
PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI SUMATERA UTARA

Theresia Mastiur Ningsing Siagian¹ Tantri²

^{1,2} Lembaga Swadaya Masyarakat Mitra Pendidikan Sumatera Utara
siagiantheresia1@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara baik secara parsial maupun simultan.

Jenis pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji instrument yang terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (2.627) > t_{tabel} (2.007) dan nilai signifikan variabel Iklim Organisasi sebesar $0.01 < 0.05$. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (6.542) > t_{tabel} (2.007) dan nilai signifikan variabel Etos Kerja sebesar $0.000 < 0.05$. Secara simultan diketahui bahwa Iklim Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai f_{hitung} (43.463) > f_{tabel} (3.17) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0.629 artinya bahwa variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel iklim organisasi dan etos kerja sebesar 62.9%. Sedangkan sisanya sebesar 37.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar yang dianalisis.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT : The study aims to find out how much the organization's climate and work ethic have affected the performance of employees in the north Sumatra provincial public election commission, both partial and simultaneous.

The kind on this research is quantitative. The population in this study is the public election commission officer of the northern Sumatra province. The sample sampling technique in this study is a total sample number of 55 respondents. The type of data used is primary and secondary data. A data collection technique with questionnaires and observations. The method of data analysis used is the instrument test consisting of valiance and reliability tests, the classic assumptions of normality tests, multicollity tests and heteroocrity tests,

linear regression tests, linked regression tests and hypothetical tests made up of t , test f , and coefficients (r^2).

Research shows that the organization's climate is both positive and significant to the performance of employees. This is shown by a t value ($2,627 > t_{table} (2,007)$) and a significant value of the organization's climate variables by 0.01. The work ethic has a positive and significant impact on performance, which is shown by t value ($6,542 > t_{table} (2,007)$) and 10,000 work ethic variable value. It is equally known that the organizational climate and work ethic have positive effects on employees' performance, as shown by f value ($43,463 > f_{table} (3,17)$) and a significant value of 0,000 0.05 Coefficient determinations gained by 0.629 means that the variables of employee performance are able to be explained by the organization's climate and work ethic by 66.9%. The remaining 37.1% are affected by other factors outside the analysis.

Keywords: Organizational Climate, Work Ethic And Staff Performance

PENDAHULUAN

Organisasi berdiri diawali dengan adanya visi dan misi tertentu yang ingin dicapai melalui Tindakan yang dilakukan dengan persetujuan Bersama. Organisasi mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan Tindakan yang dilakukan . Roda organisasi dapat berjalan apabila organisasi itu tetap dalam kaidah karakteristiknya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan dalam setiap organisasi agar dapat mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia didalam organisasi merupakan faktor yang paling penting agar dapat melaksanakan fungsi didalam organisasi secara baik dan optimal. Sumber daya manusia yang bersifat aktif dan dinamis, sedangkan faktor fasilitas dan dana merupakan faktor yang bersifat pasif, sehingga tanpa ada kemampuan yang memadai dari segenap SDM untuk mengelola fasilitas dan dana yang ada, maka keberadaan dana dan fasilitas tidak akan banyak memberikan manfaat. Oleh karena itu, masalah kinerja merupakan pusat perhatian, karena kinerja karyawan diyakini sebagai determinan terpenting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara teoritis, kinerja ditentukan oleh banyak hal. Menurut Simamora yang dikutip Mangkunegara (2007 : 14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor. Pertama adalah faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Kedua yaitu faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi. Ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design. Sementara menurut Timpe yang dikutip Mangkunegara (2007 : 14), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (dispositional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satu faktor yang potensial berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik dapat

