



Journal of Community Service

Volume 3, Issue 1, June 2021

P-ISSN: 2715-2901 E-ISSN: 2715-291X

Open Access at: <https://idm.or.id/JCS/index.php/JCS>

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT STIS TUAL HIGHER SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES OFFICE

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKOLAH TINGGI ILMU-ILMU SOSIAL STIS TUAL

Frederika Rahanra

Program Studi Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial (STIS) Tual

Email : ikkerahanra980@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Frederika Rahanra

ikkerahanra980@gmail.com

Keywords:

Influence, Organizational Climate, Effectiveness

Website:

<https://idm.or.id/JCS/index.php/JCS>

page: 041 - 053

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of obtaining data, processing and analyzing it in order to determine the influence between organizational climate and employee work effectiveness at the STIS Tual High School of Social Sciences Office. Data collection is done by means of observation, interviews, and documentation. Data were analyzed qualitatively. The results of the study show that when calculating the data obtained in field research using the product moment correlation formula, a correlation value of 0.885 is obtained. The results of this correlation were then tested for significance with a t-test at a 95% level of confidence (significance level of 0.05). The t-test results obtained were 13.235 which means that the t-test value was greater than the t-table value of 2.042 ($13.235 > 2.042$). These results indicate that organizational climate and employee work effectiveness have a close relationship at the STIS Tual College of Social Sciences office.

Copyright © 2021 JCS. All rights reserved

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Frederika Rahanra <i>ikkerahanra980@gmail.com</i> Kata kunci: Pengaruh, Iklim Organisasi, efektivitas Website: https://idm.or.id/JCS/index.php/JCS hal: 041 - 053	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data, mengolah dan menganalisisnya guna mengetahui pengaruh antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bawa perhitungan atas data yang diperoleh dalam penelitian lapangan dengan menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh nilai korelasi sebesar 0,885. Hasil korelasi ini selanjutnya diuji signifikansinya dengan t-test pada taraf kepercayaan 95% (Taraf signifikansi 0,05). Hasil t-test yang didapat adalah sebesar 13,235 yang berarti bahwa nilai t-test lebih besar dari nilai t-tabel yang sebesar 2,042 ($13,235 > 2,042$). Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai mempunyai hubungan yang erat pada kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual. <i>Copyright © 2021 JCS. All rights reserved</i>

PENDAHULUAN

Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial (STIS) Tual adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi yang memiliki peran strategis dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidang ilmu sosial. Keberhasilan STIS Tual dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja pegawai di berbagai tingkatan organisasi. Kinerja pegawai, pada gilirannya, dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah iklim organisasi di lingkungan kerja.

Iklim organisasi adalah salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Ini mencakup sejumlah elemen, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, hubungan antarpegawai, dan perasaan keadilan di tempat kerja. Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sementara iklim organisasi yang negatif dapat menghambat efektivitas kerja.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut, setiap organisasi Pemerintah/Swasta dituntut memiliki iklim organisasi yang baik dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu pegawai dituntut bekerja secara rasional dan profesional karena hakikat dari organisasi adalah manusia pegawai/Karyawan itu sendiri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Manusialah yang memberi hidup bagi organisasi, sehingga mereka dapat tampil sebagai pendorong tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga sebaliknya dapat tampil sebagai penghambat usaha pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Pegawai yang produktif akan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat, bekerja secara kreatif, inovatif, tekun dan tidak bergantung pada atasan, mempunyai andil yang lebih dari yang diharapkan, menetapkan standar kerja yang tinggi, percaya diri dan pantas memperoleh penghargaan, mempunyai pergaulan yang efektif dengan atasan dan teman sejawat, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memuaskan orang lain. Agar pegawai dapat bekerja secara profesional ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dengan demikian dapat memungkinkan para pegawai bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu-buru, penuh keakraban dan saling menghargai diantara para pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual menunjukkan indikasi yang dianggap dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka dapat dikemukakan Pegawai belum terlihat menciptakan pekerjaan yang menarik, penuh tantangan dan tidak rutin, Seringkali terlihat hubungan kerja yang tidak harmonis dan intim diantara pegawai, Kurangnya lingkungan kerja yang membangkitkan kegairahan bekerja pegawai, Penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktunya, Kurangnya inisiatif pegawai dalam pelaksanaan tugas, masih kurangnya mutu dari hasil pekerjaan yang diselesaikan. Kondisi ini, mendorong peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui sejauhmana efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di STIS Tual. Masalah ini menjadi semakin penting dalam konteks perkembangan organisasi dan tuntutan yang semakin kompleks dalam dunia pendidikan. Dengan memahami bagaimana iklim organisasi memengaruhi kinerja pegawai, STIS Tual dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah penelitian deskriptif dengan teknik studi korelasional (*correlation study*), dimana teknik korelasi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y dan apabila ada, seberapa erat dan seberapa berartinya hubungan tersebut (Arikunto, 1997). Teknik korelasi ini menghasilkan koefiensi yang menunjukkan ada atau tidaknya korelasi linier antara dua variabel dalam penelitian.

Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik korelasi *Pearson's Product Moment*. Merupakan teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval atau rasio dengan persyaratan tertentu (Riduwan & Akdon, 2005). Syarat-syarat untuk menggunakan statistik parametrik adalah kedua variabel penelitian menggunakan data interval atau rasio, data berdistribusi normal, jumlah data (sampel) lebih besar dari 30 (Santoso, 2001). Dalam penelitian ini, data yang akan diolah diasumsikan memenuhi syarat-syarat penggunaan *Person's Product Moment* sehingga cara ini adalah teknik analisis yang tepat.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual berlangsung sejak Juli-Agustus 2020. Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual yang berjumlah 36 orang.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui, wawancara, observasi, kuisioner, dan studi dokumenter. Tahapan Pengumpulan Data terdiri dari Penelitian kepustakaan yang dimaksudkan untuk mendapatkan berbagai konsep, teori, atau data sekunder yang ada kaitan dengan penelitian dan Penelitian lapangan yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan menggunakan instrument penelitian tersebut di atas.

Teknik Analisa Data

Data yang berhasil dikumpulkan, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknis analisis statistik Korelasi Product Moment, untuk mengetahui hubungan kedua variabel yang diteliti dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- r_{XY} = Koefisien korelasi r
- N = Jumlah sampel
- X = Skor dalam distribusi variabel X
- Y = Skor dalam distribusi variabel Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pedoman analisis tersebut maka analisis data akan dilakukan sebagai berikut :

Iklim Organisasi (variabel bebas)

Variabel Motivasi sebagai variabel bebas akan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Adanya lingkungan kerja yang kondusif.
- b. Adanya komunikasi dan interaksi di antara pegawai.
- c. Adanya kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Adanya perlakuan adil bagi pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang indikator-indikator di atas, maka diajukan beberapa pertanyaan seperti terlihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Iklim Organisasi (X)

No.	Pertanyaan dan Jawaban Responden.	F	%	Ket.
1.	Menurut bapak/ibu apakah, lingkungan yang anda bekerja selalu kondusif?			
	a. Kondusif.	16	44,44	

No.	Pertanyaan dan Jawaban Responden.	F	%	Ket.
2.	b. Kurang kondusif.	14	38,89	N = 36
	c. Tidak kondusif.	6	16,67	
3.	Menurut bapak/ibu apakah selalu ada komunikasi dan interaksi di antara pegawai baik atasan dengan bawahan ataupun abawahan dengan bawahan terlaksana dengan baik?	16	44,44	
	a. Ya.	14	38,89	
	b. Kadang-kadang.	6	16,67	
	c. Tidak.			
4.	Menurut bapak/ibu apakah adanya kerjasama diantara pegawai dalam melaksanakan pekerjaan?	14	38,89	
	a. Ya.	16	44,44	
	b. Kadang-kadang.	6	16,67	
	c. Tidak.			
	Menurut bapak/ibu apakah adanya perlakuan adil bagi pegawai dalam pelaksanaan tugas?	14	38,89	
	a. Ya.	16	44,44	
	b. Kadang-kadang.	6	16,67	
	c. Tidak			

Dari tabel di atas, memperlihatkan tanggapan responden sebagai berikut :

- Responden yang menjawab adanya lingkungan kerja yang kondusif sebanyak 16 orang (44,44 %) responden yang menjawab kurang kondusif sebanyak 14 orang (38,89%) dan responden yang menjawab tidak kondusif sebanyak 6 orang (16,67 %).
- Responden yang menjawab adanya komunikasi dan interaksi diantara pegawai, yang menjawab ya sebanyak 16 orang (44,44 %) responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang (38,89%) dan responden yang menjawab tidak sebanyak 6 orang (16,67 %).
- Responden yang menjawab adanya kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjawab ya sebanyak 14 orang (38,89 %); responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (44,44 %) dan responden yang menjawab tidak sebanyak 6 orang (16,67 %).
- Responden yang menjawab adanya perlakuan adil bagi pegawai yang menjawab ya sebanyak 14 orang (38,89%); responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (44,44%); dan responden yang menjawab tidak sebanyak 6 orang (16,67%).

Dari jawaban responden tersebut di atas kemudian didistribusikan ke dalam tabel distribusi jawaban responden sebagai terlihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X)

No.	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Total
1.	3	3	3	3	12
2.	2	2	2	2	8
3.	3	3	3	3	12
4.	1	1	1	1	4
5.	2	2	2	2	8
6.	2	3	2	2	9
7.	3	2	2	2	9
8.	2	3	2	2	8
9.	1	1	1	1	4
10.	3	2	2	2	9
11.	2	2	2	2	8
12.	3	3	3	3	12
13.	3	3	3	3	12
14.	2	2	2	2	8
15.	1	1	1	1	4
16.	3	3	3	3	12
17.	2	2	2	2	8
18.	3	2	3	3	11
19.	1	1	1	1	4
20.	3	3	3	3	12
21.	2	3	2	2	9
22.	2	2	2	2	8
23.	3	3	3	3	12
24.	3	3	3	3	12
25.	2	2	2	2	8
26.	3	3	3	3	12
27.	2	2	2	2	8
28.	3	3	3	3	12
29.	3	2	3	2	10
30.	2	3	2	3	12
31.	2	2	2	2	8
32.	3	3	3	3	12
33.	1	1	1	1	4
34.	3	3	3	3	12
35.	2	2	2	2	8
36.	1	1	1	1	4
					325

Efektivitas Kerja Pegawai

Efektifitas Kerja Pegawai sebagai variabel terikat akan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya.

- b. Inisiatif pegawai dalam pelaksanaan tugas.
- c. Terciptanya mutu hasil pekerjaan.
- d. Terpenuhi rasa kepuasan kerja pegawai.

Guna mengetahui tanggapan responden mengenai indikator-indikator variabel terikat (efektivitas kerja pegawai), diajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang hasilnya dapat diikuti melalui tabel berikut ini

Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Kerja Pegawai Variabel Y

No.	Pertanyaan dan Jawaban Responden.	F	%	Ket.
1	2	3	4	5
1.	Menurut bapak/ibu apakah penyelesaian pekerjaan pegawai tepat pada waktunya ?			N = 36
	a. Tepat.	14	38,89	
	b. Kurang tepat.	16	44,44	
2.	c. Tidak tepat	6	16,67	
	Menurut bapak/ibu apakah pegawai selalu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan?			
	a. Ya	19	52,78	
	b. Kadang-kadang.	12	33,33	
3.	c. Tidak	5	13,89	
	Menurut bapak/ibu apakah pekerjaan yang dihasilkan pegawai bermutu?			
	a. bermutu.	20	55,56	
	b. Kurang bermutu.	11	30,55	
4	c. Tidak bermutu.	5	13,89	
	Menurut bapak/ibu apakah merasa puas atas hasil pekerjaan yang dikerjakan?			
	a. Puas.	18	50,00	
	b. Kurang puas.	12	33,33	
	c. Tidak puas.	6	16,67	

Data dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Responden yang menjawab penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang menjawab tepat sebanyak 14 orang (38,89%) responden yang menjawab kurang tepat sebanyak 16 orang (44,44%) dan responden yang menjawab tidak tepat sebanyak 6 orang (16,67 %).
- b. Responden yang menjawab inisiatif pegawai dalam pelaksanaan tugas yang menjawab ya sebanyak 19 orang (52,78 %); sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sedang sebanyak 12 orang (33,33 %) dan responden yang menjawab tidak sebanyak 5 orang (13,89%).
- c. Responden yang menjawab terciptanya mutu hasil pekerjaan, yang menjawab bermutu sebanyak 20 orang (55,56%); responden menjawab

kurang bermutu sebanyak 11 orang (30,55%) dan responden yang menjawab tidak bermutu sebanyak 5 orang (13,89%)

- d. Responden yang menjawab terpenuhinya rasa kepuasan kerja pegawai, yang menyatakan puas sebanyak 18 orang (50,00%) responden menjawab kurang puas sebanyak 12 orang (34,28%) dan responden yang menjawab tidak tidak puas sebanyak 6 orang (116,67 %).

