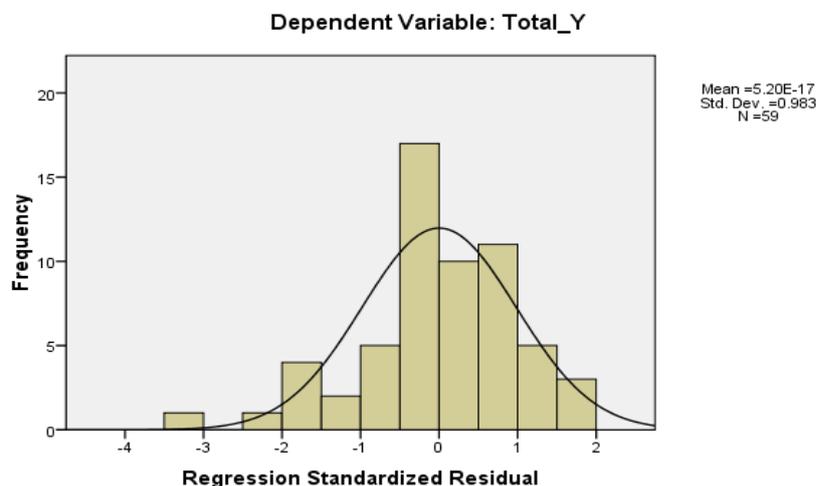
Sig. (2-tailed)	.000	.003	
N	59	59	59

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.40 maka diketahui sebagai berikut :

- Nilai r korelasi pengaruh iklim organisasi (X₁) terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,459 nilai korelasi ini berada diantara 0,41–0,60 artinya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang sedang.
- Nilai r korelasi pengaruh kedewasaan (X₂) dengan kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,384 nilai korelasi ini berada diantara 0,21–0,40 artinya pengaruh kedewasaan terhadap kinerja Pegawai lemah, karena r hitung atau Pearson Correlations dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut positif atau kata lain
- semakin meningkatnya iklim organisasi dan kedewasaan maka akan meningkat pula kinerja Pegawai pada BPKAD KAB.SERANG.

Histogram



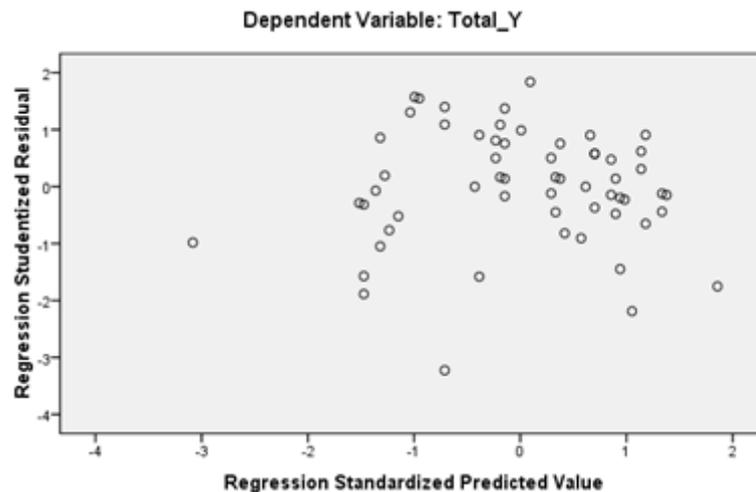
Gambar 4 Histogram

Menunjukkan bahwa garis grafik histogram tidak miring ke kanan atau ke kiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Selain analisis uji normalitas dengan menggunakan grafik di atas, penulis juga menggunakan grafik *Normal Probability plot* dalam melakukan uji normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constand)		
Iklim Organisasi	.848	1.179
Kedewasaan	.848	1.179

Dari Tabel 4.38 dapat dilihat bahwa Iklim Organisasi (X₁) nilai tolerance 0,621 > 0,1 dan nilai VIF 1.179 < 10, Kedewasaan (X₂) nilai tolerance 0,621 > 0,1 dan nilai VIF 1.179 < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi



Gambar 5 heteroskedastisitas

Pada gambar di atas titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas atau bagian bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Artinya tidak terdapat gangguan (simpangan data) dalam model regresi ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Coefficients Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.656	5.936		1.964	.055
Total_X1	.541	.185	.365	2.925	.005
Total_X2	.460	.237	.242	1.940	.057

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11.656 - 0,541X_1 + 0,460X_2 + e.$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan seluruh variabel independen, maka kinerja Pegawai cenderung mengalami peningkatan sebesar nilai konstanta itu sendiri
- Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X_1) bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya maka iklim organisasi cenderung mengalami peningkatan sebesar 0,541 dari iklim organisasi (X_1)
- Koefisien regresi variabel kedewasaan (X_2) bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya maka kedewasaan cenderung mengalami peningkatan sebesar 0,460 dari kedewasaan (X_2).

Tabel 10 Coefficients Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.656	5.936		1.964	.055
	Total_X1	.541	.185	.365	2.925	.005
	Total_X2	.460	.237	.242	1.940	.057

Pengujian Hipotesis (H₁) :

Diketahui nilai sig 0.005 < 0,05 dan nilai t hitung 2.925 > t tabel 200324, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Y

Pengujian Hipotesis kedua (H₂) :

Diketahui nilai sig 0,57 > 0.05 dan nilai t hitung 1940 < t tabel 200324, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh X2 terhadap Y .

