

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA SAMARINDA

Eka Suci Rainawati

Abstrak

EKA SUCI RAINAWATI, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Dibawah bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si dan Ibu Dini Zulfiani S.Sos. Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Jenis Penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif yakni, penelitian verifikatif yang mencari hubungan antara 2 variabel. Untuk memperoleh data penelitian, khususnya dengan metode kuesioner peneliti menggunakan metode sensus dari 45 orang pegawai BKD Kota Samarinda. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistiknonparametrik , yaitu koefisiensi korelasi rank spearman. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda dengan nilai r_s empiris $>$ dari r_s tabel yaitu; $0,714 > 0,294$ dengan tingkat signifikansi 0,05 atau pada tingkat 95%.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Efektivitas Kerja, Korelasi Rank Spearman.

Pendahuluan

Latar Belakang

Pembangunan pada dasarnya merupakan upaya yang dilakukan oleh masyarakat untuk memperbaiki keterbelakangan dan ketertinggalan dalam semua bidang kehidupan menuju suatu keadaan yang lebih baik dari pada keadaan sebelumnya. Keberhasilan pembangunan nasional tidak lepas dari peran dan fungsi organisasi pemerintah yang mengemban tugas-tugas pemerintah karena keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Penyelenggaraan pembangunan nasional merupakan suatu proses yang memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang matang. Salah satu aspek yang

sangat penting dan menunjang adalah kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pembangunan sangat bergantung pada kemampuan manusia pelaksanaannya. Sebab apapun yang dimiliki oleh suatu bangsa, kekayaan alam, sosial, budaya, dan lain-lain tidak akan berarti bila tidak di tangani oleh manusia-manusia berkualitas. Baik itu berkualitas dari segi moral intelektual maupun dari segi mental spiritual. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang bisa tetap bertahan dari iklim persaingan yang sangat ketat dewasa ini.

Dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan pemerintahan dan tugas pembangunan. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada Bab II, Pasal 3 ayat 1 ditegaskan bahwa :

“Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.”

Atas dasar uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada BKD Kota Samarinda”.

Kerangka Dasar Teori

Organisasi

Organisasi secara etimologi berasal dari bahasa Latin *organizare*, kemudian (Inggris) *organize* yang berarti, membentuk suatu kebulatan dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lainnya.

Pengertian organisasi menurut Dimock (1996:26) :

“organisasi adalah perpaduan secara sistematis dari bagian-bagian yang saling bergantung atau berkaitan untuk membentuk satu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”(James. A. F Stoner, 1996)

Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan : perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran

yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber-sumber daya manusia seta sumber-sumber lain". (George R. Terry, 1994).

Iklim Organisasi

Toulson & Smith mengungkapkan, (1994:455), iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku pegawai.

Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim organisasi yang unik. James dan Jenoe dalam Karyanto (1995) mengemukakan tiga pandangan tentang iklim organisasi, yaitu :

1. Iklim organisasi sebagai sekumpulan ciri organisasi yang dapat diterangkan dengan obyektivitas yang masuk akal. Ciri-ciri ini membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya yang secara relatif bertahan dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi tersebut.
2. Iklim sebagai konsep yang merefleksikan isi dan kelebihan dari nilai-nilai, norma, perilaku dan perasaan para anggota dan sebuah sistem sosial yang secara operasional dapat diukur melalui persepsi dari anggota-anggota sistem.
3. Iklim organisasi itu mempunyai sesuatu yang signifikan hanya pada setiap individu. Karena individu tersebut itulah yang terlibat atau tidak terlibat dalam keputusan-keputusan, mengalami atau tidak komunikasi yang efektif dan hangat, mempunyai atau tidak otonomi, dan sebagainya.

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan tersebut jelas bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Karena konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi anggota organisasi, maka pengukuran iklim organisasi kebanyakan dilakukan melalui kuisioner. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam sesuatu perbuatan (Ensiklopedi Administrasi, 1989:149).

Menurut Sedarmayanti (2009: 59), Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat”.