Dari jawab responden tersebut di atas, kemudian didistribusikan ke dalam distribusi jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Tentang Efektivitas Kerja Pegawai.

No	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Ket.
1.	3	3	3	3	12
2.	2	2	2	2	8
3.	3	3	3	3	12
4.	1	1	1	1	4
5.	2	3	3	2	10
6.	3	3	3	3	12
7.	2	2	2	2	8
8.	2	3	3	3	11
9.	1	2	2	1	6
10.	3	3	3	3	12
11.	2	2	2	2	8
12.	3	3	3	3	12
13.	3	3	3	3	12
14.	2	2	2	2	8
15.	1	1	1	1	4
16.	3	3	3	2	11
17.	2	2	2	2	8
18.	2	3	3	3	11
19.	1	1	1	1	4
20.	3	3	3	3	12
21.	2	2	3	3	10
22.	2	2	2	2	8
23.	3	3	3	3	12
24.	3	3	3	3	12
25.	2	2	2	2	8
26.	3	3	3	3	12
27.	2	2	2	2	8
28.	3	3	3	3	12
29.	2	2	2	2	8
30.	2	3	3	3	11
31.	2	2	2	2	8
32.	3	3	3	3	12
33.	1	1	1	1	4
34.	3	3	3	3	12
35.	2	3	3	3	11
36.	1	1	1	1	4
					337

Hubungan Antara Variabel Bebas; Motivasi dengan Variabel Terikat; Kinerja Pegawai.

Hubungan antara kedua variabel penelitian yaitu motivasi (variabel bebas) dengan kinerja pegawai (variabel terikat) akan diuji dengan menggunakan uji variabel product moment, namun sebelumnya diperlukan sebuah tabel kerja sebagai berikut :

Tabel 4. Tabel Kerja Koefisien Korelasi Product Moment

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1.	12	12	144	144	144
2.	8	8	64	64	64
3.	12	12	144	144	144
4.	4	4	16	16	16
5.	8	10	64	100	80
6.	9	12	81	144	108
7.	9	8	81	64	72
8.	8	11	64	121	88
9.	4	6	16	36	24
10.	9	12	81	144	108
11.	8	8	64	64	64
12.	12	12	144	144	144
13.	12	12	144	144	144
14.	8	8	64	64	64
15.	4	4	16	16	16
16.	12	11	144	121	132
17.	8	8	64	64	64
18.	11	11	121	121	121
19.	4	4	16	16	16
20.	12	12	144	144	144
21.	9	10	81	100	90
22.	8	8	64	64	64
23.	12	12	144	144	144
24.	12	12	144	144	144
25.	8	8	64	64	64
26.	12	12	144	144	144
27.	8	8	64	64	64
28.	12	12	144	144	144
29.	10	8	100	64	80
30.	12	11	144	121	132
31.	8	8	64	64	64
32.	12	12	144	144	144
33.	4	4	16	16	16
34.	12	12	144	144	144
35.	8	11	64	121	88
36.	4	4	16	16	16
	325	337	3217	3433	3299

Dari keseluruhan data yang terdapat dalam maka dapat dihitung koefisien korelasi sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{XY} = \frac{36(3299) - (325)(337)}{\sqrt{[36(3217) - (325)^2][36(3433) - (337)^2]}}$$

$$r_{XY} = \frac{118764 - 109525}{\sqrt{(115812 - 105625)(123588 - 113569)}}$$

$$r_{XY} = \frac{9239}{\sqrt{(10187)(10019)}}$$

$$r_{XY} = \frac{9239}{\sqrt{102063553}}$$

$$r_{XY} = \frac{9239}{10102,65}$$

$$r = 0,915$$

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus product moment menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,915. Berdasarkan pedoman analisa data didapati adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut.