dilihat dari tingkah laku tiap orang, ikatan ataupun kerja sama yang baik, dari tiap anggotanya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Iklim organisasi yang kondusif di dalam sebuah organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dalam situasi yang menyenangkan sehingga karyawan akan dapat melakukan dengan sebaik-baiknya. Iklim organisasi yang kondusif juga mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Selain iklim organisasi, etos kerja juga faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja terkait dengan sikap pekerja terhadap pekerjaannya sehari-hari, seperti dalam hal ketepatan waktu, kerja keras, dan cara menggunakan waktu luang. Ketepatan waktu merupakan hal yang penting dalam bekerja, dimana dapat menunjukkan komitmen yang kuat dalam bekerja. Ketepatan waktu dapat dilihat dari ketepatan hadir dan pulang kerja atau didalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja keras juga dibutuhkan untuk dapat hasil kerja yang maksimal. Dengan adanya kerja keras, maka pegawai akan giat dan tekun dalam bekerja serta berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki etos kerja akan memiliki kinerja yang baik, sedangkan yang tidak akan cenderung acuh tak acuh, malas dan masa bodoh dalam bekerja.

Dalam kenyataannya di banyak organisasi kondisinya masih belum mendukung kinerja, seperti di lingkungan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Sampai sejauh ini umumnya iklim organisasi di KPU Provinsi Sumatera Utara belum mendukung peningkatan kinerja karyawan dimana kurangnya keluasaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, kewenangan pengambilan keputusan juga yang masih terbatas, dan kurang adanya umpan balik. Demikian juga etos kerja, juga belum maksimal dimiliki pegawai KPU Provinsi Sumatera Utara, seperti tercermin dengan kurangnya ketepatan waktu dalam masuk kerja, istirahat makan siang dan pulang yang masih ada yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan jiwa kerja keras yang belum dimiliki oleh para pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Iklim organisasi (disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2004:81) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keaneka ragaman pekerjaan, atau sifat individu yang menggambarkan perbedaan tersebut.

Etos Kerja

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh sumber daya

manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang 2005:32).

Kata etos berasal dari Bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti kepribadian, watak, karakter, dan keyakinan atas sesuatu. Etos dipahami sebagai norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu kegiatan atau aktifitas.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Darodjat 2015:77). Etos kerja berhubungan dengan kinerja, dimana jika kinerja yang dimiliki seseorang baik maka etos kerjanya juga baik. Jika suatu sikap kerja yang sesuai dengan kebiasaan baik dan perilaku baik maka bekerja dapat berjalan dengan lancar dan mematuhi aturan sehingga terciptanya etos kerja yang baik.

Berdasarkan pengertian tersebut, etos kerja baik secara praktis adalah sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menjadi penilaian didalam bekerja sebagai suatu hal yang positif untuk meningkatkan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam organisasi dimana sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Selanjutnya Robbins (2006:67) menyatakan terdapat tiga kelompok variable yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

- (1) variable individu, yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik, mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul,(2)variable organisasi, yakni sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan,(3)variable psikologis yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi.

Kinerja pegawai sangat perlu sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Karena itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja pegawai perlu adanya sebagai penilai untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas karier mereka. Mutu kerja pegawai mempengaruhi kinerja organisai.

Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Surya Dharma (2012:83) mengemukakan bahwa terdapat delapan dimensi kinerja yaitu konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu dan berorientasikan kerja kelompok.

Berdasarkan dari beberapa pendapat mengenai dimensi kinerja yang sudah dipaparkan diatas didapatkan persamaan yang menyatakan kinerja pegawai dapat ditunjukkan dari kuantitas dan kualitas pekerjaan serta kemampuan dalam bekerjasama.

Berdasarkan kerangka konseptual yang diuraikan di atas , maka di gambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Hipotesis

Menurut John Creswel (2016:192) Hipotesis merupakan prediksi-prediksi yang dibuat peneliti tentang hubungan antarvariabel yang ia harapkan. Hipotesis ini biasanya berupa perkiraan numerik atas populasi yang dinilai berdasarkan data sampel penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara
 H_a : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara
2. H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara
 H_a :Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara
3. H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Iklim organisasi, etos kerja terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara
 H_a :Iklim organisasi, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan yang mempengaruhi dan di

pengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X) yaitu iklim organisasi dan etos kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara yang berada di Jalan Perintis Kemerdekaan No.35, Gaharu, Kec. Medan Timur.,Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dan tenaga pendukung yang bekerja di KPU Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 55 orang. Untuk mendapatkan data yang diperlukan maka di dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling*. Untuk memperoleh informasi yang akurat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik-teknik melalui (1). Kuesioner dan (2). Studi Dokumentasi.

Dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program computer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis static. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1). Uji Validitas, (2). Uji Reliabilitas (3). Uji Asumsi Klasik dan (4). Regresi Linier Berganda. Sementara Pengujian Hipotesis dilakukan melalui Uji Parsial (Uji-t) dan Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2).

PEMBAHASAN

KPU Provinsi Sumatera Utara adalah penyelenggara Pemilihan Umum pada tingkat Provinsi yang membantu pelaksanaan tugas Komisi Pemilihan Umum sekaligus bertugas untuk melakukan koordinasi, supervise, asistensi dan advokasi terkait penyelenggaraan tahapan Pemilihan Umum di tingkat Kabupaten/Kota, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum yang merupakan pengganti dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, yang secara bertahap telah mengalami penyempurnaan dalam konsep birokratis, terutama pada konsep kemandirian penyelenggara Pemilihan Umum.

Penyempurnaan aturan tersebut hendak mempertegas, bahwa Komisi Pemilihan Umum merupakan Lembaga negara yang sangat penting secara konstitusional (*constitutional importance*) dan memiliki kelembagaan yang bersifat nasional, tetap dan mandiri dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum yang langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil. Peran strategi tersebut tercermin dalam uraian tugas, fungsi dan kewajiban yang diemban oleh Komisi Pemilihan Umum di setiap jenjang wilayah, termasuk KPU Provinsi Sumatera Utara. Tugas Pokok dan Fungsi KPU dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum.

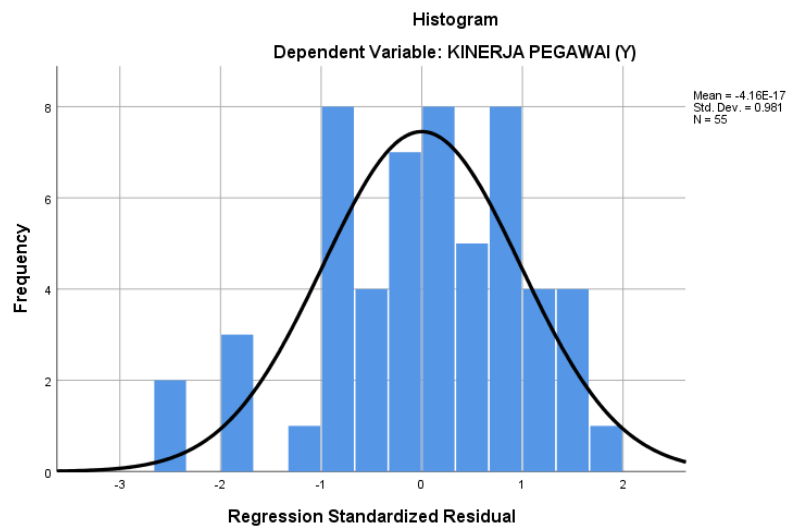
Berdasarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 5 Tahun 2008, tentang Tata Kerja KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota sebagaimana diubah dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 21 Tahun 2008 dan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 37 Tahun 2008 serta terakhir diubah dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 1 Tahun 2010.

Analisis Data Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas selain menggunakan grafik, juga menggunakan uji statistic non-parametik Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada titik sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histrogram dari residualnya :

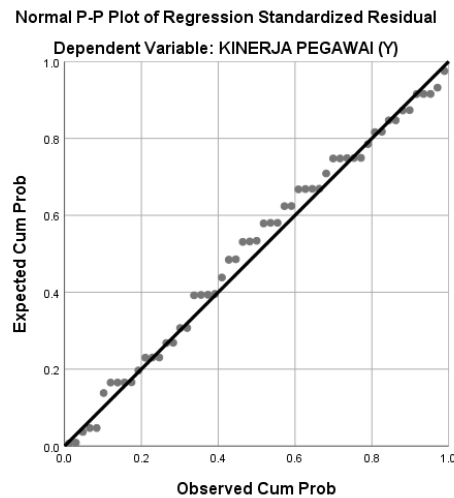
Gambar 1.
Grafik Histogram



Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan Gambar 1. Gambar histogram terlihat bahwa pola distribusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis grafik histogramnya dapat diketahui bahwa uji normalitas terpenuhi.