Sondang P. Siagian (1985:151) mengenai efektivitas kerja yaitu : Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Dengan demikian pengertian efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya.

Pengukuran efektivitas kerja didasarkan pada beberapa hal seperti yang dikemukakan oleh *Sondang P. Siagian (1985:32)* yaitu;

- a. Proses pencapaian tujuan organisasi; akan lebih lancar, tertib, dan efektif apabila dalam pribadi anggota organisasi, telah tertanam kesadaran dan keyakinan yang mendalam bahwa tercapainya tujuan organisasi pada dasarnya berarti tercapainya pula tujuan mereka secara pribadi.
- b. Strategi pencapaian tujuan; merupakan langkah kedua dari pimpinan dalam mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan secara efektif dan efisien tentunya sangat ditentukan oleh efektivitas kerja karyawan. Sedangkan efektivitas kerja karyawan itu sendiri sangat mengharapkan kejelasan strategi pencapaian tujuan, sehingga hal itu menjadi salah satu aspek dasar pengukuran efektivitas kerja.
- c. Proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap; untuk mencapai efektivitas kerja memerlukan job deskripsi yang tegas dengan job analisa yang jelas, sehingga proses memanage karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.
- d. Perencanaan yang matang merupakan acuan kerja setiap organisasi bila perencanaannya matang, maka pelaksanaan yang dilakukan memungkinkan lancarnya proses kerja yang efektif dan efisien. Karena perencanaan menjadi acuan untuk kerja, dimana dalam perencanaan tersebut tertuang berbagai tujuan dan target, maka rencana dapat dijadikan aspek dasar sebagai acuan pula untuk mengevaluasi hasil kerja.

- e. Penyusunan program yang tepat; pada hakekatnya adalah merumuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh orang dimasa depan. Jelaslah bahwa salah satu aspek efektivitas kerja adalah sampai sejauhmana: a) memperkirakan keadaan yang dicapai, b) mengambil keputusan dalam menghadapi masa depan, c) meningkatkan orientasi masa depan, d) mengambil resiko yang telah diperhitungkan, e) memperhitungkan faktor-faktor pembatas yang diduga akan menghadapi dalam berbagai segi kehidupan organisasi, f) memperhitungkan situasi lingkungan yang akan timbul baik yang bersifat politik, ekonomi, nilai-nilai sosial, ilmu pengetahuan dan teknologi.
- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja; bila sarana kerja ternyata tidak lengkap, maka perkataan yang tepat adalah bagaimana mencapai efektivitas kerja yang tinggi dengan sarana dan prasarana yang ada. Pelaksanaan yang efektif dan akan tetapi tentunya jauh berbeda hasil yang akan dicapai, bila perkataan itu diungkapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi yang sarana dan prasarananya lengkap.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien; kejelasan tujuan, tepatnya strategi, efektivitas proses perumusan kebijakan, matangnya rencana, kelengkapan sarana memadai, semua itu akan sangat kurang berarti bila pelaksanaan kerja secara operasional tidak efektif dan tidak efisien. Karena dengan pelaksanaan itulah yang akan mendekatkan suatu rencana atau harapan pada tujuan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan yang efektif dan efisien dapat dikatakan sebagai salah satu kunci yang akan menentukan efektivitas kerja karyawan dalam pencapaian tujuan yang tinggi.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik; merupakan aspek terakhir yang mudah diucapkan tetapi sukar dilaksanakan oleh seorang pimpinan. Banyak faktor yang dapat membentuk pimpinan menjadi seorang pengawas dan pengendali yang mendidik, misalnya dengan mendalami ilmu manajemen, pengalaman kerja, sifat bawaan, tingkat IQ yang tinggi dan lain-lain. Semua faktor itu dapat menjamin terbentuknya pengawas dan pengendali yang mendidik bila hanya berdiri sendiri, biasanya kelemahan yang lain akan mudah terlihat atau terasa oleh para karyawan.

