

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Tondano

Ansarullah ¹, Thelma Wawointana ², Devie Siwij ³

ansarullahu3@gmail.com¹, thelmawawointana@unima.ac.id², deviesiwij@unima.ac.id³

¹²³Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

INFOARTIKEL

ABSTRACT

Accepted: 25 Agustus
2025
Revised : 01 Oktober
2025
Published: 31 Oktober
2025

Key word:

*Organizational Climate,
Employee Performance,
Tondano Samsat Office.*

The purpose of this study is to determine the extent to which the organizational climate at the Tondano Samsat Office influences employee performance. A quantitative approach using a descriptive survey design was employed as the research methodology. A census technique was applied to collect data from all 45 employees in this study. A Likert-scale questionnaire was used as the research instrument, and the data were analyzed using SPSS version 23. The findings revealed that the organizational climate has a positive and substantial impact on improving employee performance. While employee performance was measured at 67.48%, the average score for the organizational climate variable was 69%. This indicates that although the organization is in a good condition, there is still room for improvement. Based on the reliability test, the research instrument was deemed appropriate for use; employee performance and organizational climate had Cronbach's Alpha values of 0.848 and 0.836, respectively. Normality testing confirmed that the data were normally distributed, with a significance value of $0.148 \geq 0.05$. The linearity test also validated the linear relationship between the variables, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Results from the simple linear regression analysis showed a regression coefficient of 0.908, meaning that employee performance increases by 0.908 units for every improvement in organizational climate quality. This effect was found to be significant, as the calculated t-value of 32.625 exceeded the t-table value of 1.681 at a significance level of 0.000. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) was 0.961, indicating that the organizational climate contributes 96.1% to the variance in employee performance, while the remaining 3.9% is explained by other factors not included in this study. These results suggest that employee performance can be enhanced through better communication, work processes, and support from supervisors and colleagues. To further optimize employee productivity, it is recommended that the Tondano Samsat Office continue to improve its organizational climate by strengthening discipline, enhancing internal coordination, and providing adequate facilities and infrastructure.

Kata kunci:
Iklim Organisasi,
Kinerja pegawai,
Kantor Samsat Tondano.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar iklim organisasi di Kantor Samsat Tondano mempengaruhi kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain survei deskriptif merupakan metodologi yang digunakan. Teknik sensus digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh 45 pegawai dalam penelitian ini. Instrumen kuesioner berbasis Likert digunakan untuk mengumpulkan data, dan perangkat lunak SPSS versi 23 digunakan untuk analisis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sementara kinerja pegawai adalah 67,48%, nilai rata-rata variabel iklim organisasi adalah 69%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi berada dalam kondisi yang baik, masih ada peluang untuk perbaikan. Menurut penilaian reliabilitas, alat penelitian tersebut sesuai untuk digunakan; kinerja pegawai dan iklim organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,848 dan 0,836. Data ditentukan untuk didistribusikan secara teratur berdasarkan hasil uji normalitas, yang menghasilkan nilai signifikansi $0,148 \geq 0,05$. Hubungan linear antara variabel divalidasi oleh uji linearitas, yang menghasilkan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan koefisien regresi 0,908 dari studi regresi linear sederhana, kinerja pegawai dapat naik sebesar 0,908 unit untuk setiap peningkatan kualitas iklim organisasi. Efeknya terbukti signifikan karena nilai-t yang dihitung sebesar 32,625 lebih tinggi dari t-tabel sebesar 1,681 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,961, lingkungan organisasi menyumbang 96,1% dari varians kinerja pegawai, dengan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam studi tersebut menyumbang 3,9% sisanya. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai meningkat dengan komunikasi yang lebih baik, proses kerja, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja. Agar produktivitas pegawai dapat lebih maksimal, disarankan kepada Kantor Samsat Tondano untuk terus meningkatkan suasana organisasi dengan cara meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan koordinasi internal, dan menyediakan sarana dan prasarana pendukung.

1. Pendahuluan

Karena berfungsi sebagai fondasi bagi kegiatan operasional serta regulasi, insan organisasi (SDM) dipandang sebagai kekayaan terpenting organisasi. Memastikan bahwa sumber daya manusia suatu organisasi dapat berfungsi sebaik-baiknya sangat penting untuk mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuannya mencapai tujuannya. Meskipun terdapat sumber daya keuangan, ilmiah, teknologi, dan alam yang tersedia, sumber daya tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal tanpa bantuan sumber daya manusia yang berkualitas[1].