Gambar 2.
Grafik Normal P-Plot



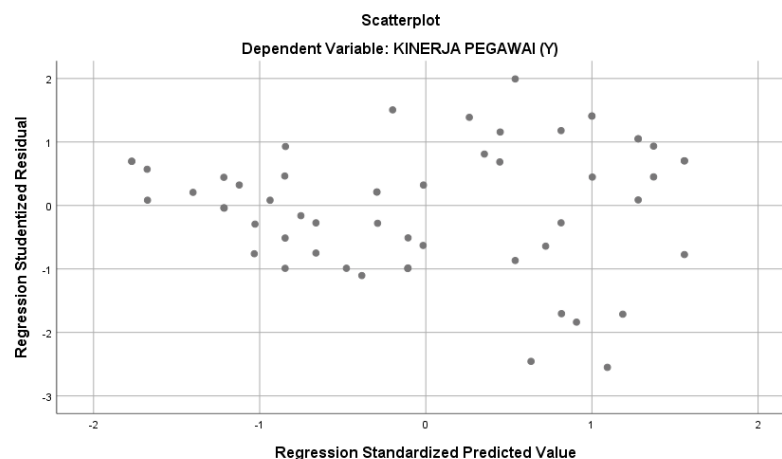
Sumber : Output SPSS 25

Pada gambar 2. Normal Probability Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (membentuk garis lurus) dan menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan layak untuk dipakai untuk memprediksi variable iklim organisasi, etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan Gambar 3. Scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Dapat disimpulkan

berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model ini layak untuk memprediksi pengaruh variabel iklim organisasi, etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Analisis

Teknik pengujian analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS Versi 25.

Penelitian dilakukan pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara dengan sampel berjumlah 55 orang. Data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai dilingkungan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian dilakukan untuk memperoleh instrument yang tepat mengukur data yang diperlukan dalam penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan rumus *Pearsons Product Moment* dengan bantuan program komputer menggunakan program SPSS Versi 25. Instrument dikatakan valid jika nilai r hitung diperoleh lebih besar dari r tabel,

Pengujian Validitas instrument dilakukan kepada 55 orang sampel dalam populasi (*rule of thumb*). Hasil pengujian validitas dilakukan per item indikator dalam instrumen kuesioner. Hasil uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat diukur yang hendak diukur.

Langkah-langkah pengujian validitas yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Menyebarkan kuesioner kepada 55 responden yang termasuk populasi untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu instrumen.
2. Mengumpulkan data hasil dari pengisian instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data
4. Membuat table pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh dan kemudian dimasukkan ke dalam rumus korelasi *procudt moment* dengan menggunakan SPSS 25.0
5. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Kriteria perhitungan uji validitas adalah jika harga r hitung ($>$) r tabel maka dapat dikatakan item tersebut valid. Jika harga r hitung ($<$) r tabel maka dapat dikatakan item tersebut tidak valid.

Hasil pengujian validitas kuesioner ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1.

Hasil Keseluruhan Uji Validitas

No. Pernyataan	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1		0.529	0.266	Valid
2		0.432	0.266	Valid
3		0.536	0.266	Valid