Korelasi yang sangat kuat ini memperlihatkan bahwa iklim organisasi mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual.

Tingkat korelasi yang sangat kuat ini berarti bahwa setiap perubahan baik berupa peningkatan ataupun penurunan sebesar 0,915 pada variabel iklim organisasi (x) akan mengakibatkan peningkatan ataupun penurunan kearah yang sama pula sebesar 0,915 pada variabel efektivitas kerja pegawai (y) apabila variabel yang lainnya dianggap konstant.

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara kedua variabel, apakah signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian signifikansi dengan menggunakan rumus t-test pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% (0,05) dan dk = (36 - 2 = 34) dengan asumsi bahwa nilai t-hitung (t-test) harus sama atau lebih besar dari nilai t-tabel.

$$\begin{aligned}t\text{-test} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\t\text{-test} &= \frac{0,915 \sqrt{36-2}}{\sqrt{1-(0,915)^2}} \\t\text{-test} &= \frac{0,915 \sqrt{34}}{\sqrt{1-0,837}} \\t\text{-test} &= \frac{0,915 \times 5,830}{\sqrt{0,163}} \\t\text{-test} &= \frac{5,334}{0,403} \\t\text{-test} &= 13,235\end{aligned}$$

Adapun hasil perhitungan menunjukkan nilai t-test sebesar 13,235. Hasil ini akan dibandingkan dengan nilai pada t-tabel yang menunjukkan nilai sebesar 2,042, ini berarti nilai t-test lebih besar dari nilai t-tabel yakni $13,235 > 2,042$. Hal ini memperlihatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual.

Dengan demikian, maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual diterima kebenarannya, dan menolak hipotesis yang mengatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa ada pengaruh yang sangat kuat antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,915$. Pengaruh yang sangat kuat ini menunjukkan bahwa iklim organisasi belum baik, sehingga efektivitas kerja pegawai belum meningkat secara signifikan.

Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai dimana nilai t-test lebih besar dari nilai t-tabel ($13,235 > 2,042$).

Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, diharapkan pimpinan kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.

SIMPULAN

Dari analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel utama dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bawa perhitungan atas data yang diperoleh dalam penelitian lapangan dengan menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh nilai korelasi sebesar 0,885. Hasil korelasi ini selanjutnya diuji signifikansinya dengan t-test pada taraf kepercayaan 95% (Taraf signifikansi 0,05). Hasil t-test yang didapat adalah sebesar 13,235 yang berarti bahwa nilai t-test lebih besar dari nilai t-tabel yang sebesar 2,042 ($13,235 > 2,042$). Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai mempunyai hubungan yang erat pada kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan lebih lanjut bahwa hipotesis yang mengatakan ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual diterima pemberlakuannya.

Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik iklim organisasi pada kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual, maka semakin meningkat pula efektivitas kerja pegawai. Dengan bertitik tolak dari kesimpulan di atas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam rangka pencapaian iklim organisasi yang kondusif dan nyaman, maka suasana kerja yang menyenangkan pada kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual harus ditingkatkan yang mestinya berorientasi pada :
 - a. Adanya lingkungan kerja yang kondusif.
 - b. Adanya komunikasi dan interaksi diantara pegawai.
 - c. Adanya kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d. Adanya perlakuan adil bagi pegawai..
2. Pimpinan Kantor Sekolah Tinggi Ilmu-Ilmu Sosial STIS Tual dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka diperlukan ketetapan dalam pelaksanaan tugas - tugas menurut waktu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh karena itu harus memperhatikan efektivitas kerja pegawai yang berorientasi pada :
 - a. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya.
 - b. Inisiatif pegawai dalam pelaksanaan tugas.
 - c. Terciptanya mutu hasil pekerjaan.
 - d. Terpenuhinya rasa kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Wirawan. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat
- Utami, R. P. (2014). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Bpmd) Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Setiawan, K. C. (2015). pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12)
- Subawa, I.K.A., Bagus, I., & Surya, K. (2017) *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASANKERJA GURU SMA 1 GIANJAR* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). *Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebet Baru Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- NGADI, R. (2020). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA GORONTALO*. Skripsi, 1(931414181).