Pegawai suatu organisasi atau lembaga saling bergantung satu sama lain. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi operasional suatu lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara efisien. Kontribusi staf suatu lembaga sama pentingnya bagi keberhasilannya dengan teknologi yang saat ini digunakan. Pegawai tetap jadi komponen penting dalam proses kerja organisasi, walaupun teknologi modern seringkali menggantikan beberapa tugas yang padat karya. Organisasi harus mempertimbangkan lingkungan kerja, pemimpin, rekan kerja, serta elemen lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai untuk menjamin kepuasan pegawai. Proses dan hasil, yaitu kualitas dan volume pekerjaan yang diselesaikan sesuai tugas, terkait dengan kinerja.

Lebih jauh, kinerja mencerminkan wujud pencapaian pelaksanaan rencana dan kebijakan yang diarahkan untuk merealisasikan visi, misi, tujuan serta sasaran organisasi sesuai perencanaan strategis. [2]. Lebih lanjut,[3] menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi merupakan ukuran kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan [4].

Di kantor Samsat Tondano, kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan instansi membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi standar yang dipersyaratkan. Lebih jauh, pegawai juga merupakan faktor yang krusial dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga atau instansi. Untuk mencapai hal tersebut, instansi harus mengatasi permasalahan yang mungkin timbul dalam lingkungan pegawai. Beberapa kasus yang muncul, seperti keterlambatan pegawai pada saat jam kerja, beban kerja yang tidak merata, dan rendahnya partisipasi pegawai dalam pelatihan teknis, menjadi kendala dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas kinerja. Lebih jauh, ditemukan adanya kecenderungan bekerja secara terisolasi berdasarkan kelompok kerja tertentu, yang mengakibatkan kinerja terintegrasi kurang optimal.[5].

Lingkungan kerja di kantor Samsat Tondano memiliki sejumlah permasalahan, antara lain (1) ruang kerja yang sesak sehingga menyulitkan pegawai untuk menyelesaikan tugas, (2) banyaknya pegawai yang tidak mengikuti jadwal kerja perusahaan, dan (3) pegawai yang diberi tanggung jawab melebihi kemampuan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Sistem Administrasi Terpadu Satu Pintu Tondano, terlihat jelas bahwa kinerja pegawai terhambat oleh ruang kerja yang sesak, ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja instansi, dan beban tanggung jawab yang lebih besar. Hasil awal ini menunjukkan adanya hambatan terhadap kinerja pegawai yang perlu diteliti lebih lanjut. Dengan demikian, terdapat indikasi bahwa iklim organisasi dipandang sebagai salah satu determinan yang berkontribusi menghambat instansi dalam mencapai tujuannya.

Suasana pengambilan keputusan dalam suatu organisasi disebut sebagai iklim organisasi. Menurut [6] pendapat individu terhadap tempat kerjanya dikenal sebagai iklim organisasi. Setiap bisnis akan memiliki lingkungan organisasi yang berbeda karena pandangan tersebut berbeda antara individu dan organisasi. Baik rentang posisi dalam perusahaan maupun karakteristik masing-masing pegawai mencerminkan kesenjangan ini. Diyakini bahwa perilaku inovatif dipengaruhi oleh atmosfer organisasi. Dengan menawarkan insentif intrinsik dan menumbuhkan rasa nyaman melalui dukungan agensi, lingkungan kerja yang bahagia dapat mendorong perilaku inovatif pegawai. pegawai akan lebih cenderung menunjukkan perilaku kreatif mereka kepada perusahaan dalam skenario ini [7].

Karakteristik area organisasi yang diduga berkaitan dengan kinerja pegawai akan menjadi fokus utama penelitian ini. Penelitian ini bertujuan menelaah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengatasi permasalahan iklim organisasi.

Menurut salah satu teori, iklim organisasi memengaruhi kinerja pegawai. Dalam karya mereka yang terbit tahun 1997, "Antisocial Behavior in Organizations" (Antisocial Behavior in Organizations), [8] meneliti bagaimana elemen-elemen iklim organisasi, seperti keadilan dan dukungan sosial, memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Sistem Administrasi Terpadu Satu Pintu Tondano" berdasarkan informasi latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, yang menghasilkan interpretasi numerik dari data yang terukur. Nilai perubahan yang dapat direpresentasikan oleh angka ataupun statistik direpresentasikan oleh informasi kuantitatif itu sendiri. Untuk memastikan ikatan antara 2 variabel ataupun lebih, riset kuantitatif asosiatif diseleksi selaku metodologinya. 2 variabel variabel (X) "Iklim Organisasi" serta variabel (Y) "Kinerja Pegawai" di Kantor Samsat Tondano menjadi subjek penelitian ini. Dengan membuat penanda yang terukur, transparan, serta objektif, definisi operasional terbuat untuk tiap variabel guna menolong proses analisis [9].

