

Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PUSDATIN

Nur Rizki Faradilah¹, Rani Kurniasari², Teni Agustina³

^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: 164191040@bsi.ac.id, ²rani.bsijakarta@gmail.com, ³teni.tng@bsi.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan, mengarahkan, memimpin, mengatur seseorang agar dapat melakukan sesuatu sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan atau diharapkan. Iklim organisasi merupakan kondisi atau suasana yang tercipta dalam lingkungan kerja yang dapat menjadi ciri khas organisasi dimana hal ini menyangkut kepribadian, sikap, dan perilaku seluruh anggota organisasi. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Ruang lingkup pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PUSDATIN Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dengan jumlah sampel sebesar 69 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi. Secara parsial variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun secara simultan Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

Leadership is an individual's ability to control, direct, lead, organize someone so that they can do something so that the desired or expected goals are achieved. Organizational climate is a condition or atmosphere created in the work environment which can become a characteristic of the organization where this concerns the personality, attitudes and behavior of all members of the organization. Work performance or achievement is the result achieved by someone in carrying out their responsibilities and duties, both in quality and quantity. The aim of this research is to determine the influence of leadership and organizational climate on employee performance, both partially and simultaneously. The scope of this research is employees who work at PUSDATIN, Ministry of Education, Culture, Research and Technology with a sample size of 69 employees. This research method uses quantitative methods and data collection is carried out by observation. Partially, the Leadership variable has no positive and insignificant effect on Employee Performance, while the Organizational Climate variable has a positive and significant effect on Employee Performance. However, leadership and organizational climate simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership, Organizational Climate, Officer Performance

1. Pendahuluan

Seorang pemimpin harus dapat memimpin karyawannya dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam pengambilan keputusan, karena seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang baik untuk para karyawannya. Menurut Gary Yulk dalam (Sagala, 2018) mendefinisikan

kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk menguasai serta setuju dengan apa yang harus dicoba serta bagaimana tugas itu dilakukan secara efisien dan proses untuk menyediakan upaya seseorang serta kolektif untuk menggapai tujuan bersama.

Iklim organisasi merupakan kondisi atau suasana yang tercipta dalam

lingkungan kerja yang dapat menjadi ciri khas organisasi dimana hal ini menyangkut kepribadian, sikap, dan perilaku seluruh anggota organisasi. Menurut (Zamzam & Yustini, 2021) Iklim organisasi merupakan konsep yang menggambarkan bagaimana suasana di dalam lingkungan organisasi dirasakan oleh anggota saat mereka melakukan tugas.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai merupakan sebuah konsep yang sangat penting karena menyangkut kemajuan perusahaan. Menurut Anwar Prabu dalam (Wibowo, 2022) kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan pada Pusat Data dan Teknologi Informasi di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dilatarbelakangi oleh permasalahan karyawan yang merasa pimpinannya belum bisa atau perlunya peningkatan upaya lebih dalam mengkoordinasikan atau mengarahkan karyawannya dengan baik sehingga hal seperti miskomunikasi tidak terulang kembali. Tentunya hal ini dapat berpengaruh ke iklim organisasi yang ada karena hal tersebut akan terus tertanam sehingga akan menimbulkan budaya organisasi yang kurang baik dan terjadilah kinerja pegawai yang kurang memuaskan. Hipotesis awal atau dugaan sementara pada penelitian ini yaitu diduga tidak ada pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Data dan Teknologi Informasi di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Kepemimpinan

Menurut Robert & Kinicki dalam (Murliana & Malihah, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) diartikan sebagai "Suatu proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin untuk mengelola partisipasi sukarela dari para bawahannya dalam suatu target untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Hutaheean, 2021) Kepemimpinan merupakan suatu keahlian yang menempel pada diri seorang yang

memimpin tergantung dari macam-macam aspek, baik aspek internal ataupun aspek eksternal.

