

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**



**Skripsi oleh:**

**ISTYPANO PANSYAH**

**01011381320085**

**Manajemen S1**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTRIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG  
2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF****PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh

Nama : Istypano Pansyah  
NIM : 01011381320085  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

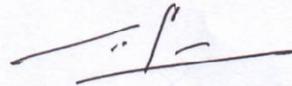
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanda Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,

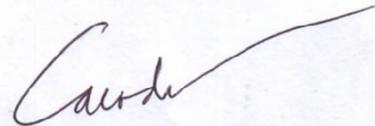
Tanggal: 21 Maret 2018



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.  
NIP. 195105121978031002

Anggota,

Tanggal: 21 Maret 2018



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013

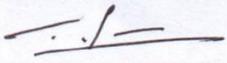
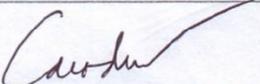
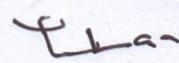
## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PENDAPATAN DAERAH SUMATERA SELATAN

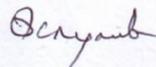
Disusun oleh:

Nama : Istypano Pansyah  
 NIM : 01011381320085  
 Fakultas : Ekonomi  
 Jurusan : Manajemen  
 Bidang Kajian/ konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal ..... 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

No	Nama	Tanda Tangan
1	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A NIP : 195105121978031002	
2	Afriyadi Cahyadi S.E.M.M NIP: 198104022008011013	
3	Drs. Yuliansyah M. Diah., MM NIP : 196507011985031003	

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Zakariah Wahab, M.B.A  
NIP: 195707141984031005

**SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Istypano Pansyah  
NIM : 01011381320085  
Fakultas : Ekonomi  
Bidang Kajian : Manajemen SDM  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing

Ketua : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.  
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
Tanggal Ujian : 21 Maret 2018

adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan asli karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Maret 2018  
Pembuat pernyataan,



Istypano Pansyah  
NIM. 01011381320085

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

- ❖ Jika sore tiba, janganlah tunggu waktu pagi, jika pagi tiba jangan tunggu waktu sore. Manfaatkan waktu sehatmu sebelum tiba masa sakitmu, dan manfaatkan masa hidupmu sebelum tiba ajalmu (Ibnu Umar).
- ❖ Setiap masalah yang datang menyapa bukan untuk menjatuhkan, tetapi untuk menguji seberapa mampu kamu bertahan dan membuatmu lebih dewasa.
- ❖ Masa lalu jadikan pelajaran masa sekarang jadikan pedoman masa depan adalah impian.

### **Kupersembahkan skripsi ini kepada :**

- ♥ Sembah sujud Ananda untuk Ayahanda Abdul Rasyid dan Ibunda Nuraini tercinta yang senantiasa mendoa'kanku, serta berkorban membanting tulang tiada henti demi keberhasilanku. Terimakasih atas cinta kalian.
- ♥ Saudara-saudaraku tersayang yang senang tiasa memberiku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- ♥ Seluruh Keponakkanku yang selalu memberikan keceriaan ketika saya dalam keadaan terpuruk.
- ♥ Seluruh keluarga besarku yang selalu mengharapkan keberhasilanku.
- ♥ Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A. dan Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. yang senantiasa bersabar membimbingku dalam penyusunan skripsi.
- ♥ Someone yang selalu ada dikala susah, senang, dan penyemangat hidupku yang kelak menjadi pendamping hidupku.
- ♥ Teman-Teman sekelas Angkatan 2013 akhirnya kita selesai juga dengan S.E. yang di sandang, semoga ilmu kita bermanfaat.
- ♥ Almamaterku yang tidak terlupakan Universitas Sriwijaya Palembang.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin* segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan seluruh alam semesta' karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta kekuatan-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat merampungkan skripsi yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan dan tauladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau yang selalu istiqomah di jalan-Nya. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat pertolongan Allah SWT, serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, penulis sampaikan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Abdul Rasyid dan Ibunda Nuraini yang selalu memberikan dukungan doa, perhatian, serta kasih sayang yang tak pernah henti sampai kapanpun.
2. Saudaraku tersayang Mekky Abteni.
3. Dr. Zakariah Wahab, M.B.A. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

4. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. Pengelola Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A. Pembimbing I yang selalu tulus dan ikhlas untuk membimbing dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. Pembimbing II yang selalu tulus dan ikhlas untuk membimbing dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah sabar mengajar dan memberikan ilmu selama saya kuliah di Universitas Sriwijaya.
8. Kepala Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang telah mengizinkan saya untuk meneliti di Dispenda, para staf dan karyawan yang telah membantu memberikan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku (I Wy Putra Andika, Muhammad Reza Pratama, Yuliansyah, dan Ali Hamzah). Kalian adalah inspirasi terindah dalam hidupku, tangan kalian selalu terbuka untuk memberikan bantuan dan bibir kalian tak pernah kering untuk memberikan nasehat-nasehat emas demi kedewasaanku serta selalu menemani saat diriku menghadapi hal-hal baru yang kadang membingungkanku.
10. Rekan-rekan Jurusan Manajemen Angkatan 2013.