Kantor Samsat Tondano, yang membidangi pajak kendaraan bermotor serta pelayanan administrasi di daerah Tondano serta sekitarnya, terletak di Kembuan, Tondano Utara, Kabupaten Minahasa. Penelitian ini dicoba di sana. Struktur organisasi Kantor Samsat Tondano dibagi dalam bermacam kementerian, tercantum keuangan, administrasi, serta pelayanan. Posisi ini diseleksi sebab cocok dengan tujuan penelitian, ialah untuk mengkaji ikatan antara iklim organisasi serta kinerja pegawai. Riset ini hendak dilaksanakan pada bulan April 2025 sepanjang satu bulan.

Populasi penelitian ini merupakan segala pekerja di Kantor Samsat Tondano. Dengan memakai metode pengambilan ilustrasi jenuh juga disebut sebagai penelitian populasi ataupun sensus peneliti memilah ilustrasi dari segala populasi untuk penelitian ini [10]. Hasilnya, 45 orang jadi sampel penelitian.

Kuesioner Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert. Responden diminta memberikan jawaban sesuai pilihan yang telah disediakan pada kuesioner tertutup. Para pegawai di lokasi penelitian mengisi serangkaian pertanyaan, dan hasilnya berupa data kualitatif yang kemudian dikuantifikasi menjadi skor. Pemrosesan data yang terkumpul selanjutnya oleh peneliti dipermudah dengan skala Likert.

Dalam penelitian ini, pengujian instrumen mencakup penilaian kuesioner yang digunakan sebagai metode pengumpulan data primer. Untuk memastikan kesesuaiannya sebagai alat penelitian dan alat pengumpulan data, peneliti melakukan pra-uji coba kuesioner tersebut. Uji validitas dan reliabilitas merupakan bagian dari prosedur pengujian instrumen, dan SPSS versi 23 digunakan untuk analisis.

Melalui pengujian validitas, tingkat validitas instrumen penelitian yaitu, kemampuannya untuk mengukur variabel yang dirancang untuk dievaluasi seperti variabel kinerja pegawai dan iklim organisasi ditunjukkan. Sebuah kuesioner dianggap asli jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, menurut [11] Korelasi Pearson atau pendekatan korelasi momen-produk digunakan dalam penilaian validitas.

Menguji akurasi, presisi, atau keakuratan suatu alat ukur dikenal sebagai uji reliabilitas. Jika sekelompok partisipan yang sama diukur beberapa kali dan hasil relatif yang sama diperoleh, hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya. Cronbach's Alpha digunakan untuk pengujian reliabilitas konsistensi internal. Menurut [12] nilai koefisien dependabilitas yang ditentukan oleh nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 dianggap reliabel.

Diharapkan penelitian ini akan menawarkan pemahaman menyeluruh tentang korelasi iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Samsat Tondano melalui pendekatan sistematis, penggunaan variabel yang terukur, dan metode pengumpulan data yang luas. Temuan penelitian dapat diandalkan sebagai landasan bagi pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan karena didukung oleh instrumen yang menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Uji asumsi klasik dilakukan lebih dahulu untuk memastikan kelayakan data dalam analisis statistik sebelum menjalankan regresi linear sederhana. Salah satu tahapannya adalah uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen berdistribusi normal. Data dengan distribusi normal merupakan tanda model regresi yang kuat [13]. Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel digunakan untuk memeriksa kenormalan data. Populasi yang terdistribusi secara teratur dianggap sebagai sumber data jika nilai asimtotik taraf signifikansi (2-tailed) melebihi nilai alpha 0,05.

Untuk memastikan hubungan antar variabel yang diteliti menunjukkan pola linier dan tingkat signifikansi yang memadai, dilakukan uji linieritas. Nilai koefisien regresi masing-masing variabel penelitian, yaitu kinerja Pegawai (variabel Y), diprediksi menggunakan analisis regresi sederhana jika Iklim Organisasi (variabel X) dinaikkan atau diturunkan. Selain itu, nilai t, yang menjadi dasar pengujian hipotesis penelitian, juga ditentukan menggunakan analisis regresi dasar.