Sehingga ringkasan hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 11 Ringkasan Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai	Keterangan
H ₁	Variabel Iklim Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	200324	H ₁ diterima H ₀ ditolak
H ₂	Variabel Kedewasaan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	200324	H ₁ ditolak H ₀ diterima

Tabel 12 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.187	2	106.594	9.865	.000 ^a
	Residual	605.118	56	10.806		
	Total	818.305	58			

Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 12 di atas F_{hitung} sebesar 9.865 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan menggunakan batas signifikan 0,05 dan hasil perhitungan yang di dapat adalah (dk) = n-k-1 (59-2-1= 57) maka F_{tabel} sebesar 3.16 . diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.865 dengan nilai probabilitas (sig)= 0,000. Nilai F_{hitung} (5,889) > F_{tabel} (3.16), dan nilai sig, lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,00 < ,05; maka H₀₁ diterima, berarti secara bersama – sama (simultan) iklim organisasi dan kedewasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 13 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.261	.234	3.287
Iklim Organisasi Kedewasaan				

a Predictors: (Constant),

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,510^2 \times 100\% \\
 &= 0,261 \times 100\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan dengan program SPSS v.24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,261. Hal ini berarti 26,1% kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi dan kedewasaan, sedangkan sisanya 73,9% kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan jumlah pada variabel Iklim Organisasi (X1) menunjukkan pada angka 233 .masuk pada rentang skala kelas interval 200 -247 Dengan demikian masuk pada kategori”BAIK”. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPKAD KAB. SERANG dalam uji t, di dapatkan hasil t hitung sebesar 2.925 > t tabel 2.00324 dengan tingkat signifikan sebesar 0.005 (0.005 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada BPKAD KAB.SERANG. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ari Radianto (2017), Aryadilah (2018), dan kiki cahaya setiawan (2015)

Pengaruh kedewasaan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Perhitungan jumlah pada variabel Pengaruh kedewasaan (X2) menunjukkan pada angka 216.8 masuk pada rentang skala kelas interval 200-247. Dengan demikian di masukan kedalam kategori “BAIK”. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedewasaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD KAB. SERANG dalam uji t, didapat hasil t hitung. Sebesar 1.940 < t tabel 2.00324 dengan tingkat signifikan 0 .057 (0 .057 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kedewasaan terhadap kinerja Pegawai pada BPKAD KAB.SERANG. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan vivi dan rolen (2007), dan imran ukkas, dirham latif (2017)

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan jumlah variabel kinerja Pegawai (Y) menunjukkan pada angka 63.1 masuk pada rentang skala kelas intervalnya 59-106 dengan kategori “SANGAT TIDAK BAIK”. Terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kedewasaan terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD KAB.SERANG. dengan keputusan Fhitung sebesar 9.865 > Ftabel 3,16 dengan demikian maka H01 diterima yang berarti secara bersama – sama (simultan) iklim organisasi dan kedewasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada

BPKAD KAB.SERANG. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan vivi dan rolen (2007), yazhiel,Masjaya, Rosa Anggraeiny (2004).

SIMPULAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap responden yang merupakan pegawai BPKAD KAB.SERANG, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Iklim Organisasi (X1) di BPKAD KAB. SERANG berdasarkan hasil pengujian Uji T, Jadi dapat disimpulkan iklim organisasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Kedewasaan (X2) BPKAD KAB. SERANG berdasarkan hasil pengujian Uji T, jadi dapat disimpulkan Kedewasaan (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Iklim organisasi (X1) dan Kedewasaan (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada BPKAD KAB. SERANG berdasarkan hasil pengujian Uji F, berarti secara bersama – sama (simultan) iklim organisasi dan kedewasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang pengaruh Iklim Organisasi dan kedewasaan terhadap kinerja Pegawai adalah peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan iklim Organisasi dan Kedewasaan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi..

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dirham Latif, imran ukkas (2017) pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) vol.6,no 1.
- Edison, E. E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Cetakan 1, Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fauzi Usman (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Trakindo Utama Vol.2,No3.
- Intan Herdiana Refika (2017) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Pengujian Pengembangan dalam kajian ilmu dan iman, Skripsi sukabumi
- Mangkunegara prabu anwar. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung PT Refika Aditama.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mulyadi, 2015. Akutansi Biaya, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 5, Nomor 12, 2016
- Radianto Ari (2017) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai (studi pada Pegawai PT.KG Kreet Batu Malang) Vol.53,No.1
- Sarah Rahmawati (1) Wayan Gede suparta (2) 2015. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Balai Wilayah Sungai Bali Panda Vol.4,No11

- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia , Reformasi Birokrasi, Manajemen Pegawai Sipil. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan kiki cahya (2015) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Level Pelaksana di Devisi Operasi PT Pusri Palembang Vol.1,No2
- Simamora (2016) . Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta ;STIEY
- Subawa, I. K. A., & Surya, I. B. K. (2017). “Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar”. E-jurnal Manajemen, 6 (4), 1962-1990.
- Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Swasta (2002) Swasta Bastu Pengaruh Iklim Organisasi & Kedewasaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Graha Tungki Arsitektika Jakarta
- Yusuf Yusni Hervy (2017) Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas, Jurnal Manajemen dan Akutansi vol.3no.2.