4	Variabel Iklim Organisasi (variabel X1)	0.373	0.266	Valid
5		0.241	0.266	Tidak Valid
6		0.386	0.266	Valid
7		0.243	0.266	Tidak Valid
8		0.470	0.266	Valid
9		0.467	0.266	Valid
10		0.490	0.266	Valid
11		0.493	0.266	Valid
12		0.497	0.266	Valid
13		0.538	0.266	Valid
14		Variabel Etos Kerja (Variabel X2)	0.584	0.266
15	0.722		0.266	Valid
16	0.745		0.266	Valid
17	0.774		0.266	Valid
18	0.810		0.266	Valid
19	0.687	0.266	Valid	
20	Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y)	0.685	0.266	Valid
21		0.898	0.266	Valid
22		0.681	0.266	Valid
23		0.776	0.266	Valid
24		0.668	0.266	Valid
25		0.625	0.266	Valid
26		0.498	0.266	Valid
27		0.812	0.266	Valid
28		0.798	0.266	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa instrumen variable menunjukkan Sebagian besar menunjukkan nilai *Corrected Item* . Total dari 28 Instrumen terdapat 26 Instrumen yang menunjukkan nilai *Corrected Item* Total lebih besaar dari 0.266. Hanya ada 2 instrumen yang menunjukkan nilai corrected item lebih kecil dan dapat dikatakn tidak valid.

Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah semua pernyataan dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 25. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Hasil perhitungan r_{ac} dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 10\%$ dengan kriteria kelayakan jika $r_{ac} (>) r_{tabel}$ dinyatakan reliabel, dan jika $r_{ac} (<) r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliable.

Tabel 3.
Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	r _{tabel}	Keterangan
1.	Variabel Iklim Organisasi (variabel X1)	0.714	0.266	Reliabel
2.	Variabel Etos Kerja (Variabel X2)	0.814	0.266	Reliabel
3.	Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y)	0.876	0.266	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan table 3. hasil uji realibilitas diatas diketahui bahwa *alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel yaitu Iklim Organisasi (X1) diperoleh *Alpha* sebesar 0.714, variabel Etos Kerja (X2) diperoleh sebesar 0.814, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.876. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas r_{hitung}>r_{tabel} dimana r_{tabel} pada sampel 55 orang adalah 0.266 pada taraf signifikasi 5% hal ini dapat menyatakan nilai *alpha Cronbach* reliabel.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi (X₁) dan Etos Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.
Hasil Analisis Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.399	3.479		.115	.909
	X1	.251	.095	.255	2.627	.011
	X2	.997	.152	.635	6.542	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari hasil taber 4. Tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e$$

$$Y = 0.399 + 0.251 X_1 + 0.997 X_2 + 0.05$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel iklim organisasi (X₁) dan etos kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara linear. Berdasarkan diatas maka Pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

1. a = 0.399

konstanta sebesar 0.399 artinya jika variabel iklim organisasi (X_1) dan etos kerja (X_2) bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) akan di pengaruhi oleh variabel lain. Kinerja pegawai ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 0.399.

2. $b_1 = 0.251$
 koefisien regresi variabel oleh indikator iklim organisasi (X_1) sebesar 0.251. artinya akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y). dengan asumsi variabel etos kerja (X_2) nilainya tetap. Maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0.251.
3. $b_2 = 0.997$
 koefisien regresi variabel oleh indikator etos kerja (X_2) sebesar 0.997. artinya akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y). dengan asumsi variabel iklim organisasi (X_1) nilainya tetap. Maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0.997.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel iklim organisasi dan etos kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Proses pengujian dilakukan dengan melihat pada tabel uji parsial dengan memperhatikan kolom signifikansi dan nilai t_{hitung} dan membandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05 ($\alpha = 5\%$). Untuk mengetahui nilai t tabel maka dari perhitungan $t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$ (0.05/2 ; 55-2-1) (0.025 ; 52) maka dilihat dari distribusi nilai t_{tabel} diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.007$. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika nilai signifikansi < 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima
- b. Jika nilai signifikansi > 0.05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Tabel 5.
Hasil Uji t statistik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.399	3.479		.115	.909
	IKLIM ORGANISASI (X1)	.251	.095	.255	2.627	.011
	ETOS KERJA (X2)	.997	.152	.635	6.542	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa t hitung memiliki nilai sebagai berikut :