Semoga bantuan mereka dapat menjadi amal shaleh dan diterima oleh Allah SWT sebagai bekal di akhirat dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Amin Ya Robbal'alam. Akhirnya, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat konstruktif untuk penyempurnaan skripsi ini dan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Palembang, Maret 2018  
Penulis

Istypano Pansyah  
NIM. 01011381320085

**ABSTRAK****PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

Oleh:  
Istypano Pansyah

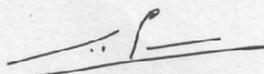
Masalah kinerja sudah menjadi masalah yang umum yang dihadapi oleh setiap perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Upaya meningkatkan kinerja tidak hanya bersumber dari satu faktor saja, akan tetapi banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV, maka dapat dibuat kesimpulan yang digunakan untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dengan besar pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 26.4% dan sisanya sebesar 73,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai.

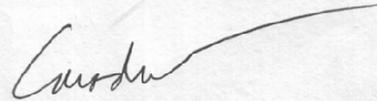
Telah kami setuju untuk di tempatkan pada lembar abstrak.

Ketua,

Palembang, Maret 2018  
Anggota,

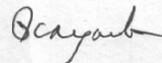


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP. 195105121978031002



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP./ 195707141984031005

## ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATION CLIMATE ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN REGIONAL PROVINCIAL REVENUE REGION  
OF SOUTH SUMATRA

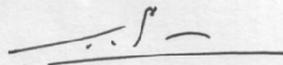
By:  
Istypano Pansyah

Performance problems have become a common problem faced by any company or government agency. Efforts to improve performance are not only sourced from one factor alone, but many factors can affect performance improvement. One of the factors that affect performance is the organizational climate. Based on the results and discussions that have been described in Chapter IV, it can be made conclusions that are used to answer the formulation of the problem in this study that there is significant influence between the Climate Organization on Employee Performance On Revenue Department of South Sumatera Province, with the influence of organizational climate variables on performance employee is 26.4% and the rest of 73.6% is influenced by other variables that are not in this research.

Keywords: Organizational Climate, Employee Performance.

We have agreed to place it on an abstract sheet.

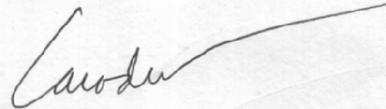
*Chairman,*



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP. 195105121978031002

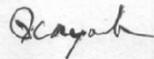
Palembang, March 2018

*Member*



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013

*Academic manager  
Of management Program*



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP./ 195707141984031005

**SURAT PERNYATAAN**

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa :

Nama : Istypano Pansyah

Nim : 01011381320085

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

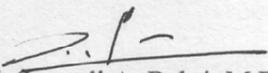
Telah kami periksa cara penulisan, grammer, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, Maret 2018

Pembimbing skripsi

Ketua,

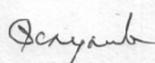
Anggota,

  
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP. 195105121978031002

  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. Zakaria Wahab M.B.A  
NIP. 195707141984031005

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Identitas Penulis**

Nama : Istypano Pansyah  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Kayuagung/30 Januari 1996  
Agama : Islam  
Status : Belum Kawin  
Alamat Rumah : Perum. Bukit Sejahtera, Jl. Palem Raja III Blok  
AA 15 Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang  
email : [istypno\\_pansyah@yahoo.com](mailto:istypno_pansyah@yahoo.com)

**Pendidikan Formal :**

1. SD Negeri 17 Kayuagung Tamat Tahun 2007
2. SMP Negeri 1 Kayuagung Tamat Tahun 2010
3. SMA Negeri 1 Kayuagung Tamat Tahun 2013
4. S1 Ekonomi Manajemen, Universitas Sriwijaya Palembang Tamat Tahun 2018

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAKSI SKRIPSI.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Tinjauan Tentang Kinerja .....	11
2.1.2 Tinjauan Tentang Iklim Organisasi.....	17
2.1.3 Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja.....	22