Menurut Marquardt dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020) menjabarkan dimensi dan indikator pemimpin terdiri dari:

a. Pemikir Sistem

Pemecahan masalah adalah tugas utama seorang pemimpin. Pemecahan masalah yang efektif membutuhkan kemampuan berpikir sistematis, sehingga pemikir sistem dapat melihat hubungan antar isu, peristiwa, dan data utama untuk melihat masalah secara keseluruhan. Pemikir sistem ini diperlukan untuk memprediksi aspek internal dan aspek eksternal yang akan menguntungkan dan merugikan perusahaan.

b. Agen Perubahan

Agar organisasi dapat bertahan, para pemimpin harus tumbuh dan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menciptakan dan mengelola perubahan karena perubahan adalah hasil dari perilaku kepemimpinan yang kuat yang diperlukan untuk menangani perubahan.

c. Kreator

Pemimpin harus kreatif, memotivasi, dan menghargai kreativitas. Mereka juga harus berani mencoba hal-hal baru.

d. Pelayan dan Pengurus

Kepemimpinan melayani adalah pendekatan holistik terhadap pekerjaan, pengambilan keputusan bersama, dan perasaan satu komunitas. Ini menekankan peningkatan pelayanan terhadap orang lain.

e. Koordinator Polikronik

Pemimpin harus dapat mengelola banyak hal sekaligus (polikronik). Mereka sering menghadapi situasi dan masalah yang tidak biasa dan harus bekerja sama dengan banyak orang. Pemimpin membutuhkan kemampuan untuk fokus baik pada gambaran besar maupun detailnya.

f. Instruktur dan Pelatih

Pemimpin harus dapat mendorong dan membantu karyawan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan belajarnya, serta membantu mereka menemukan sumber belajar.

g. Visioner

Pemimpin harus mampu menciptakan visi organisasi yang menginspirasi karyawan, klien, dan rekan kerja. Mereka harus berusaha untuk memadukan visi intrinsik dan ekstrinsik.

Iklim Organisasi

Menurut Burke dan Litwin dalam (Tampubolon, 2020) Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi setiap orang tentang manajemen unit mereka dan seberapa efektif mereka dan rekan kerja mereka bekerja sama.

Menurut Darodjat dalam (Jannah & Santoso, 2022) Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan dan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Dimensi dan Indikator iklim organisasi menurut Kusnan dalam (Purnamasari, 2022) yaitu sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

Metode yang digunakan oleh karyawan dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas mereka dan mencapai tujuan mereka dikenal sebagai indikator tanggung jawab.

b. Identitas

Seseorang yang bekerja untuk perusahaan memiliki identitas individu ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk menunjukkan disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

c. Kehangatan

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana komunikasi antar pegawai berjalan setiap harinya.

d. Dukungan

Dukungan dapat diartikan dengan bagaimana setiap pegawai saling mendukung dan membantu satu sama lain.

e. Konflik

Bagaimana sikap setiap pegawai dalam menyelesaikan perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (Sadat, 2020) menyatakan: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya."

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) Kinerja individu seorang pegawai dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai harus mempertimbangkan banyak hal penting.

Menurut Robbins dalam (Chairunnisah, 2021) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dengan menilai kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan ditunjukkan dalam kuantitas dan unit aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada sehingga dapat melakukan pekerjaan yang lain.

d. Efektifitas

Meningkatkan hasil dari setiap pekerjaan dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, dan bahan baku).

e. Komitmen

Komitmen adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya untuk organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ingin diteliti maka peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan berupa kuesioner yang disebarkan kepada 69 responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PUSDATIN Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Hasil dari penelitian ini ialah Kepemimpinan tidak berpengaruh positif

dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, dan Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Metode Penelitian

Penulis melakukan pengumpulan data penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penentuan responden di tentukan secara *random sampling*. Populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada PUSDATIN Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi sebanyak 220 pegawai. Dengan adanya keterbatasan waktu dan tempat maka penentuan sampel dilakukan menggunakan metode slovin dengan Pegawai Negeri Sipil sebanyak 69 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden baik secara langsung (menggunakan kertas) maupun tidak langsung (melalui google form).

b. Observasi

Teknik observasi dapat dipakai untuk mengamati secara langsung mengenai persoalan yang akan diamati yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan literatur kepustakaan seperti hasil penelitian, buku, dan catatan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan aplikasi olah data yang bernama SPSS Versi 26. Perhitungan dilakukan dengan mengukur uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan beberapa cara atau pengujian seperti uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi. Olah data yang digunakan adalah SPSS Versi 26.