DEFINISI KONSEPSIONAL

1. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah keadaan atau kondisi yang terjadi dalam lingkungan manusia yaitu pada organisasi yang hal tersebut tercipta karena adanya hubungan antar pribadi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi juga merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi

yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

2. ***Efektivitas Kerja***

Efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya. Efektivitas kerja juga merupakan upaya yang dilakukan dengan melalui cara-cara yang telah ditentukan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

DEFINISI OPERASIONAL

Indikator - indikator dari independen variabel dan dependen variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut;

1. Iklim organisasi (x), diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a.kualitas kepemimpinan
 - b. kepercayaan
 - c.komunikasi
 - d. perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat
 - e.tanggung jawab
 - f. imbalan yang adil
 - g. tekanan pekerjaan
 - h. kesempatan
 - i. pengendalian terhadap perilaku
 - j. struktur dan birokrasi, dan
 - k. partisipasi pegawai
2. Efektivitas Kerja (y), diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Proses pencapaian tujuan organisasi
 - b. Strategi pencapaian tujuan
 - c. Proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap
 - d. Perencanaan yang matang
 - e. Penyusunan program yang tepat
 - f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja
 - g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien
 - h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode survai yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Masri Singarimbun Effendi, 1989:3).

Lokasi penelitian

Lokasi dalam Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi yaitu mencakup seluruh pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Samarinda, dimana BKD mempunyai pegawai sebanyak 45 orang dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini yang disebut Sensus (Sampel jenuh).

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. *Library research* (penelitian kepustakaan), yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan dari literature yang berhubungan dengan penelitian.
2. *Field Work research* (penelitian lapangan), yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian sebagai berikut :
 - a. Observasi, Suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Metode ini digunakan untuk mengamati keadaan responden yang tidak secara mudah dapat ditangkap melalui metode wawancara dan kuesioner. Dari sini dapat diketahui keadaan sebenarnya dari kegiatan-kegiatan sehari-hari responden.
 - b. Wawancara / interview, Suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu. Hal ini merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara ini akan dilakukan pada pegawai kantor BKD yang lebih mengetahui tentang keadaan di kantor BKD dan juga kepada para Pegawai Negeri kota Samaringa yang datang ke kantor BKD untuk memperoleh pelayanan . Hal ini dilakukan untuk mendukung data yang sudah ada dari penyebaran kuesioner.
 - c. Kuesioner, Suatu penelitian mengenai suatu masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis.

Alat Pengukur data

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, Alat pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal.

Untuk mempermudah dalam pengukuran data, ditetapkan nilai standar dengan angka- angka sebagai patokan ukuran yang menunjukkan tinggi rendahnya nilai.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (2009: 110) Masing- masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3(1,2,3), jenjang 5(1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Berdasarkan Pendapat di atas, penelitian ini menggunakan penetapan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 5 (1,2,3,4,5). Dengan *scoring*/pemberian skor terhadap jawaban yang diberikan responden sebagai berikut :

- Apabila responden memilih alternatif jawaban A diberi skor 5
- Apabila responden memilih alternatif jawaban B diberi skor 4
- Apabila responden memilih alternatif jawaban C diberi skor 3
- Apabila responden memilih alternatif jawaban D diberi skor 2
- Apabila responden memilih alternatif jawaban E diberi skor 1

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis yang dikemukakan menggunakan teknik korelasi dari Spearman (dalam Siegel, 1994: 256).

Rumus Rank Spearman yang digunakan yaitu :

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2 \sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Dimana :

rs : Koefisien korelasi rank spearman

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat independen variabel

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dependen variabel

$\sum di^2$: Jumlah selisih variabel X dan Y

Untuk mengaplikasikan lebih lanjut dari rumus diatas, maka terlebih dahulu dihitung jumlah skor yang berangka sama serta memasukkannya ke dalam rumus berikut ini :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum TX$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum TY$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

N : Sampel

T : Faktor Koreksi

t : Banyakannya bergeser berangka sama

12 : Bilangan tetap

Untuk menguji tingkat signifikansi dari harga r_s yang diperoleh, selanjutnya harga tersebut akan dibandingkan dengan r_s table pada alfa 0,05 jika harga r_s hitung lebih besar dari r_s table, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Menurut Sugiyono (2010 : 231) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Nilai interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono : 2008 : 231)

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan Peraturan Daerah No. 06 tahun 2007, tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda, pasal 1 ayat 12 menyebutkan bahwa “Badan adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda ,yang melaksanakan manajemen PNSD dan diklat dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.” Dan dalam perda tersebut awal terbentuknya Badan Kepegawaian Daerah Kota samarinda yang juga menjadi turunan atau semi vertikal kewenangan dari BKN (Badan Kepegawaian Nasional) pusat.