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan serta kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus Korelasi Pearson digunakan sebagai alat komputasi dalam penelitian ini dengan cara yang dijelaskan di bawah ini:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Untuk mengetahui apakah lingkungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Tondano, Uji-t parsial digunakan sebagai metode untuk menguji hipotesis penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis deskriptif memberikan penjelasan berikut untuk distribusi data penelitian:

Skor responden untuk variabel Iklim Organisasi bervariasi antara 53 hingga 83. Simpangan baku sebesar 7,221 dan skor rata-rata sebesar 69%. Meskipun masih terdapat variasi individual, statistik ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Samsat Tondano secara umum memiliki opini positif terhadap atmosfer organisasi. Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid, karena setiap butir kuesioner memiliki nilai korelasi yang melebihi r-tabel. Pada uji reliabilitas, variabel kinerja pegawai memperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,848, sedangkan variabel iklim organisasi sebesar 0,836. Dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, kedua variabel dapat dinyatakan sangat reliabel.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70427183
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.048
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diperoleh nilai sig. asimtotik (2-tailed) sebesar 0,148. Karena nilainya $\geq 0,05$, data dinyatakan normal dan berasal dari populasi berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	3258.078	21	155.147	107.589	.000
		Linearity	3163.445	1	3163.445	2193.745	.000
		Deviation from Linearity	94.633	20	4.732	3.281	.004
	Within Groups		33.167	23	1.442		
	Total		3291.244	44			

Dengan Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 2193,745 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan linear yang nyata dengan kinerja pegawai, karena nilai signifikansinya berada di bawah 0,05.

2. Teknik Analisis Data

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Product Moment**Correlations**

		Iklim Organisasi	Kinerja Pegawai
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.980**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.980**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,980, jelas dari tabel hasil analisis korelasi sederhana berikut bahwa kinerja pegawai dan suasana organisasi berkorelasi kuat dan menguntungkan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3163.445	1	3163.445	1064.384	.000 ^b
	Residual	127.800	43	2.972		
	Total	3291.244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Nilai F tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 1064,384 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel iklim organisasi (X). Dengan demikian, kinerja pegawai (Y) terbukti dipengaruhi oleh iklim organisasi (X).

Tabel 5. Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.960	1.724

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,961 dan nilai korelasi (R) sebesar 0,980, sebagaimana tercantum pada tabel di atas. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel iklim organisasi (X) memberikan pengaruh sebesar 96,1% terhadap kinerja pegawai (Y), sementara 3,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 6. Model Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.002	1.267		.001	.999
Iklim Organisasi	.908	.028	.980	32.625	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output SPSS menunjukkan konstanta sebesar 0,002 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,908. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,908.

3. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.002	1.267		.001	.999
Iklim Organisasi	.908	.028	.980	32.625	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai T hitung 32,625 dan T tabel 1,68107, dengan derajat kebebasan ($df = 45 - 2 = 43$) serta tingkat signifikansi 0,05, sebagaimana ditampilkan pada tabel. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, faktor-faktor dalam iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai masih menunjukkan pencapaian yang patut diperhatikan meskipun penerapan lingkungan organisasi Kantor Samsat Tondano belum sepenuhnya dioptimalkan misalnya, masih terdapat hambatan disiplin dan sedikit fasilitas pendukung. Hal ini menunjukkan hubungan yang baik dan signifikan antara peningkatan kinerja karyawan dan inisiatif untuk meningkatkan iklim organisasi melalui proses kerja yang jelas, bimbingan kepemimpinan, dan komunikasi yang efektif [14].

Pandangan pegawai tentang efek positif iklim perusahaan terhadap produktivitas mereka juga menunjukkan hubungan ini. Manfaat yang dirasakan meliputi rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, rasa memiliki, tempat kerja yang damai, serta dukungan dari para pemimpin dan rekan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja, kualitas, kuantitas, dan keandalan karyawan meningkat seiring dengan persepsi mereka terhadap iklim perusahaan.

Selain itu, penelitian ini menemukan adanya kendala internal yang berpotensi menghalangi terbentuknya suasana kerja yang kondusif. Banyak pekerja melaporkan penerapan standar organisasi yang tidak konsisten, perbedaan sudut pandang dalam penyelesaian konflik, dan kurangnya fasilitas bantuan yang memadai. Kondisi ini menyiratkan bahwa kualitas kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama antar departemen di dalam lembaga, selain kebijakan formal, juga berdampak pada efektivitas iklim organisasi.

