



PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KANTOR KECAMATAN PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR

The Effect of Organizational Climate On Employee Performance Through Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior At The Panakkukang District Office, Makassar City

Nurul Oktavia Putri¹, Thamrin Abduh², Hasanuddin Remmang²

¹Pemerintahan Kelurahan Tello Baru Kota Makassar

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: nuruloktaviaputri@gmail.com

Diterima: 20 September 2021/Disetujui: 24 Desember 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan analisis jalur path. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Variabel penelitian ini terdiri dari iklim organisasi, kepuasan kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational climate on Employee Performance through Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior at the Panakkukang District Office, Makassar City. This research uses quantitative methods with probabilistic characteristics using path analysis. The method used to analyze the data is multiple linear regression with a series of instrument tests and classical assumption tests. The sampling technique used was purposive sampling. The variables of this study consist of organizational climate, job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and employee performance. Data collection techniques used in this study consist of observation, interviews, questionnaires, and documentation. Testing instruments in this study using validity and reliability tests. The results showed that organizational climate has a positive and significant effect.

Keywords: *Organizational Climate, Employee Performance, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior*

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia dalam organisasi

merupakan penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai memiliki

pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya. sumber daya manusia memegang peranan penting, karena mereka terlibat langsung dalam proses pelayanan kepada masyarakat.

Gibson et al. dalam Baihaqi (2010) kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Bernardi dalam Sudarmanto (2012) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (hasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang, dan tidak terlepas dari faktor iklim organisasi, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Iklim organisasi yang tercipta dan terbentuk akan sangat mempengaruhi orang-orang maupun non orang yang berada dalam organisasi. Iklim yang buruk dapat menurunkan kinerja anggota organisasi, hal ini disebabkan komunikasi yang buruk akan menurunkan kinerja anggota organisasi tersebut. Selain iklim organisasi, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Allen dalam Heriyanti (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar kepuasan pegawai selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Organizational citizenship behavior (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. Saat ini, isu yang berkaitan dengan aparat birokrasi yang bertanggungjawab yaitu isu *good governance* pada pengelolaan keuangan daerah. Pengelolaan tata pemerintahan yang baik atau *good governance* dapat menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif, serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Akan tetapi, saat ini isu sentral yang

menjadi pembicaraan hangat yaitu pembelaan tata kelola keuangan. Setiap pemerintah pasti menginginkan pemerintahannya berjalan dengan baik guna untuk mensejahterakan rakyatnya.

Kantor kecamatan ini melayani kebutuhan masyarakat terkait dengan pelayanan perizinan seperti Penerbitan Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK), rekomendasi / pengesahan surat pengantar permohonan SKCK, izin keramaian/penutup jalan, surat keterangan domisili organisasi, legalisasi KTP dan KK, rekomendasi permohonan administrasi kependudukan, pengesahan SPPT, rekomendasi/pengesahan pernyataan penghasilan, surat keterangan miskin, surat keterangan dispensasi menikah, permohonan perceraian, pernyataan belum menikah, penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK) dan lainnya.

Terkait dengan wewenangnya, maka KANTOR KECAMATAN PANAKKUKANG yang merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Makassar, juga memiliki kapasitas untuk memberikan rekomendasi / pengesahan keterangan waris, wakaf tanah, rekomendasi / pengesahan perubahan penggunaan tanah dan surat terkait pertanahan lainnya. Kinerja pada ASN terkhusus pada Kantor Kecamatan Panakkukkang Kota Makassar tentunya harus mendapat perhatian yang khusus. Sehingga diharapkan dalam pelaksanaan tugasnya harus lebih berkompeten sehingga dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian ini, fokus pada masalah sumber daya manusia, karena walau bagaimanapun sumber daya manusia memegang peranan penting, karena mereka terlibat langsung dalam proses pelayanan kepada masyarakat.

2. METODE

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan analisis jalur path. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

b. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar yang sampai tahun 2020 totalnya berjumlah 142 orang. Dari populasi ini kemudian akan ditentukan ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden.