		50
	2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
	2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
	2.4 Hipotesis .....	27
BAB III	METODE PENELITIAN.....	28
	3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	28
	3.2 Rancangan Penelitian.....	28
	3.3 Definisi Operasional Variabel .....	28
	3.4 Sumber Data .....	30
	3.5 Populasi dan Sampel.....	30
	3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	31
	3.7 Teknik Ujicoba Instrumen.....	32
	3.8 Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN .....	37
	4.1 Gambaran Umum.....	37
	4.2 Hasil Penelitian.....	41
	4.3 Pembahasan .....	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN .....	70
	5.1 Kesimpulan.....	70
	5.2 Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah mengenai kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan merupakan tolak ukur sejauh mana suatu organisasi dapat dinilai baik oleh *public* dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan ataukah tidak.

Pada era globalisasi dan perkembangan zaman sekarang ini, setiap perusahaan atau instansi pemerintah dituntut untuk lebih produktif dalam menjalankan setiap pekerjaan. Hal yang paling utama dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila suatu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kurang memiliki performa yang baik maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Masalah kinerja sudah menjadi masalah yang umum yang dihadapi oleh setiap perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Apabila karyawan tidak memiliki kinerja (*performance*) yang baik maka hal tersebut perlu segera dibenahi oleh perusahaan. Karena dengan rendahnya performa karyawan mereka akan kurang termotivasi dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi tidak pernah luput dari peran karyawan sebagai sumber daya manusia milik perusahaan. Karena

karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2013:80) yang menyatakan bahwa karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian dapat dinilai bahwa peran sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat mahal dan berharga bagi pengembangan kegiatan organisasi untuk menjalankan visi dan misi organisasi, memenuhi kebutuhan perusahaan secara kuantitas maupun kualitas, komponen terhadap tugas-tugas, serta menghasilkan kinerja yang efektif hingga superior pada jabatan dan peranan masing-masing serta berkontribusi secara optimal dalam memajukan organisasi, serta perannya yang dapat memenuhi tuntutan tidak hanya kondisi internal tapi juga dapat memenuhi tuntutan eksternal organisasi.

Kinerja pegawai menunjukkan kesuksesan setiap individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya. Upaya meningkatkan kinerja tidak hanya bersumber dari satu faktor saja, akan tetapi banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Selain faktor dari dalam diri individu, faktor lingkungan atau luar pun turut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kualitas kinerja pegawai.

Dengan melihat uraian di atas, masalah kinerja karyawan merupakan persoalan yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini. Faktor utama yang sangat berperan dalam mewujudkan kinerja yang baik adalah sumber daya

manusia. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan di dukung oleh kondisi lingkungan dan iklim organisasi yang baik maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan yang menyebabkan tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Baik tidaknya suatu organisasi tergantung pada perusahaan yang dapat mengoptimalkan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Kinerja pegawai atau kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan selaku instansi pemerintah mempunyai tugas untuk memungut pajak daerah. Adapun visi Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Selatan adalah “Terwujudnya Pengelolaan Pendapatan Daerah Yang Profesional Untuk Mendukung Pelaksanaan Pembangunan Daerah Yang Mandiri dan Sejahtera.” Untuk Misi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan adalah 1) Merumuskan dan menyusun kebijakan teknis di bidang pengelolaan pendapatan daerah. 2) Meningkatkan sumber daya aparatur bidang pendapatan daerah yang sesuai dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). 3) Menjalin jejaring kerja (*Networking*) dan koordinasi secara sinergis di bidang pendapatan daerah. Tentunya visi dan misi tersebut bisa terlaksana jika setiap pegawai memiliki kinerja yang tinggi serta ditunjang dengan iklim organisasi yang baik dan sesuai. Adapun fenomena-fenomena yang penulis dapat dari hasil pra penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Bapak Dimas Firmansyah selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 7 Agustus 2017 mengatakan bahwa, tingkat absensi karyawan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif. Seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Persentase Kehadiran Pegawai Dinas Pendapatan Daerah**  
**Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2012–2016**

<b>Tahun</b>	<b>Total Pegawai</b>	<b>Target Kehadiran (%)</b>	<b>Realisasi Kehadiran (%)</b>	<b>Realisasi Ketidakhadiran (%)</b>	<b>Keterangan (%)</b>
2012	165	100	85,04	14,96	-
2013	168	100	93,09	6,91	Naik 8,05
2014	162	100	94,92	5,08	Naik 1,83
2015	155	100	88,12	11,88	Turun 6,8
2016	135	100	84,96	15,04	Turun 3,16

(Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dispenda Prov. Sumsel, 2017)

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 penurunan persentase ketidakhadiran paling tinggi jatuh pada tahun 2016 dimana besaran persentasenya adalah 15,04%. Periode tahun 2012 persentase kehadiran sebanyak 85,04% dan mengalami kenaikan pada tahun 2013 yaitu menjadi 93,09%. Dari tahun 2012 ke tahun 2013 mengalami kenaikan kehadiran dengan selisih sebesar 8,05%. Kemudian di tahun 2014 kembali mengalami kenaikan ketidakhadiran yaitu menjadi 94,92% dengan selisih kenaikan sebesar 1,83%. Pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2015 persentase kehadiran mengalami penurunan secara signifikan sebanyak 6,8%. Dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2016 dari yang tadinya 88,12% menjadi 84,96%, dimana pada tahun 2016 menjadi tahun yang paling tinggi tingkat ketidakhadirannya. Jika keadaan ini

dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan akan menurun yang mengakibatkan pula pada penurunan pelayanan secara keseluruhan. Hal ini dapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Pencapaian Kinerja (RPK) Dinas Pendapatan Daerah**  
**Provinsi Sumatera Selatan Periode Tahun 2012-2016 No**

No	Tahun	Persentase Pencapaian Kinerja (%)				Jumlah	Keterangan
		Pelaksana	Pejabat Fungsional	Pejabat Struktural Eselon IV	Pejabat Struktural Eselon III		
1.	2012	96,8	97,4	85,9	93,2	93,3	-
2.	2013	76,6	94,2	77,5	78,2	81,6	Turun 11,7
3.	2014	95,5	99,7	87,1	100	95,5	Naik 13,9
4.	2015	90,2	87,5	79,7	75	83,1	Turun 12,4
5.	2016	95,5	99,7	80,6	89,5	91,3	Naik 8,2

(Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dispenda Prov. Sumsel, 2017)

Dari Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pegawai dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 terjadi secara fluktuatif. Standar minimal penilaian kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan adalah sebesar 85%. Dari hasil pencapaian kinerja pegawai yang dilakukan masih terdapat beberapa pejabat yang pencapaian kinerjanya kurang nilai yang telah ditentukan. Mulai dari pejabat pelaksana persentase penilaian kinerja dari tahun ketahunnya mengalami kenaikan dan penurunan dengan persentase penilaian kinerja tertinggi terjadi pada tahun 2012 dengan persentase sebanyak 96,8% dan kinerja terendah terjadi pada tahun 2013 dengan persentase sebanyak 76,6%. Pada pejabat fungsional persentase kinerja tertinggi berada pada tahun 2014 yaitu sebesar 99,7 dan kemudian mengalami penurunan persentase kinerja pada tahun 2015 yaitu menjadi 87,5%. Untuk pejabat struktural eselon IV persentase penilaian kinerja dari tahun ketahunnya mengalami kenaikan dan

penurunan secara fluktuatif, dengan persentase kinerja tertinggi jatuh pada tahun 2014 dengan persentase sebanyak 87,1% dan persentase terendah pada tahun 2013 dengan persentase sebanyak 77,5%. Dan pada pejabat struktural eselon III persentase penilaian kinerjanya mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif seperti yang terjadi pada pejabat pelaksana dan pejabat struktural eselon IV dimana untuk persentase kinerja tertinggi terjadi pada tahun 2014 dengan persentase sebanyak 100% dan persentase terendah terjadi pada tahun 2015 dengan persentase sebanyak 75%.

Bisa dilihat pada tahun 2012 persentase pencapaian kinerja pegawai sebesar 93,3% dan mengalami penurunan di tahun 2013 dengan selisih 11,7% menjadi 81,6%. Pada tahun 2014 pencapaian kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 13,9% persentase pencapaian kinerjanya menjadi 95,5%. Pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2015 persentase pencapaian kinerja mengalami penurunan sebanyak 12,4% dan persentase kinerjanya menjadi 83,1%. Dan pada tahun terakhir yaitu tahun 2016 persentase pencapaian kinerja kinerjanya mengalami kenaikan kembali sebanyak 8,2% dengan persentase pencapaian kinerja karyawan menjadi 91,3%.

