

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT KABUPATEN KEDIRI

Sukardiyono

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan secara parsial dan simultan variabel iklim organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri; dan (2) untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel iklim organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri dengan jumlah sampel 35 orang.

Dengan melakukan pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung untuk Iklim Organisasi (X_1) 2,892 dan nilai signifikansinya sebesar 0.007, Kepemimpinan (X_2) nilai t hitung 4,428 dan nilai signifikansinya yaitu 0.000. Sedangkan Budaya Organisasi (X_3) nilai t hitung 2,983 nilai signifikansinya sebesar 0.006. Nilai signifikansi dari faktor Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$, dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).

Hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0.000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0.05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).

Ternyata faktor X_2 yaitu Kepemimpinan memiliki nilai korelasi parsial tertinggi dibandingkan dengan faktor bebas yang lain yaitu Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa faktor Kepemimpinan (X_2) merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam proses pencapaian dan perwujudan tujuan-tujuannya adalah kemampuan para pimpinan dalam mempersiapkan sumberdaya manusia atau pegawai-pegawainya. Untuk dapat mempersiapkan para pegawai yang baik tidak cukup hanya dengan memberikan pendidikan dan keterampilan, tetapi juga kemampuan organisasi untuk melakukan analisis terhadap pekerjaan dan tugas yang akan diselesaikan oleh para pegawai.

Menurut Wheaton & Whetzel (1997) Iklim organisasi adalah studi sistematis mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, serta pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Iklim organisasi adalah

titik awal untuk hampir semua fungsi personalia dan analisis ini sangat penting untuk mengembangkan cara penilaian sumberdaya manusia. Dengan demikian jelas bahwa iklim organisasi sangat penting dilakukan organisasi agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pekerjaan yang akan diberikan kepada para pegawai.

Tidak kalah penting pengelolaan sumberdaya manusia yang baik adalah peran dari para pimpinan untuk melakukan pembinaan sumber daya manusianya, yaitu dengan melaksanakan fungsi kepemimpinan yang berpengaruh pada tingkah laku dan penampilan bawahannya. Selain itu, juga melakukan pembinaan terhadap budaya organisasi untuk menjaga sikap perilaku pegawai agar berjalan sesuai dengan tujuan pokok organisasi. Oleh karena itu atasan harus mampu membimbing para pegawainya untuk bergerak bersama-sama sesuai dengan

pembagian tugas, wewenang, konsep dan cita-cita organisasi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk motivasi pegawai, sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang dikehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Boone dan Kurtz di dalam Panji Anoraga dan Sri Suryati (1995:186) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan motivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan mencapai tujuan spesifik. Untuk itu dalam menjalankan fungsi kepemimpinan diperlukan suatu cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi / bawahan, serta ketrampilan atau pengetahuan tentang komunikasi yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Kepemimpinan harus dapat menciptakan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Proses kerja sama haruslah berlaku secara dinamis dalam pencapaian tujuan bersama. Disini organisasi sebagai wadah atau penghimpun dari sejumlah orang dalam unit kerjasama haruslah berjalan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Proses kerjasama dalam organisasi yaitu menghimpun sejumlah manusia sebagai anggotanya akan lebih efektif dan efisien apabila kerjasama atau paling mendukung dilaksanakan secara terus-menerus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kerjasama dapat dilakukan secara formal dengan mengikuti prosedur dan mekanisme kerja yang diatur, dan dapat dilakukan secara informal berupa interaksi antar individu sebagai anggota organisasi secara pribadi. Kerjasama dapat pula dilakukan dengan membentuk tim kerja (team work) baik yang bersifat temporer untuk memecahkan masalah tertentu yang dihadapi organisasi dan dibubarkan setelah selesai maupun yang bersifat permanen seperti unit-unit kerja, dalam organisasi. Kerjasama bahkan dapat dikembangkan menjadi jaringan atau jenjang kerja baik di dalam maupun di luar organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Oleh karena itu pembinaan budaya organisasi perlu dilakukan untuk mengaktifkan dan menciptakan tujuan

organisasi melalui penciptaan dan pemeliharaan kerjasama.

Budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai basis dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Didalam sebuah organisasi yang besar diperlukan kepemimpinan dan budaya organisasi yang selalu dapat mendukung terciptanya peningkatan, penggerakkan, pengendalian dan pengarahan anggota-anggotanya. Dengan manajemen kepemimpinan yang baik dan pembinaan budaya organisasi yang tepat maka organisasi akan dapat terhindar dari permasalahan kompleks, yaitu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, sehingga produktivitas kerja pun akan dapat dicapai. Karena dengan gaya kepemimpinan yang didukung dengan kesadaran terhadap budaya organisasi/organisasi yang ada maka setiap unsur yang ada didalamnya akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara, lebih efektif. Adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan akan dapat menimbulkan kerja sama yang baik dan dapat menumbuhkan perasaan kekeluargaan antara pegawai organisasi sehingga akan memperlancar jalannya suatu pekerjaan serta dapat meningkatkan dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara produktif.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisisnya dalam bentuk Tesis dengan judul : "Pengaruh Iklim organisasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri?
4. Apakah iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri?

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Untuk mengaplikasikan disiplin ilmu yang diperoleh dari perkuliahan dengan praktek langsung di lapangan atau organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan Berta dapat memperluas wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan pada khususnya mengenai iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas.

b. Bagi Organisasi

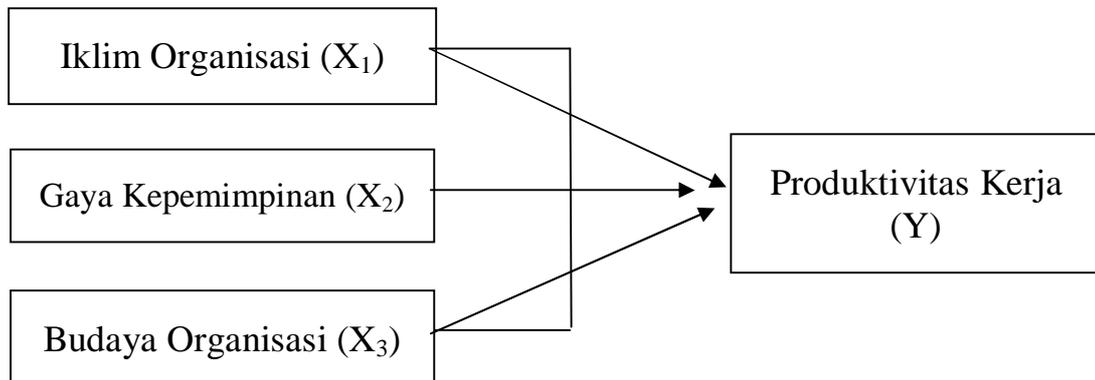
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengetahui peningkatan produktivitas pegawai didasarkan pada iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada periode yang akan datang.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan juga memberikan manfaat berupa pikiran, ilmu yang silatnya tertulis yang berkaitan dengan masalah hubungan topik yang dibahas.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pada kajian teori yang telah diuraikan diatas, maka selanjutnya dikemukakan kerangka konseptual yang menjadi alur berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Model Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

METODOE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri sebanyak 35 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi, yaitu sebesar 35 orang dari pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri.

B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diambil (diobservasi) selanjutnya ditetapkan indikator dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Iklim Organisasi (X₁)

Indikatornya:

- a. Pengawasan
- b. Kelompok
- c. Pribadi karyawan

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Adalah perilaku atau Cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap

dan perilaku para anggota organisasi/bawahan.

Gaya kepemimpinan terdiri dari beberapa indikator variabel yaitu :

- a) Cara pengambilan keputusan
- b) Cara memerintah
- c) Cara memberikan intruksi tugas

3. Variabel Budaya Organisasi (X3)

Satu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi-organisasi lain. Budaya Organisasi terdiri dari beberapa indikator variabel yaitu:

- a) Toleransi terhadap tindakan beresiko
- b) Integrasi
- c) Dukungan dari manajemen

4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai pegawai (*out put*) dengan jumlah tenaga kerja (*input*) dalam satuan waktu. Sebagai Indikatornya adalah:

- a) tanggung jawab pegawai
- b) kreativitas pegawai,
- c) pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya.

C. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penulis mempergunakan beberapa metode dalam penelitian guna memperoleh data dan informasi yang diperlukan. Adapun metode-metode yang digunakan dalam teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Adalah suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dengan Cara memahami, membaca dan mempelajari buku literatur atau sumber data lainnya terutama yang erat kaitannya dengan permasalahan yang penulis bahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan penelitian atau pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan cara sebagai berikut:

- a. Observasi
- b. Interview
- c. Quesioner
- d. Dokumenter

D. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat hubungan pengaruh antara iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. maka digunakan analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Dimana:

y = Produktivitas kerja (variabel terikat)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X1

b₂ = Koefisien regresi untuk X2

b₃ = Koefisien regresi untuk X3

X₁ = Iklim organisasi (X1)

X₂ = Gaya kepemimpinan (X2)

X₃ = Budaya organisasi (X3)

e_i = Variabel pengganggu

b. Uji 't'

Ketentuan pengujian

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho ditolak H₁ diterima, ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

2. Jika $t_{tabel} \geq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima H₁ ditolak, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. Untuk test hipotesis penelitian secara simultan dari variabel Xi terhadap Y digunakan uji F dengan prosedur sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan H₁ diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima dan H₁ ditolak, berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

1. Pengujian Validitas Data

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut di atas dipergunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Di dalam kuesioner tersebut disusun dalam kalimat-kalimat pertanyaan dan responden diminta memberikan tanggapan atau jawaban-jawaban yang tegas dengan memberikan tanda silang (X).

Tanggapan-tanggapan dari responden tersebut dipergunakan skala Likert yaitu dengan 5 (lima) angka yakni:

- sangat memuaskan dengan skor 5
- memuaskan dengan skor 4
- cukup memuaskan dengan skor 3
- kurang memuaskan dengan skor 2
- tidak memuaskan dengan skor 1

Sehingga semakin besar nilai yang didapat oleh responden semakin besar variabel yang terkait.

Dari hasil olah SPSS dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas Data

Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha

No	Variabel	Alpha	Ket.
1.	Iklim Organisasi	0,8266	Reliabel
2.	Kepemimpinan	0,7832	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,6028	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja	0,7968	Reliabel

Dari hasil perhitungan olah data dengan bantuan program komputer statistik SPSS Ver 12 pada lampiran maka dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari faktor Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, serta variabel terikat Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesantunan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri melebihi 0.6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah reliable atau handal.

3. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh faktor bebas yang terdiri dari Iklim Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃), serta variabel terikat Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesantunan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y) digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS yang disajikan pada lampiran maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,240	1,815		-,683	,499					
	Iklim Org.	,281	,097	,324	2,892	,007	,516	,461	,300	,862	1,159
	Kepemimpinan	,391	,088	,478	4,428	,000	,616	,622	,460	,925	1,081
	Budaya Organisasi	,468	,157	,343	2,983	,006	,592	,472	,310	,815	1,227

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari hasil olahan komputer program SPSS dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,240 + 0,281 X_1 + 0,391 X_2 + 0,468 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta adalah -1,240, berarti tanpa adanya faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) nilai dari faktor terikat terhadap Produktivitas Kerja (Y) menurun sebesar -1,240 dengan asumsi faktor yang lain adalah tetap.
2. Nilai koefisien regresi dari faktor Iklim Organisasi (X₁) adalah 0,281 mengandung arti jika nilai faktor Iklim Organisasi (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,281 satuan. dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.

3. Nilai koefisien regresi dari faktor Kepemimpinan (X₂) adalah 0,391 mengandung arti jika nilai faktor Kepemimpinan (X₂) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja sebesar 0,391 satuan. dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.
4. Nilai koefisien regresi dari faktor Budaya Organisasi (X₃) adalah 0,468 mengandung arti jika nilai faktor Budaya Organisasi (X₃) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja sebesar 0,468 satuan. dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.

4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Simultan (R²)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃), serta variabel terikat Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesantuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y). Hasil perhitungan SPSS mengenai koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,665	,633	,94653

a. Predictors: (Constant), Budaya Org., Kepemimpinan, Iklim O
 b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien (R) adalah 0,816 atau mendekati 1. Artinya dalam penelitian ini terjadi hubungan yang sangat erat searah artinya setiap kenaikan faktor bebas Iklim Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃), maka faktor terikat Produktivitas Kerja (Y) juga akan naik, begitu pula sebaliknya.

Prosentase pengaruh faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) terikat Produktivitas Kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R²_{squared}) adalah sebesar 0.665 atau 66,5%. Artinya naik turunnya faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesantuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y) dipengaruhi faktor bebas yaitu Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebesar 66.5%. Sedangkan sisanya sebesar 33.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. Koefisien Korelasi Parsial

Pengujian ini digunakan untuk melihat faktor bebas mana dari Iklim Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesantuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi parsial maka semakin besar pengaruhnya. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial oleh SPSS disajikan pada tabel 2.