1. Iklim organisasi (X1) yang mempunyai nilai sig < 0.05 ($0.01 < 0.05$) atau $t_{hitung} (2.627) > t_{tabel} (2.007)$ Ho ditolak Ha diterima artinya variabel iklim organisasi ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
2. Etos kerja (X2) mempunyai nilai sig 0.000 < 0.05 atau $t_{hitung} (6.542) > t_{tabel} (2.007)$ Ho ditolak Ha diterima artinya variabel etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Uji F

Hipotesis simultan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1) dan etos kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui nilai f hitung maka dari perhitungan $F_{tabel} = f(k; n-k) (2; 55-2) (2; 53)$ maka dilihat dari distribusi nilai F_{tabel} diperoleh nilai $F_{tabel} = 3.17$. Untuk mengetahui Ho dan Ha di tolak dan di terima, jika :

- a. Nilai P (.sig) > $\alpha = 0.05$ Ho diterima dan Ha ditolak
- b. Nilai P (.sig) < $\alpha = 0.05$ Ho ditolak dan Ha diterima

Tabel 6.
Hasil Uji F statistik

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.645	2	197.322	43.463	.000 ^b
	Residual	236.083	52	4.540		
	Total	630.727	54			

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 7.
Hasil Keseluruhan Uji f

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Alpha	Simpulan
43.463	3.17	0.000	0.05	Berpengaruh simultan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 7. diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai 43.463 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3.17 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Dengan demikian, Ho ditolak Ha diterima artinya iklim organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 8

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi statistik

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802	.643	.629	2.08064

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 8 Didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.629 atau sama dengan 62.9%. Yang artinya angka tersebut bahwa variabel independent iklim organisasi (X1) dan etos kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 62.9%. Sedangkan sisanya sebesar 37.1% (100-62.9%) dipengaruhi oleh factor-faktor lain diluar model regresi yang dianalisis.

Pembahasan

Pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai :

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi = 0.629 dengan t hitung = 2.627 > t tabel = 2.007 dan Sig.(0.01) < 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan positif bermakna bahwa semakin kondusif iklim organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara. Hubungan positif bermakna bahwa semakin kondusif iklim organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara.

Pentingnya iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah karena pelaksanaan proses perubahan memerlukan keterlibatan individu dalam perubahan secara berkesinambungan, karena tanpa perubahan akan menyebabkan kegagalan dalam pencapaian tujuan. Perbaikan kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan di masa depan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan terlihat dari kinerjanya. Kinerja organisasi terdiri dari keseluruhan rangkaian elemen yang dalam beberapa cara harus diintegrasikan.

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang ada didalam organisasi tersebut. Iklim organisasi dapat diukur pada lingkungan kerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh kepada karyawan dan pekerjaannya. Kesulitan yang terkadang dihadapi oleh organisasi dalam menciptakan iklim organisasi

Iklim organisasi positif akan memicu pegawai untuk mengutarakan ketidakpuasannya dan kepentingannya tanpa rasa takut karena karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial, sehingga organisasi dapat menangani ketidakpuasan dan kepentingan pegawai dengan cara positif. Iklim organisasi yang positif akan memunculkan perilaku-perilaku inovatif yang muncul dari pemikiran-pemikiran baru yang tidak terkekang dan mendapatkan dukungan dari organisasi, dan para pegawai mempunyai persepsi yang positif terhadap keberfungsian organisasi.

Hal ini sesuai dengan pengertian kinerja itu juga, yakni sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar bias mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Iklim organisasi memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang

merupakan suatu sikap dan perilaku yang dipandang sebagai pendorong dari motivasi seseorang di dalam bekerja. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, dan kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai didalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Wawan Ridwan Mutaqin (2010) dengan judul “Pengaruh iklim organisasi dan etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta, dengan hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien korelasi 0.858 dan nilai sig 0.000 (< 0.05). Hal ini berarti bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta.

Pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai :

Pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai Sig. = 0.000 dan $t_{hitung} = 6.542 > t_{tabel} = 2.007$. Karena nilai Sig. , 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi hipotesis penelitian etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos adalah aspek evaluative sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. Etos kerja yang tinggi yang dimiliki setiap pegawai atau pemimpin dalam suatu organisasi, ini sangat dibutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab pegawai KPU Provinsi Sumatera Utara. Seorang pegawai yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu penelitian terdahulu Roosmyaty Patras (2017) dengan judul “ Hubungan antara Iklim organisasi dan etos kerja dengan kinerja dosen akademi keperawatan di Jakarta pusat” dengan hasil yang diperoleh $t_{hitung} = 5.738 > t_{tabel} = 2.407$, koefisien determinasi = 38.8% dengan hasil penelitian terhadap hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja dosen. Artinya, semakin baik etos kerja, maka semakin tinggi kinerja dosen.

Pengaruh secara bersama-sama iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai :

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel bebas (iklim organisasi dan etos kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat

ditunjukkan pada hasil uji F yaitu F hitung (43.463) > F tabel (3.17) atau nilai sig. < 0.05.

Kontribusi yang diberikan oleh variabel iklim organisasi dan etos kerja secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai atau Koefisien Determinasi (R^2) = 0.629. hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.9% dari variabel kinerja pegawai oleh variabel iklim organisasi dan etos kerja sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Wawan Ridwan Mutaqin (2010) dengan judul “Pengaruh iklim organisasi dan etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara bersama-sama iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta, dengan hasil uji F dengan nilai sig 0.000 (<0.05).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Roosmyaty Patras (2017) dengan judul “ Hubungan antara Iklim organisasi dan etos kerja dengan kinerja dosen akademi keperawatan di Jakarta pusat” dengan hasil penelitian Fhitung = 22.068 > Ftabel = 5.08 koefisien determinasi = 46.4% dari hasil perhitungan terdapat hubungan positif dan memiliki hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan etos kerja secara bersama-sama dengan kinerja. Artinya, semakin kondusif iklim organisasi dan semakin baik etos kerja, maka semakin tinggi kinerja dosen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan :

- a. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara , dengan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > t tabel (2.627 > 2.007) dengan nilai signifikansinya yakni $0.01 < 0.05$, maka variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara , dengan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > t tabel (6.542 > 2.007) dengan nilai signifikansinya yakni $0.000 < 0.05$, maka variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh secara bersama-sama iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara, dengan hasil signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan f hitung 43.463 (f hitung > ftabel = 43.463 > 3.17).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan diatas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara :

- 1) Dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, Kepala Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara diharapkan mampu menjaga kepercayaan diri bawahan dan bisa memberikan kepercayaan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas, memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan minat yang dimiliki sehingga memperoleh kesempatan untuk merasakan dihargai dan diperhatikan serta merasa dirinya mampu dengan adanya reward dan punishment.
- 2) Dalam peningkatan etos kerja harus mampu membangun sikap yang positif seperti suka bekerja keras, bersikap jujur, semangat dalam bekerja, bersikap jujur dan dapat menerima perubahan dan mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Untuk meningkatkan kinerja harus mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan memiliki etos kerja yang tinggi. Harus memiliki prinsip bahwa setiap tugas yang diberikan tidak saja harus dapat diselesaikan tepat waktu, tetapi juga dengan hasil yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Darojat, Tubagus A, (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. Bandung : PT Refika Aditama
- Ghozali, I, (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Henry Simamora, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Yogyakarta : STIE YKPN
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta:Salemba empat
- Robbins, P.Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Erlangga
- Sinambela, Ijan P, (2012). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiono, (2014). *Metode Penelitian dan Pengembangan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sumber Lain

- Hariani, Mila DKK, (2019). “Pengaruh iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan”, Dosen Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto, Volume 03 Nomor 2 , Mojokerto.
- Ardiyani, Emma Dwi, (2015). “Hubungan antara persepsi pegawai tentang iklim organisasi dengan employee engagement”, Unit Sosio Manufaktur, Politeknik Manufaktur Negeri Bandung, Volume 12 Nomor 1, Bandung.

Sagay, Imanuel Frans Paul DKK, (2018). “Pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal petikemas bitung”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, Volume 06 Nomor 1.