Besarnya ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Ramli, 2017) sebagai berikut :

$$n = \overbrace{\hspace{1cm}}^N \dots \quad (1)$$

$$1+Ne^2$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau digunakan.

Jadi besarnya ukuran sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang responden (pegawai).

c. Intrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstrukt. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai cronbachalpha di atas 0,6.

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas, autokolerasi, dan heteroskedastisitas.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data survey dilakukan dalam ruang alamiah atau bukan buatan dan peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Sebagai bahan instrument, penulis menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu diklat dan pengalaman serta 2 (dua) variabel dependen yaitu peningkatan kompetensi dan peningkatan profesionalisme. variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

e. Teknis Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis jalur atau Path Analisis dengan menggunakan software PLS 3.0. PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruknya. Selain itu, dalam PLS dapat dilakukan uji bootstrapping terhadap struktural model yang bersifat outer model dan inner model. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah

menggunakan teknik analisis data yaitu analisis Path dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS menurut Wold dalam Ghazali (2016) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Karakteristik Responden

Responden memiliki berbagai karakteristik. Tapi tidak semua karakteristik responden digunakan sebagai acuan pengambilan informasi. Dalam penelitian ini karakteristik responden diharapkan menggambarkan objek penelitian yang dapat memberikan interpretasi terhadap objektifitas penelitian.

Adapun karakteristik dari 105 responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuisioner yang diajukan sesuai dengan tingkat pemahaman sebagai berikut:

a) Responden Menurut Umur

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja dan produktifitas seseorang. Seseorang akan mengalami peningkatan kemampuan kerja seiring dengan meningkatnya usia, akan tetapi selanjutnya akan mengalami penurunan kemampuan kerja pada titik usia tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka dikenal adanya usia produktif dan usia nonproduktif. Usia produktif adalah usia dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Chamdi (2013) mengemukakan bahwa usia produktif 20 – 45 tahun masih memiliki semangat yang tinggi dan mudah mengadopsi hal-hal baru. Berbeda dengan petani peternak yang telah berusia lanjut (di atas 50 tahun). Soekartawi (2013) dalam bukunya menyatakan bahwa mereka yang berusia lanjut cenderung fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian-pengertian yang dapat mengubah cara berfikir, cara kerja dan cara hidupnya.

Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat umur pada SKPD Kecamatan Panakkukang:

Tabel 1 Identitas Responden Menurut Umur

Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
	(Orang)	(%)
< 25 tahun	10	10,99
25-35 tahun	21	23,08
36-45 tahun	46	50,55
> 45 tahun	14	15,38
Jumlah	100	100,0

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Dari Tabel 1. mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, dapat di lihat bahwa jumlah terbanyak adalah pada usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 50,55%. Kemudian pada usia 25-35 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 23,08%. Pada usia dia atas 45 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 15,38% sedangkan usia dibawah 25 tahun sebanyak 10 orang atau

sebesar 10,99%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada tingkat usia pada SKPD Kecamatan Panakkukang lebih banyak pada usia produktif.

b) Responden Menurut Jenis Kelamin

Faktor jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi pemilihan jenis pekerjaan. Produktifitas kerja seseorang dapat pula dipengaruhi oleh faktor jenis kelamin. Umumnya laki-laki mampu bekerja lebih produktif dibandingkan dengan perempuan, hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara Laki-laki dengan perempuan. Adapun klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin pada SKPD Kecamatan Panakkukang sebagai berikut:

Tabel 2. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
	(Orang)	(%)
Pria	59	56,19
Wanita	46	43,81
	105	100,0

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Dari Tabel 2. mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat di lihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang atau sebesar 56,19%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang atau sebesar 43,81%, dengan total responden sebanyak 105 orang.

c) Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi kualitas sumberdaya manusia, yang pada gilirannya akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dilakukannya. Oleh karena itu, dengan semakin tingginya pendidikan karyawan maka diharapkan kinerja karyawan dapat sampai hasil yang di inginkan. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi dapat melaksanakan kerjanya dengan baik karena ditunjang dengan ilmu pengetahuan secara konsep yang akan menunjang pengalaman kerjanya.

Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat pendidikan pada SKPD Kecamatan Panakkukang:

Tabel 3. Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan Terakhir	Frekuensi Jawaban Responden	
	(Orang)	(%)
SMA	15	14,29
D3	11	10,48
S1	62	59,05
S2	17	16,19
	105	100,0

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 3 mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan strata satu (S1) terbanyak dengan jumlah 62 orang atau sebesar 62%.

Untuk responden yang berpendidikan strata dua (S2) sebanyak 17 orang atau sebesar 16,19%. Kemudian untuk tingkat pendidikan diploma tiga (D3) dan SMA sederajat, masing-masing sebanyak 11 dan 15 orang atau sebesar 10,48% dan 14,29%.

d) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan pengujian untuk melihat sejauhmana hipotesis sesuai dengan teori yang dikembangkan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian diuji secara statistik dengan menggunakan metode bootstrap pada SmartPLS 3.0. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien path atau inner model yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic harus lebih besar dari nilai t-table pengujian satu arah (>1.98) dengan $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan tabel 5 Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar Selatan 0.021 dengan nilai t-hitung sebesar 41.429 (< 1.98) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.000 (> 0.05) dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar 0.126 dengan nilai t-hitung sebesar 2.727 (>1.98) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,007 (< 0.05) dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar 0.020 dengan nilai t-hitung sebesar 45.300 (< 1.98) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 (> 0.05) dengan demikian, Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar 0.102 dengan nilai t-hitung sebesar 10.170 (>1.98) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 (< 0.05) dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima. OCB secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar 0.105 dengan nilai t-hitung sebesar 2.046 (>1.98) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 (< 0.05) dengan demikian, hipotesis pertama (H5) dalam penelitian ini diterima.

Sedangkan sesuai dengan pengujian VAF berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja bersifat sebagai mediator full dalam pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar dimana perolehan nilai VAF sebesar 1,198% ($20\% \leq VAF \leq 80\%$) dan variabel OCB bersifat sebagai mediator full dalam pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar

dimana perolehan nilai VAF sebesar 0,215% ($20\% \leq VAF \leq 80\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Kepuasan Kerja dan OCB bersifat sebagai partial mediation.

e) Pengaruh Langsung Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima dikarenakan Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar Selatan 0,021 dengan nilai t-hitung sebesar 41,429 ($< 1,98$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($> 0,05$) dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

f) Pengaruh Langsung Iklim Organisasi Terhadap OCB

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dikarenakan Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar 0,020 dengan nilai t-hitung sebesar 45,300 ($< 1,98$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($> 0,05$) dengan demikian, Dengan demikian, hipotesis ketiga (H2) dalam penelitian ini diterima.

g) Pengaruh Langsung Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis Kedua diterima dikarenakan Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai SKPD Kecamatan Panakkukang Kota Makassar 0,126 dengan nilai t-hitung sebesar 2,727 ($> 1,98$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,007 ($< 0,05$) dengan demikian, hipotesis kedua (H3) dalam penelitian ini diterima.

h) Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima dikarenakan Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar 0,102 dengan nilai t-hitung sebesar 10,170 ($> 1,98$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

i) Pengaruh Langsung OCB Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima dikarenakan OCB secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar 0,105 dengan nilai t-hitung sebesar 2,046 ($> 1,98$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan demikian, hipotesis pertama (H5) dalam penelitian ini diterima.

j) Pengaruh Tidak Langsung Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam diterima dikarenakan iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar dengan nilai Variance Accounted For (VAF) sebesar 1,198 dan dengan demikian, hipotesis pertama (H6) dalam penelitian ini diterima. Kepuasan Kerja bersifat sebagai mediator full dalam pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar.

k) Pengaruh Tidak Langsung Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pagawai Melalui OCB

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam diterima dikarenakan iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar dengan nilai Variance Accounted For (VAF) sebesar 0,215 dan dengan demikian, hipotesis pertama (H7) dalam penelitian ini diterima.

2) Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi.

Tabel 4. Tanggapan Responden atas Variabel Iklim Organisasi

C	Jawaban					Kategori
	SS	S	N	TS	STS	
X.1	32	51	16	6	0	Tinggi
%	30,48	48,57	15,24	5,71	0	
X.2	46	53	6	0	0	Tinggi
%	43,81	50,48	5,71	0	0	
X.3	14	57	19	9	6	Tinggi
%	13,33	54,29	18,1	8,57	5,71	
X.4	24	64	13	4	0	Tinggi
%	22,86	60,95	12,38	3,81	0	
X.5	19	43	28	15	0	Tinggi
%	18,1	40,95	26,67	14,29	0	
X.6	53	36	16	0	0	Tinggi
%	50,48	34,29	15,24	0	0	
X.7	22	58	17	8	0	Tinggi
%	20,95	55,24	16,19	7,62	0	
Jumlah	210	362	115	42	6	Tinggi
%	200	344,76	109,52	40	5,71	
Rata-rata (%)	28,57	49,25	15,65	8	5,71	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Iklim organisasi terjadi disetiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Iklim organisasi sangat penting bagi pegawai, karna akan berdampak secara psikologi sehingga dapat melaksanakan kerjanya sebagaimana mestinya. Seara teori bahwa iklim organisasi seharusnya dapat memberi kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja serta kinerjanya.

Berdasarkan Tabel 1 mengenai tanggapan responden berdasarkan variabel iklim organisasi, rata-rata responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 49.25%.

3) Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dapat mendorong seorang pegawai agar melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan sebuah instansi. Sebuah pemimpin hendaknya dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga visi dan misi instansi tersebut dapat dicapai semaksimal mungkin. Berdasarkan tabel 2 tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada tabel 2, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 53.10%.

Tabel 5. Tanggapan Responden atas Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Jawaban					Kategori
	SS	S	N	TS	STS	
Y1.1	36	55	7	7	0	Tinggi
%	34,29	52,38	6,67	6,67	0	
Y1.2	32	62	5	6	0	Tinggi
%	30,48	59,05	4,76	5,71	0	
Y1.3	34	57	9	5	0	Tinggi
%	32,38	54,29	8,57	4,76	0	
Y1.4	43	49	8	5	0	Tinggi
%	40,95	46,67	7,62	4,76	0	
Jumlah	145	223	29	23	0	Tinggi
%	138,1	212,38	27,62	21,9	0	
Rata-rata (%)	34,52	53,1	6,9	5,48	0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

4) Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. OCB juga sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Contohnya meliputi bantuan pada teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, tidak banyak istirahat, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah. Makin besar Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai maka makin baik juga kinerja yang akan dicapai pegawai tersebut. Berdasarkan Tabel 3 tanggapan responden mengenai organizational citizenship behavior (OCB), kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 55,27%.

Tabel 6 Tanggapan Responden atas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pertanyaan	Jawaban					Kategori
	SS	S	N	TS	STS	
Y2.1	34	51	3	3	0	Tinggi
%	37,36	56,04	3,3	3,3	0	
Y2.2	28	58	2	3	0	Tinggi
%	30,77	63,74	2,2	3,3	0	
Y2.3	30	54	5	2	0	Tinggi
%	32,97	59,34	5,49	2,2	0	
Y2.4	37	45	6	3	0	Tinggi
%	40,66	49,45	6,59	3,3	0	
Y2.5	29	45	12	5	0	Tinggi
%	31,87	49,45	13,19	5,49	0	
Y2.6	47	41	3	0	0	Tinggi
%	51,65	45,05	3,3	0	0	
Y2.7	36	46	6	3	0	Tinggi
%	39,56	50,55	6,59	3,3	0	
Y2.8	37	52	2	0	0	Tinggi
%	40,66	57,14	2,2	0	0	
Y2.9	27	58	4	2	0	Tinggi
%	29,67	63,74	4,4	2,2	0	
Y2.10	31	53	5	2	0	Tinggi
%	34,07	58,24	5,49	2,2	0	
Jumlah	336	503	48	23	0	Tinggi
%	369,24	552,74	52,75	25,29	0	
Rata-rata (%)	36,92	55,27	5,28	2,53	0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

5) Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh pegawai atas pekerjaan yang didibebankan kepadanya. Setiap instansi pemerintahan tentunya dituntut memberikan kinerja yang baik sebagai kemajuan dari instansi tersebut. Penekanan kinerja yang baik tentunya memberi gambaran keberhasilan atas sistem dan kepemimpinan dalam sebuah instansi. Instansi pemerintahan sebagai pelayan masyarakat harus memberi rasa puas terhadap masyarakat, sehingga jelas bahwa kinerja harus didirong untuk lebih baik dari hasil yang diperoleh sebelumnya. Berdasarkan Tabel 4 tanggapan responden mengenai kinerja pegawai, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 45,97%.

Tabel 7 Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Jawaban					Kategori
	SS	S	N	TS	STS	
Y3.1	15	46	15	9	6	Tinggi
%	16,48	50,55	16,48	9,89	6,59	
Y3.2	17	48	10	12	4	Tinggi
%	18,68	52,75	10,99	13,19	4,4	
Y3.3	21	39	23	6	2	Tinggi
%	23,08	42,86	25,27	6,59	2,2	
Y3.4	15	43	17	8	8	Tinggi
%	16,48	47,25	18,68	8,79	8,79	
Y3.5	19	48	14	7	3	Tinggi
%	20,88	52,75	15,38	7,69	3,3	
Y3.6	16	44	18	8	5	Sedang
%	17,58	48,35	19,78	8,79	5,49	
Y3.7	13	48	16	8	6	Tinggi
%	14,29	52,75	17,58	8,79	6,59	
Y3.8	19	45	13	8	6	Tinggi
%	20,88	49,45	14,29	8,79	6,59	
Jumlah	135	361	126	66	40	Tinggi
%	148,35	396,71	138,45	72,52	43,95	
Rata-rata (%)	18,54	49,59	17,31	9,07	5,49	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Panakukang Kota Makassar. Jadi berarti jika iklim organisasi ditingkatkan dalam hal positif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Begitupun sebaliknya, jika iklim organisasi mengalami penurunan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Kantor Kecamatan Panakukang Kota Makassar. Jadi berarti jika iklim organisasi ditingkatkan dalam hal positif akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Begitupun sebaliknya, jika iklim organisasi mengalami penurunan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hafiz Tanjung. 2014. Akuntansi, Transparansi, dan Akuntabilitas Keuangan Publik. Penerbit : BPFE UGM. Yogyakarta.
- Alamdar Hussain Khan, et al. (2012). Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance: An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions Of Pakistan. African Journal of Business Management. 6 (7). 2697-2705. DOI:10.5897/AJBM11.2222 ISSN 1993-8233 ©2012 Academic Journals
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2011. Organizations (Terjemahan). Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Heriyanti, Dewita (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi, Kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai variable Interverning (studi PT.PLN (persero) APJ Semarang). Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro. Dipublikasikan.
- Rivai, Veitzal, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (6th ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI
- Sudarmanto. 2017. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ticoalu, Linda (2013). OCB dan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Dipublikasikan
- Wei Zheng, Mian Zhang, Hai Li, (2012) "Performance appraisal process and organizational citizenship behavior", Journal of Managerial Psychology, Vol. 27 Iss: 7, pp.732 – 752
- Yamin, Sofyan, 2011. Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling, Jakarta: Salemba Infotek.