Kesimpulan

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Samsat Tondano dipengaruhi secara signifikan oleh iklim organisasi. Meskipun kinerja pegawai tergolong "cukup baik" tetapi masih perlu ditingkatkan, kondisi kerja di kantor tersebut dinilai baik berdasarkan nilai rata-rata variabel iklim organisasi (69%), dan kinerja pegawai (67,48%). Data menunjukkan bahwa kuesioner penelitian valid dan reliabel, dibuktikan dengan korelasi item yang melampaui r-tabel serta nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,836 pada iklim organisasi dan 0,848 pada kinerja pegawai. Data Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,148 \geq 0,05$, sesuai dengan kriteria Kolmogorov-Smirnov. Dengan hasil uji normalitas, dapat dinyatakan bahwa asumsi regresi telah terpenuhi. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai. Analisis regresi sederhana memperlihatkan koefisien sebesar 0,908, artinya setiap peningkatan

satu unit iklim organisasi akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,908 unit. Selain itu, pada taraf signifikansi 5%, nilai t hitung 32,625 lebih tinggi daripada t tabel 1,681, serta nilai p $0,000 < 0,05$, yang semakin menegaskan kekuatan hubungan tersebut. Secara keseluruhan, iklim organisasi menyumbang 96,1% varians kinerja pegawai ($R^2 = 0,961$), dengan karakteristik lain yang tidak termasuk dalam analisis seperti motivasi individu, kepemimpinan, ruang kerja, dan struktur insentif memengaruhi 3,9% sisanya.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya tentang dampak iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten [15]. Berdasarkan riset tersebut, faktor-faktor yang berkaitan dengan iklim organisasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin efektif kinerja pegawai yang dapat dicapai, semakin baik pula iklim organisasi yang terbentuk, yang ditandai dengan adanya kesamaan identitas, dukungan pimpinan, komunikasi yang efektif, dan penyelesaian konflik yang konstruktif.

Referensi

- [1] S. Governance *et al.*, “Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi,” vol. 4, no. 3, pp. 3032–3052, 2024, doi: 10.53363/bureau.v4i3.476.
- [2] Moeheriono, “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya,” 2010.
- [3] L. Robbins, *An essay on the nature and significance of economic science*. Ludwig von Mises Institute, 2007.
- [4] A. A. A. P. Mangkunegara, “Manajemen sumber daya manusia perusahaan,” 2011.
- [5] L. Pasambuna, A. R. Dilapanga, and J. E. Mokat, “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Kotamobagu,” *J. Cendekia Ilm.*, vol. 4, no. 1, pp. 1036–1046, 2024.
- [6] A. Berberoglu, “Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals,” *BMC Health Serv. Res.*, vol. 18, no. 1, p. 399, 2018.
- [7] D. Kusdinar and R. Haholongan, “The Influence of Self Leadership on Innovative Behavior,” vol. 74, no. AICMaR 2018, pp. 92–96, 2019, doi: 10.2991/aicmar-18.2019.22.
- [8] R. A. Giacalone and J. Greenberg, *Antisocial behavior in organizations*. sage, 1997.
- [9] D. S. R. Siwij, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng,” *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 8, no. 22, 2022.
- [10] P. Sugiyono, “Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D,” *Alfabeta, Bandung*, vol. 62, p. 70, 2011.
- [11] M. Abdurahman and S. A. Muhidin, “Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam penelitian (Cv Pustaka Setia,” *Cv Pustaka Setia*, 2007.
- [12] U. Sekaran and R. Bougie, “Research for business—a skill building approach,” *John-Wiley Sons, New York, NY*, vol. 4, pp. 401–415, 2010.
- [13] I. Ghozali, “Analisis Multivariate dengan program SPSS,” *Semarang Badan Penerbit Univ. Diponegoro*, vol. 12, no. 2, pp. 33–56, 2005.
- [14] A. Basir, H. Hamida, and H. Aminah, “Satisfaction as a Strategic Link between the Organizational Environment and Innovation: A Systematic Literature Review in the Context of Modern Organizations,” *Int. J. Econ. Manag. Account.*, vol. 3, no. 2, pp. 188–197, 2025.
- [15] A. K. Umam, “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten,” 2018, [Online]. Available: <http://eprints.untirta.ac.id/1001/>