Visi dan Misi BKD Kota Samarinda :

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan dan pandangan jauh ke depan, kemana organisasi akan dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif secara produktif.

Visi BKD Kota Samarinda adalah : " Terwujudnya SDM Aparatur yang Profesional, Disiplin dan Akuntabel ".

Misi adalah sesuatu yang harus dilaksanakan oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berhasil dengan baik.

Misi BKD Kota Samarinda adalah :

1. Meningkatkan profesionalisme penyelenggaraan pelayanan kepegawaian;
2. Mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi;
3. Meningkatkan kinerja aparatur melalui pembinaan kedisiplinan dan akuntabilitas;
4. Meningkatkan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Peraturan Daerah Kota Samarinda No : 12 tahun 2008 tentang organisasi dan tata inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kota Samarinda.

Kedudukan :

- a. Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda adalah salah satu Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah dibidang kepegawaian.
- b. Lembaga Teknis Daerah berbentuk badan kepegawaian daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui SEKDA.

Tugas :

Badan Kepegawian Daerah merupakan pendukung mempunyai tugas pokok mendukung dan membantu kelancaran tugas Kepala Daerah meleksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah dalam pelaksanaan kebijakan daerah bersifat spesifik khususnya penanganan, pengembangan dan perumusan dibidang kepegawaian daerah.

Fungsi :

Dalam melaksanakan tugas pokoknya Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud pasal 16 Perda Kota Samarinda Nomor 12 Tahun 2012, mempunyai fungsi :

- a. Perumusan Kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan pemerintah daerah;
- b. Pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah;
- c. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang mutasi pegawai;
- d. Perumusan, perencanaan, Pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang pengembangan pegawai;
- e. Perumusan, perencanaan, Pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang hukum dan kesejahteraan pegawai;
- f. Perumusan, perencanaan, Pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang dokumentasi dan informasi;
- g. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- h. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

Susunan organisasi :

Susunan Organisasi SKPD Badan Kepegawaian Daerah terdiri atas :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat membawahkan :
 - a. Sub Bagian Umum;
 - b. Sub Bagian Keuangan; dan
 - c. Sub Bagian Perencanaan Program.
3. Bidang Mutasi Membawahkan:
 - a. Sub Bidang Pengadaan Pegawai; dan

- b. Sub Bidang Mutasi Pegawai.
- 4. Bidang Pengembangan membawahkan :
 - a. Sub Bidang Pengembangan Karier Pegawai; dan
 - b. Sub Bidang Peningkatan Kualitas Pegawai;
- 5. Bidang Hukum dan Kesejahteraan Pegawai membawahkan :
 - a. Sub Bidang kedudukan Hukum pegawai; dan
 - b. Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai.
- 6. Bidang Dokumentasi dan Informasi, membawahkan :
 - a. Sub Bidang Dokumentasi dan pengolahan Data Kepegawaian; dan
 - b. Sub Bidang Informasi Kepegawaian.
- 7. Kelompok Jabatan Fungsional (Pokjabfung).

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BKD kota Samarinda didukung oleh pejabat struktural sejumlah 17 orang yang tersaji pada Tabel 4.1 berdasarkan Eselonisasi.