Dari hasil tabel 2., ternyata variabel X₂ yaitu faktor Kepemimpinan memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu sebesar 0,622 dibandingkan dengan faktor bebas yang lain yaitu Iklim Organisasi (X₁) yaitu sebesar 0,461 dan Budaya Organisasi (X₃) yaitu sebesar 0,472. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa faktor Kepemimpinan (X₂) merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesantuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).

6. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikansi secara parsial antara faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Adapun hasil pengolahan SPSS diperoleh dignifikansi pada nilai t hitung sebagaimana pada table 2.

Dari hasil perhitungan dengan uji t pada table 2. maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Iklim Organisasi (X₁), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 2,892 dan nilai signifikansinya adalah 0,007, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Iklim Organisasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Untuk variabel Kepemimpinan (X₂), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 4,428 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
3. Untuk variabel Budaya Organisasi (X₃), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 2,983 dan nilai signifikansinya adalah 0,006, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Budaya Organisasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pengujian ini digunakan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikansi secara bersama antara faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Adapun hasil pengolahan SPSS diperoleh dignifikansi pada nilai F hitung sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai Uji F dan Signifikansi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,198	3	18,399	20,537	,000 ^a
	Residual	27,774	31	,896		
	Total	82,971	34			

a. Predictors: (Constant), Budaya Org., Kepemimpinan, Iklim Org.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 20,537. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0.000, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai (yaitu 0,05). Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara ber- Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesantunan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).

B. Pembahasan

Dari hasil-hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien yang positif semua. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Y. Pada hasil uji asumsi klasik diperoleh bahwa persamaan regresi sudah memenuhi asumsi klasik yaitu datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastitas, dan tidak terjadi autokorelasi.

Pada korelasi nilai koefisien korelasi (R) ternyata bahwa korelasinya positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat searah, dimana perubahan kenaikan yang terjadi pada faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) diiringi dengan perubahan kenaikan faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesantunan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa faktor Kepemimpinan (X_2), merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesantunan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).

Pada pengujian dengan uji t maupun dengan uji F diketahui bahwa faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan

(X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) baik secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesantunan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).

C. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan melakukan pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung untuk Iklim Organisasi (X_1) 2,892 dan nilai signifikansinya sebesar 0.007, Kepemimpinan (X_2) nilai t hitung 4,428 dan nilai signifikansinya yaitu 0.000. Sedangkan Budaya Organisasi (X_3) nilai t hitung 2,983 nilai signifikansinya sebesar 0.006. Nilai signifikansi dari faktor Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$, dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).
2. Hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0.000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0.05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).
3. Ternyata faktor X_2 yaitu Kepemimpinan memiliki nilai korelasi parsial tertinggi dibandingkan dengan faktor bebas yang lain yaitu Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa faktor Kepemimpinan (X_2) merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat

yaitu kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1989). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Bina Aksara.
- Duncan, W Jack 1991, *Organizational Behavior*, 2nd Edition Houghton Kiffin Comp., Boston.
- Gibson, James, L. John M, Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., 1996, *Organisasi : Perilaku, Strukturu, Proses*, Binarupa Aksara, Jilid I, Diterjemahkan oleh : Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan, Jakarta.
- Griffin, R.W., 1987. *Management*, Second Edition, Boston: Houghton Mifflin Press.
- Handoko, T. Hani, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cetakan keduabelas, Yogyakarta: BPFE
- Kotter, JP dan J.L. Heskett , 1997. *Corporate Culture and Performance*, Jakarta : PT. Prenhallindo
- Long, James dan Link, Albert (1983). *The Impact Of Market Structures on Wages, Fringe Benefits and Turnover*. Industrial and Labor Relations Review.
- Luthans, Fred. 1977. *Organizational Behavior*. 7th Edition, McGraw-Hill, International Edition, Singapore.
- Miller, C. Delbert. (1991). *Handbook of Research Design and Social*
- NAWAWI, Hadari. (1998) *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Putti, Joseph M & Chia, Audrey (1990), *Culture and Management: A Casebook*, Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Robbins, Stephen P. (1996), *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Schein, Edgar H (1992), *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Ed., San Francisco: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian (1989), *Metode Penelitian Survei*, Lembaga I Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonorni dan Sosial, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein. (1999). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.