Berikut adalah hasil dari pengujian yang dilakukan:

3.1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0.361	0.2369	VALID
X1.2	0.442	0.2369	VALID
X1.3	0.524	0.2369	VALID
X1.4	0.345	0.2369	VALID
X1.5	0.786	0.2369	VALID
X1.6	0.414	0.2369	VALID
X1.7	0.816	0.2369	VALID
X1.8	0.801	0.2369	VALID
X1.9	0.788	0.2369	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa 9 item pernyataan dalam Kepemimpinan (X₁) memperoleh angka r hitung > angka r tabel. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X₂)

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0.526	0.2369	VALID
X2.2	0.497	0.2369	VALID
X2.3	0.757	0.2369	VALID
X2.4	0.777	0.2369	VALID
X2.5	0.429	0.2369	VALID
X2.6	0.555	0.2369	VALID
X2.7	0.479	0.2369	VALID
X2.8	0.503	0.2369	VALID
X2.9	0.783	0.2369	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa 9 item pernyataan dalam Iklim iOrganisasi (X₂) memperoleh angka r hitung > angka r tabel. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y.1	0.658	0.2369	VALID
Y.2	0.475	0.2369	VALID
Y.3	0.708	0.2369	VALID
Y.4	0.590	0.2369	VALID
Y.5	0.690	0.2369	VALID
Y.6	0.583	0.2369	VALID
Y.7	0.689	0.2369	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa 7 item pernyataan dalam Kinerja Pegawai (Y) memperoleh angka r hitung > angka r tabel. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

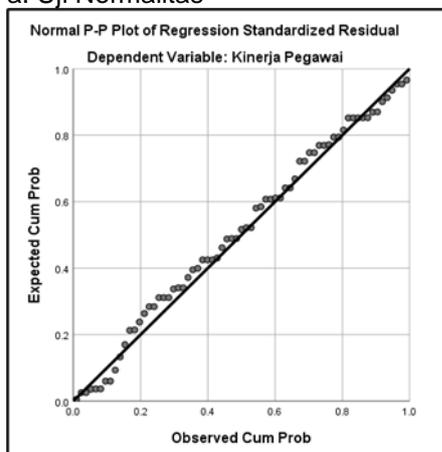
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.740	0.60	RELIABLE
Iklim Organisasi	0.747	0.60	RELIABLE
Kinerja Pegawai	0.751	0.60	RELIABLE

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Hasil pengujian menunjukkan uji reliabilitas dalam variabel Kepemimpinan (X1) Memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.740, Iklim Organisasi (X2) sebesar 0.747, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.751, yang dimana memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,60. Dapat dinyatakan bahwa semua variabel di atas reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Gambar 1. Hasil Grafik Normal P-Plot

Hasil pengujian menunjukkan bahwasannya penyebaran pliot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka bisa dikatakan distribusi data residual normal.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13487177
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.059
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Kepemimpinan	.404 2.472
	Iklim Organisasi	.404 2.472

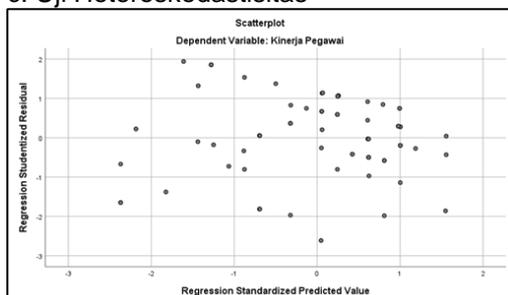
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai toeransi 0,404 > 0,10 yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas. Selanjutnya dapat diketahui nilai VIF 2.472 < 10,00 yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas. Kesimpulannya adalah model regresi

pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui tidak memiliki pola yang jelas, titik yang menyebar secara acak, serta tersebar bebas baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

3.3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.754	2.717	
	Kepemimpinan	-.167	.098	-.303
	Iklim Organisasi	.337	.105	.572

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Hasil pengujian menunjukkan persamaan regresi linear berganda seperti berikut ini:

1. Nilai angka konstanta yang diperoleh sebesar 25.754 yang artinya variabel Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) bernilai signifikan
2. Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai konstanta sebesar -0.167, dapat dinyatakan bahwa nilai konstanta tersebut berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Variabel Iklim Organisasi (X_2) memiliki nilai konstanta sebesar 0.337, dapat dinyatakan bahwa nilai konstanta tersebut berpengaruh positif

3.4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
		1	(Constant)
	Kepemimpinan	-1.700	.094
	Iklim Organisasi	3.208	.002

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Hasil pengujian parsial yaitu pada pada Uji T dapat dilihat t hitung Kepemimpinan (X_1) sebesar -1.700 dan t hitung Iklim Organisasi (X_2) sebesar 3.208. Untuk mengetahui t tabel, digunakan rumus berikut ini:

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2; n - k - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0.05/2; 69 - 3 - 1$$

$$t_{\text{tabel}} = 0.025/65$$

$$c = 1.997$$

Variabel Kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai sig. sebesar 0.094 > 0.05 dan t hitung (-1.700) < t tabel (1.997). Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Variabel Iklim Organisasi (X_2) mempunyai nilai sig. 0.002 < 0.05 dan t hitung (3.208) > t tabel (1.997) yang artinya berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hal pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) dengan hasil tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian yang dilakukan oleh (Nufus, 2021) terdapat pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	5.891	.004 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} digunakan rumus berikut ini:

$$F_{tabel} = (k;n - k)$$

$$F_{tabel} = (3;69 - 3)$$

$$F_{tabel} = (3;66)$$

$$F_{tabel} = 2.74$$

Dapat diketahui nilai F hitung (5.891) > F tabel (2.74) dan mempunyai nilai sig. sebesar 0.004 < 0,05.. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan variabel Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Suharmanto, 2021) dengan hasil kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.151	.126	2.167
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Hasil pengujian menunjukkan Koefisien Determinasi (R^2), dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi (R^2) pada angka Adjusted R Square sebesar 0.126 atau setara dengan 12.6%, yang memiliki penertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 12.6% yang artinya terbatas atau kecil (kurang dari 0.05). Sisanya dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang peneliti lakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada PUSDATIN Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian variable penelitian memiliki data yang valid dan reliabel.
2. Hasil pengujian secara parsial pada masing-masing variable yaitu pada uji t (parsial) didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai sig. sebesar 0.094 > 0.05 dan t hitung (-1.700) < t tabel (1.997). Hasil pengujian variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai sig. 0.002 < 0.05 dan t hitung (3.208) > t tabel (1.997).
3. Hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) yaitu uji f memiliki hasil bahwa kedua variabel bebas (kepemimpinan & iklim organisasi) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan nilai f hitung (5.891) > f tabel (2.74) dan mempunyai nilai sig. sebesar 0.004 < 0,05
4. Hasil pengujian di dapat Koefisien Determinasi (R^2) pada angka Adjusted R Square sebesar 0.126 atau setara dengan 12.6%, dan sisanya 87,4% dipengaruhi variable lainnya diluar penelitian ini. Disarankan untuk penelitian berikutnya dapat di teliti kembali variable lainnya tersebut.

Referensi

- Budyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Hutaheean, W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan.pdf. In *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (p. 130).
- Jannah, M., & Santoso, Y. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. 2(4), 329–336.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

- Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Murliana, M., & Malihah, L. (2022). *Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi*. 1, 44–55.
- Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182–188.
<https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.68>
- Pertama, E., & Tampubolon, M. P. (n.d.). *Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja, Organisasi*.
- Purnamasari, D. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis*. 4068–4083.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan* (I. Fahmi & E. Wahyudin (eds.); Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
https://www.google.co.id/books/edition/Pendekatan_Model_Kepemimpinan/sMNoDwAAQBAJ?hl=id&authuser=1&gbpv=1&pg=PA56&printsec=frontcover
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (25th ed.). Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suharmanto, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jenderalkementerian Dalam Negeri. *Jurnal Inovasi Penelitian ISSN*, 2(5), 2021.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138.
<https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Zamzam, F., & Yustini, T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)* (H. Aravik (ed.); 1st ed.). DEEPUBLISH.