Tabel 4.1. Jumlah Jabatan Struktural Berdasarkan Eselon pada BKD kota Samarinda

Eselon	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
II	1	5,88
III	5	29,41
IV	11	64,71
Jumlah	17	100,00

Sumber : Diolah Dari Hasil Penelitian

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda sebanyak 45 orang (data per 29 April 2013), dirinci berdasarkan pendidikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 . Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan pada BKD Kota Samarinda

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMP Sederajat	-	-
SLTA Sederajat	14	31,11
D1/D2/D3	1	2,22
S1 Sederajat	21	46,67
S2/S3	9	20
Jumlah	45	100,00

Sumber : Diolah Dari Hasil Penelitian

Pembahasan

Dalam penelitian ini variable iklim organisasi terdiri dari 11 indikator yaitu; kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan, kesempatan, pengendalian terhadap perilaku, struktur dan birokrasi serta partisipasi pegawai.

Dari nilai skor yang telah dibahas untuk semua indikator pada variable iklim organisasi menunjukkan bahwa iklim organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah

(BKD) Kota Samarinda termasuk dalam kategori baik/ tinggi dan menunjuk pada iklim organisasi yang positif.

Kemudian pada variable efektivitas kerja terdapat 8 indikator yaitu; proses pencapaian tujuan, strategi pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijakan, perencanaan, penyusunan program, tersedianya sarana dan prasarana, efektif dan efisien serta sistem pengawasan dan pengendalian.

Dari nilai skor yang telah dibahas untuk semua indikator pada variable efektivitas kerja menunjukkan bahwa efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda termasuk dalam kategori baik/ tinggi.

Pada tabel persiapan uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh d_i dengan jumlah 0 dan menghasilkan jumlah $\sum d_i^2$ dengan jumlah 11.145,75. Untuk perhitungan bagi angka yang sama pada variable iklim organisasi (x) ditemukan 9 himpunan yang berangka sama dari 45 responden dengan $\sum T_x = 28,2$. Dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan diperoleh $\sum x^2 = 7.561,8$. Sedangkan untuk variabel efektivitas kerja (y) ditemukan 15 himpunan yang berangka sama dari 45 responden dengan $\sum T^y = 68$. Dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan diperoleh $\sum y^2 = 7.522$.

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai r_s empiris (hitung) yang diperoleh adalah 0,714 apabila r_s empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan r_s teoritis (tabel) untuk jumlah responden 45 adalah sebesar 0,294 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris (hitung) lebih besar dari r_s teoritis (table) yakni $0,714 > 0,294$ maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda yaitu sebesar 0,714.

Adanya hubungan antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja secara rasional dapat diterima. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang didapat. Berdasarkan hasil tersebut maka iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai sudah tercapai dengan baik pada BKD Kota Samarinda. Namun frekuensi iklim organisasi harus lebih ditingkatkan lagi sehingga tingkat efektivitas kerja pegawai juga meningkat.

Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif dalam arti searah yaitu apabila iklim organisasi dilaksanakan dengan baik maka diikuti pula dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai. Jadi dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain:

1. Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda, ditentukan oleh indikator iklim organisasi dan efektivitas kerja.

2. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi telah baik namun belum sepenuhnya maksimal. Hal tersebut terlihat pada tanggapan responden pada beberapa indikator pertanyaan yang masih memilih menjawab kurang atau nilai skor 2. Dari kesimpulan yang dapat diambil dari indikator iklim organisasi dan berdasarkan wawancara pada sebagian responden yang menjawab dengan nilai skor rendah, menyatakan bahwa hal tersebut dikarenakan pribadi dari masing- masing pegawai, merasa kurang sepenuhnya menjadi bagian dari organisasi yang dikarenakan organisasi kurang menyadari dan memperhatikan anggotanya pada tiap- tiap kegiatan dan pada aktivitas sehari- hari.
3. Hasil analisis mengenai efektivitas kerja juga telah tercapai dengan baik namun belum maksimal. Hal tersebut juga terlihat pada indikator penyusunan program untuk dimasa yang akan datang dan melibatkan para pegawai pada proses penyusunannya, masih terdapat tanggapan responden yang memilih menjawab kurang atau nilai skor 2. Dari kesimpulan yang diambil dari indikator efektivitas kerja, dan melalui wawancara yang dilakukan pada sebagian pegawai, dapat diketahui bahwa sebagian pegawai tersebut merasa kurang paham dengan program yang ada, karena kurangnya pengarahan dari pimpinan dan pimpinan pada jenjang struktur organisasi dan juga tidak terlibatnya semua komponen pegawai dalam penyusunan program yang akan dilakukan pada pencapaian tujuan organisasi. Dan mengenai ketersediaan sarana dan prasarana dapat dirasakan oleh sebagian pegawai masih kurang untuk menunjang dalam pelaksanaan tugas sehari- hari, seperti terbatasnya ruangan dan fasilitas yang tidak sepadan dengan jumlah pegawai yang bekerja dikantor tersebut.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa iklim organisasi dan efektivitas kerja yang terjadi telah baik, namun belum tercapai secara maksimal. Hal ini terlihat pada sebagian responden yang memilih jawaban cukup dan kurang, atau nilai skor yang rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan iklim organisasi dan efektivitas kerja disarankan hendaknya:

1. Meningkatkan iklim organisasi dengan peningkatan hubungan komunikasi antara anggota organisasi atau sesama pegawai dalam setiap kegiatan atau tugas- tugas sehari- hari, agar tidak terdapat pegawai yang merasa tidak menjadi bagian dari organisasi.
2. Sebaiknya pimpinan instansi harus selalu memperhatikan para pegawainya seperti pendekatan yang dilakukan untuk memahami dan mengerti akan setiap pribadi dari masing- masing pegawainya sehingga akan tercipta iklim organisasi yang baik.
3. Pegawai yang memiliki kemampuan lebih baik hendaknya dipromosikan pada posisi yang lebih baik, karena hal tersebut merupakan asset organisasi yang dapat memberikan kontribusi dalam proses pencapaian tujuan organisasi.
4. Pegawai yang memiliki kinerja lebih baik sebaiknya diberikan suatu penghargaan baik berupa materiil maupun non materiil. Karena hal ini akan

- meningkatkan rasa keadilan yang ada pada pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
5. Meningkatkan pula efektivitas kerja dengan meningkatkan pemahaman mengenai program yang ada melalui pimpinan dan pimpinan yang ada pada jenjang struktur organisasi kepada semua pegawai
 6. Sebaiknya semua komponen pegawai diikutsertakan dalam setiap kegiatan penyusunan program dan kebijakan agar pegawai lebih memahami akan tujuan dari organisasi tersebut.
 7. Kemudian meningkatkan sarana dan prasarana yang kurang agar proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan menjadi lancar dan baik, seperti menambah jumlah komputer atau peralatan lainnya bagi tiap pegawai yang belum mempunyai komputer di meja kerjanya, agar tidak terjadi keterlambatan penyelesaian tugas dan pekerjaan.
 8. Bila terjadi keterbatasan ruangan yang kurang seimbang dengan jumlah pegawainya, sebaiknya memindahkan atau menambah jumlah ruangan kantor keruangan yang masih ada (tidak dipergunakan) sehingga efektivitas kerja pegawai pada BKD Kota Samarinda dapat tercipta dengan baik.

Daftar Pustaka

- Davis & Newstrom. 1994. ***Perilaku Dalam Organisasi***. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi.1989. ***Metode Penelitian Survey*** .LP3ES , Jakarta
- Siagian . P. Sondang. (1985). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Aksara baru
- Sugiyono. 1994, ***Metode Penelitian Administrasi***, cetakan ke 3, Alfabeta ,Jakarta
- . 2009. ***Metode Penelitian Administrasi, Edisi Revisi, Cetakan XVII***. Bandung :Alfabeta.
- . 2010. ***Statistika untuk Penelitian, Cetakan XVI***. Bandung : Alfabeta

Dokumen- dokumen :

- Perda Kota Samarinda No. 12 Tahun 2008, Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat , Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Lembaga Teknis Daerah Kota Samarinda.
- Perwali Kota Samarinda No. 24 tahun 2008, Tentang Penjabaran Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Struktur Organisasi.
- RENSTRA 2009- 2013 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SAMARINDA
- RENSTRA 2011- 2015 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SAMARINDA