Dari hasil analisis yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa persentase penilaian kinerja tertinggi dari setiap pejabat yang dinilai rata-rata terjadi pada tahun 2014 kecuali pada pejabat pelaksana dan terjadi pula di tahun 2012 dan 2016 nilai perolehan tingkat kinerja karyawan sudah melebihi standar minimal yaitu sebesar 85%. Penurunan tingkat kinerja pegawai terjadi pada tahun

2013 dan 2015, tingkat kinerja pegawai memperoleh nilai kurang dari batas minimum yang telah ditetapkan.

Pentingnya pengelolaan kinerja ini akan berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap instansi yang telah ditugaskan oleh pemerintah untuk mengelola sumber perkebunan mereka menjadi tidak baik. Jika kinerja karyawan terus menurun dikhawatirkan akan merugikan instansi dan mempengaruhi citra nama baik instansi pemerintah. Penulis mengambil data empiris mengenai data absensi pegawai karena dari absensi tersebut dapat terlihat seberapa besar persentase pegawai mengalami kemangkiran dan salah satu aspek penilaian kinerja yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan adalah aspek penilaian sikap yang salah satunya adalah absensi.

Berdasarkan fenomena yang didapat di lapangan menunjukkan bahwa terjadi penurunan tingkat kinerja pegawai. Untuk mengatasi masalah tersebut maka salah satunya harus menciptakan lingkungan yang nyaman agar perilaku yang ditimbulkan oleh karyawan pun akan sesuai dengan situasi lingkungan yang mereka rasakan. Penulis menduga bahwa hal yang telah terjadi yaitu rendahnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh permasalahan kurang kondusifnya iklim organisasi yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Pada dasarnya suatu iklim yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Seperti yang dinyatakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly (dalam, Adiarni, 2014:702) bahwa Iklim organisasi merupakan serangkaian dari sifat lingkungan kerja yang dinilai oleh karyawan baik secara langsung ataupun tidak

langsung, dan dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, penulis melihat bahwa iklim organisasi yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan banyak dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin antar pegawai dan tanggung jawab yang telah diberikan pada setiap pegawai. Iklim organisasi yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dirasa belum kondusif karena keadaan lingkungan kerja disana kurang nyaman, karena masih banyak tercecer berkas-berkas kerja sehingga terlihat bahwa tanggung jawab dari setiap pegawai untuk menjaga lingkungan kerjanya masih kurang serta ruangan yang sempit. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu hal yang penting karena perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai akan menunjukkan peningkatan kinerja yang tinggi. 'Iklim yang bermanfaat bagi individu dapat mengharapkan tingkat perilaku dalam bekerja ke arah tujuan yang tinggi'(Steers dalam Magdalena, 2015:124).

Iklim organisasi yang baik akan memunculkan motivasi sehingga sangat mendukung ketercapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu salah satu upaya untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan menciptakan suatu lingkungan iklim organisasi yang kondusif dan nyaman. Seperti yang dikemukakan oleh Robert Stringer dalam Wirawan (2007:126) bahwa '.....iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.'

Berdasarkan paparan di atas, hal tersebutlah yang mendasari penulis untuk meneliti lebih jauh tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari uraian tersebut di atas dapat dirumuskan masalah penelitian adalah **Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan?”**

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Bermanfaat sebagai media untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dan juga untuk menambah pengalaman di bidang penelitian.

### **2. Bagi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan**

Hasil penelitian dapat dijadikan pertimbangan dalam mengelola iklim organisasi yang berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

### **3. Bagi Almamater**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adiarni, Nunuk. 2014. *Organisasi, Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiharjo, Andreas. 2015. *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Davis, K. 2001. *Perilaku dalam Organisasi (terjemahan Agus Darma)*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edizal. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Palembang: UTP Press.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. 2012. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hernowo Narmodo. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Pegawai Bagian Pertenunan Pada Perusahaan PT Iskandar Tex Surakarta Tahun 2011*. Jurnal Penelitian.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kurniawan, Deny. 2010. *Regresi Linier (Linear Regression)*. Forum Statistika.
- Magdalena. 2015. *Efektivitas Organisasi*. Cetakan ke-3. Jakarta.
- Martoyo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maryanti, H.A. 2013. *Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Perilaku, Sikap dan Kinerja Pemerintah Daerah di Propinsi Nusa Tenggara Timur*. Jurnal Penelitian.

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 1 (2015) 23-32.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siregar, Sofyan. 2010. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soedjana. 2010. *Pengukuran Disiplin Kerja* (<http://www.scribd.com/doc/54117865/Doc>), Diakses pada 20 November 2016.
- Sudarmi. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Penelitian.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Wursanto. 2011. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanikus.