

ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Jarwanto

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this research is to look at the effect of organizational climate, the need for achievement, the need for power, and the need for affiliation on the performance of the employees of BPS Special Province of Yogyakarta. The objects of this research are all employees in BPS D.I Yogyakarta totaling 75 people. The data collection was conducted by distributing questionnaires addressed to the employees to obtain an answer for each item of respondents' perception of the variable statement. Of the total questionnaires distributed, 70 questionnaires were returned and readily processed. The data analysis method used was multiple regression analysis to examine the effect of organizational climate, the need for achievement, the need for power, and the need for affiliation on performance.

The test conducted partially showed that organizational climate, the need for achievement have a significant positive impact on the performance of the employees of BPS D.I Yogyakarta. On the other hand the need for affiliation and the need for power does not affect the performance of the employees of BPS D.I Yogyakarta. While the test conducted simultaneously showed that organizational climate, the need for achievement, the need for power, and the need for affiliation have a significant positive impact on the performance of the employees of BPS D.I Yogyakarta. The need for achievement has a dominant influence on the performance of the employees of BPS D.I Yogyakarta.

Keywords: *Organizational Climate, Need For Power, Need For Achievement, Need For Affiliation, And Performance*

LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya; iklim organisasi, motivasi kerja (*motivation*), gaji, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Dari beberapa faktor tersebut perlu diteliti seberapa pengaruhnya masing-masing faktor terhadap kinerja.

Setiap pegawai membutuhkan dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan individu ini akan mempengaruhi semangat kerjanya. Oleh karena itu, manajemen SDM di BPS selalu berusaha menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan pemenuhan kebutuhan individu yang menjadi tujuan kerja pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan setiap pegawai diharapkan akan menimbulkan motivasi atau dorongan bagi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Berbagai bentuk motivasi telah diterapkan oleh pihak manajemen BPS. Kebijakan yang telah diterapkan dalam rangka meningkatkan semangat kerja antara lain dengan penugasan pegawai dalam jabatan fungsional sesuai dengan kompetensi seseorang,

monitoring kualitas (MK) dalam setiap survei, penerapan sistem *reward and punishment*. Pemberian *reward* seperti kenaikan pangkat dan golongan, kenaikan gaji berkala, pemberian tanda jasa, pemberian tunjangan kinerja, dan promosi jabatan diberikan kepada pegawai atas pertimbangan prestasi kerja. Sebaliknya, pemberian *punishment* yang berupa sanksi-sanksi diantaranya penerapan reduksi pemberian tunjangan kinerja, penurunan kelas jabatan, bahkan demosi jabatan telah diterapkan terhadap pegawai yang melanggar disiplin.

Dari berbagai kebijakan manajemen BPS yang telah diterapkan terlihat mampu meningkatkan kinerja pegawai. Indikasinya adalah pegawai berusaha mencapai target pekerjaan baik kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktunya. Kegairahan bekerja dan disiplin pegawai semakin meningkat.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh secara parsial iklim organisasi dan motivasi (*need for achievement, need for power, and need for affiliation*) terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh secara simultan iklim organisasi dan motivasi (*need for achievement, need for power, and need for affiliation*) terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Iklim Organisasi

Forehand dalam Hardjana (2006) mendefinisikan Iklim organisasi sebagai seperangkat ciri-ciri yang menggambarkan sebuah organisasi dan yang (a) membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain, (b) bertahan hidup cukup lama, dan (c) mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut. Dampak iklim organisasi pada perilaku individu dapat dilihat pada stimuli yang dihadapi para anggota organisasi secara individual, kekangan atau hambatan atas kebebasan memilih perilaku di kalangan karyawan, dan proses pemberian sanksi dan ganjaran. Forehand menegaskan bahwa iklim organisasi meliputi lima ciri asasi organisasi juga terkenal dengan sebutan dimensi yaitu: (1) ukuran dan struktur organisasi (*size and structure*); (2) pola kepemimpinan (*leadershi patterns*); (3) kompleksitas system (*system complexity*); (4) arah tujuan (*goal direction*); dan (4) jaringan komunikasi (*communication networks*).

Motivasi

Teori motivasi McClelland

Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland, adalah kebutuhan akan prestasi (*needfor achievement/n.ach*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power/n pow*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation/n aff*). Identifikasi ketiga motif kebutuhan tersebut sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan Prestasi

Kebutuhan terhadap prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2. Kebutuhan akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Karyawan memiliki motivasi berpengaruh terhadap lingkungannya dan memiliki ide-ide untuk menang.

3. Kebutuhan untuk Berafiliasi atau Bersahabat

Kebutuhan akan Afiliasi, adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Kinerja Pegawai

Dessler (1997) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja karyawan saat ini/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Bernardin dan Russel (dalam Gomes 2003) “ *A way of measuring the contribution of individuals to their organization*”. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Model penilaian kinerja menurut Dessler (2009) meliputi indikator sebagai berikut;

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Kehandalan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian/tanggungjawab adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

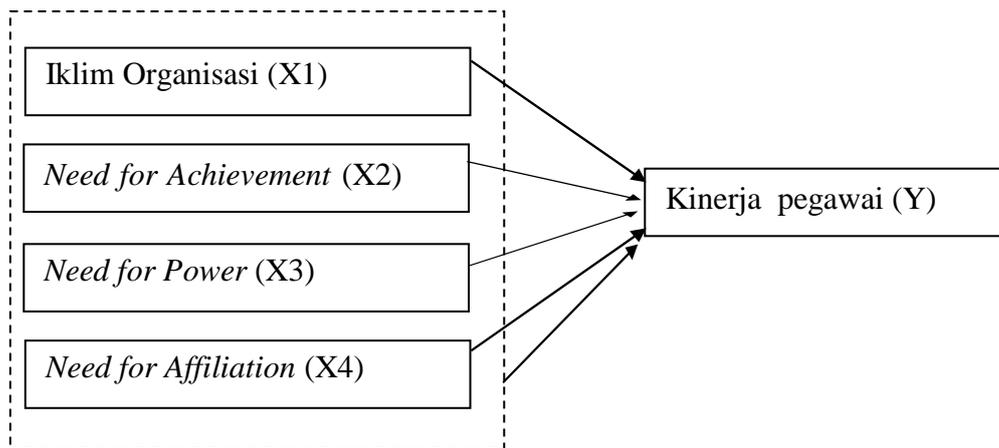
Menurut Robbins (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor yang berasal dari dalam atau dari luar individu. Faktor yang berasal dari dalam individu antara lain; bakat, kepribadian, minat, motivasi, disiplin, pendidikan, dan latar belakang. Sedangkan faktor yang berasal dari luar individu antara lain; insentif, karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan

pelatihan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka Pemikiran

Berdasar permasalahan dan teori yang ada, iklim organisasi dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teoritis Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta.
- H2 : *Need for achievement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta.
- H3 : *Need for power* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta.
- H4 : *Need for affiliation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta.
- H5 : Iklim organisasi, *need for achievement*, *need for power*, and *need for affiliation*, secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik Provinsi D.I Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2013.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta yang berjumlah 74 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus yakni seluruh populasi yang berjumlah 74 orang tersebut akan dijadikan sampel.

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Bagian yang pertama merupakan pertanyaan terbuka berisi tentang aspek demografi responden, yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial, seperti: jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan, dan status perkawinan. Bagian kedua berisi pertanyaan tertutup yang disusun berdasarkan konsep teori yang telah dikemukakan sebelumnya, menyangkut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu iklim organisasi, *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer tentang iklim organisasi dan motivasi diperoleh dengan cara pendistribusian kuesioner kepada seluruh responden (pegawai) melalui pejabat struktural eselon III dan IV secara berjenjang di unit kerja masing-masing. Seluruh responden mengisi kuesioner secara independen dan bersifat rahasia. Sedangkan untuk data primer tentang kinerja para pegawai diperoleh dari penilaian pejabat struktural yang menjadi atasan masing-masing pegawai. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur dimensi-dimensi dari variabel-variabel yang akan dianalisis menggunakan skala ordinal Likert 1- 5.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner penelitian merupakan pertanyaan tertutup, dengan menggunakan model Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban: sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pada kuesioner model Skala Likert, data yang diperoleh merupakan data berskala interval.

Dalam daftar pertanyaan nilai-nilai skala tidak disebutkan. Semua pertanyaan dalam kuesioner merupakan pernyataan yang mengukur nilai positif. Para responden hanya memberi tanda pada penilaian mereka. Jawaban yang paling menyokong suatu

pernyataan diberi skor yang tertinggi sehingga skor berjalan dari yang “sangat setuju” = 5 sampai “sangat tidak setuju” = 1. Gradasi Skor-skor skala Likert tersebut sebagai berikut:

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 17.0. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*, dimana setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dengan demikian masing-masing nilai item pertanyaan dalam semua variabel X dan Y akan diuji korelasinya dengan skor total masing-masing variabel tersebut. Apabila nilai r hitung instrumen lebih besar dari r tabel atau signifikansi (*2-tailed*) lebih kecil dari 0,05 maka item tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas untuk melihat korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor faktor dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skala pengukur sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai *goodness* dari sebuah instrumen pengukuran. Sama halnya dengan uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan melihat besaran nilai *Cronbach's alpha*. instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Tjahjono, 2009).

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Metode analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Persamaan regresi berganda yang akan dibentuk dalam penelitian ini adalah:

Keterangan

Y = Kinerja

a = Konstanta

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

β_1 = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X1 β_2

= Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X2 β_3 =

Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X3 β_4 =

Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X4

- X1 = Iklim Organisasi
 X2 = *Need for Achievement*
 X3 = *Need for Power*
 X4 = *Need for Affiliation*
 e = Standar *error*

Uji Simultan (*F-test*)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh signifikansi antara seluruh variabel bebas dan variabel terikat secara serempak. Sebelumnya ditentukan hipotesis yang akan diuji:

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$; berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$; berarti secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selanjutnya pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $f > 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara simultan semua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansi $f \leq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan semua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (*t-test*)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis yang akan diuji secara parsial adalah:

Ho : $\beta = 0$; berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Ha : $\beta \neq 0$; berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Selanjutnya pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Proses penghitungan validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 17.0. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel. Pertanyaan dikatakan valid, jika nilai korelasi lebih kecil dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil output SPSS kurang dari 0,05.

Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian instrumen dari variabel iklim organisasi diperoleh nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen lebih kecil dari nilai α sebesar 5 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel iklim organisasi yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil penghitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* untuk variabel iklim organisasi nilainya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel iklim organisasi adalah *reliabel* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Need for Achievement*

Seluruh instrumen dari variabel *need for achievement* mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel iklim organisasi yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil penghitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* untuk variabel *need for Achievement* nilainya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel *need for achievement* adalah *reliabel* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Need for Power*

Berdasarkan hasil pengujian instrumen dari variabel *need for power* diperoleh nilai signifikansi seluruh instrumen lebih kecil dari nilai α sebesar 5 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel *need for power* yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil penghitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* untuk variabel *need for power* nilainya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel *need for power* adalah *reliabel* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Need for Affiliation*

Seluruh instrumen mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 persen. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel

need for affiliation adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil penghitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* untuk variabel *need for affiliation* nilainya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel *need for affiliation* adalah *reliabel* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Hasil pengujian intrumen dari variabel kinerja seluruh instrumen mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kinerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil penghitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* untuk variabel kinerja nilainya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kinerja adalah *reliabel* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Persamaan Regresi Berganda

Hasil perhitungan komputer terhadap nilai-nilai koefisien regresi berganda untuk menguji hipotesis disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Variabel Penelitian

Variable	Beta	t hitung	Signifikansi
Iklm Organisasi	0,303	6,325	0,000
<i>Need for Achievement</i>	0,689	13,793	0,000
<i>Need for Power</i>	0,031	0,781	0,438
<i>Need for Affiliation</i>	0,018	0,439	0,662
Signifikansi F hitung			0,000
<i>Adjusted R Square</i>	0,945		

Berdasarkan tabel 1 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,303 X_1 + 0,689 X_2 + 0,031 X_3 + 0,018 X_4$$

Uji Parsial (*t-test*)

Hasil uji parsial mengenai pengaruh variabel iklim organisasi, *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation* terhadap kinerja disajikan dalam Tabel

a. Pengaruh Variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Variabel Kinerja

Pada variabel iklim organisasi dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi t dibandingkan dengan α maka diketahui nilai signifikansi t = 0,000 < $\alpha=0,05$ sehingga dapat dikatakan hipotesis nol (H0) ditolak. Artinya, variabel iklim organisasi mempunyai

pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian pengaruh iklim organisasi dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.

b. Pengaruh Variabel *Need for Achievement* (X2) terhadap Variabel Kinerja

Pada variabel *need for achievement* dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi t dibandingkan dengan α maka diketahui nilai signifikansi t = 0,000 $<\alpha=0,05$ sehingga dapat dikatakan hipotesis nol (H0) ditolak. Artinya, variabel *need for achievement* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian pengaruh *need for achievement* dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.

c. Pengaruh Variabel *Need for Power* (X3) terhadap Variabel Kinerja

Pada variabel *need for power* dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,438. Jika nilai signifikansi t dibandingkan dengan α maka diketahui nilai signifikansi t = 0,438 $>\alpha=0,05$ sehingga dapat dikatakan hipotesis nol (H0) diterima. Artinya, variabel *need for power* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Perubahan motif akan kekuasaan pada pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian pengaruh *need for power* tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.

d. Pengaruh Variabel *Need for Affiliation*(X4) terhadap Variabel Kinerja

Pada variabel *need for affiliation* dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,662. Jika nilai signifikansi t dibandingkan dengan α , maka diketahui nilai signifikansi t = 0,662 $>\alpha=0,05$ sehingga dapat dikatakan hipotesis nol (H0) diterima. Artinya, variabel *need for affiliation* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Perubahan motif akan afiliasi pada pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian pengaruh *need for affiliation* tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.

Uji Simultan (*F-test*)

Dari tabel 1 di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 298,413 dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ dan diketahui nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Berdasarkan kriteria, jika nilai signifikansi $f \leq 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dengan demikian secara serempak iklim organisasi, *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi D. I. Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power* sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai di BPS Provinsi D. I. Yogyakarta. Besarnya tingkat pengaruh keempat variabel tersebut dapat dijadikan pedoman bagi pihak manajemen BPS D. I. Yogyakarta dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel iklim organisasi (X1), *need for achievement* (X2), *need for affiliation*(X3), *need for power* (X4), terhadap kinerja (Y) pegawai. Hasil perhitungan disajikan pada Tabel 1 terlihat nilai *adjusted R square* sebesar 0,945. Hal ini berarti, bahwa kemampuan variabel iklim organisasi, *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation* dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sangat kuat, yaitu sebesar 94,50 persen dan sisanya sebesar 5,50 persen merupakan pengaruh dari variabel lain di luar model ini.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

1. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta, semakin kondusif iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin tinggi.
2. *Need for achievement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta, semakin tinggi motivasi untuk berprestasi dari pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. *Need for power* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi untuk berkuasa dari pegawai tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.
4. *Need for affiliation* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi untuk berafiliasi dari pegawai tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Iklim organisasi, *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation* secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta.

Keterbatasan

1. Penelitian tidak mempertimbangkan seluruh faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai di BPS Provinsi D.I Yogyakarta dan mengasumsikan, bahwa kinerja pegawai hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor iklim organisasi, *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*.
2. Model yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian hanya satu model yakni regresi berganda dan tidak dicobakan model yang lain. Dengan model regresi berganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,945 hal ini menunjukkan model yang dipilih sangat baik. Variabel iklim organisasi dan motivasi berprestasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja.

Saran

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta, maka dari pihak pimpinan perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya-upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, menumbuhkan *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation* pada masing-masing pegawai.
2. Faktor *need for achievement* berpengaruh nyata dan sangat sensitif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I Yogyakarta. Untuk itu, kebijakan peningkatan kinerja pegawai hendaknya lebih difokuskan pada peningkatan motivasi berprestasi dan penciptaan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Nurita; Thoyib, Armanu; Soemarsono, (2004), “Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Malang”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume: 2, No. 1, Universitas Brawijaya.
- As‘ad, Moh., (2008), *Psikologi Industri*, Edisi 4, Liberty, Yogyakarta.
- BPS, (2010), *Perka BPS Nomor 39 Tahun 2010 Tentang Visi, Misi, Nilai-nilai Inti, dan Kode Etik Statistik*, BPS, Jakarta.
- _____, (2012), *Perka BPS Nomor 77 Tahun 2012 Tentang Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik*, BPS, Jakarta.
- _____, (2012), *Perka BPS Nomor 76 Tahun 2012 Tentang Jabatan, Kelas Jabatan, dan Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik*, BPS, Jakarta.
- Cascio, Wayne F., (1992), *Managing Human Resources, Productivity Quality of Work Life Profits*, Seventh Edition, Mc Graw-Hill.
- Davis, Keith, Newstrom, John W., (1996), *Perilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Dharma, Jilid I, Erlangga, Jakarta
- Dessler, Garry, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prentice Hall, Asia.
- Ghozali, Imam, (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donelly, (1998), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan : Djarkasih, Jilid I, II. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hardjana, Andre, (2006), “Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi”, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Volume 3, Nomor 1, Juni 2006: 1-36
- Hartono, Khris (2011), *Konsep Kinerja*, (Online), www.cinusian.blogspot.com
- Hasibuan, H. Malayu S.P, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Heyart, Beth Ann, (2011), *The Role of Organizational Climate and Culture in Service Encounters*, Wayne State University Dissertations
- Ivancevich, John M, Konopaske, R, Matteson, and Michael T (2011), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi ketujuh, Terjemahan: Gina Gania, Penerbit

- Erlangga Jakarta.
- Indrawijaya, Adam I, (2009), *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru Algesindo, Bandung.
- Kuspriyomurdono, S (2012). “Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil”, *Makalah Workshop Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai*, Kominfo, Jakarta 2012.
- Kristiyanto, Gamal, (2003), “Iklim Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bank BPD DIY Cabang Sleman”, *Tesis*, UII.
- Liana, Yuyuk, (2012), “Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru”, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 1, No. 2 Agustus 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robert L, and Jackson, John H., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Miswan, (2013), “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Swasta di Kota Bandung” (Studi Pada Jurusan/Program Studi di Lingkungan Universitas Swasta Se-Kota Bandung)., *Tesis*, STIA, Bandung.
- Milkovich, George T. and Boudreau, Jhon W., (1997), *Human Resource Management*, 8th ed., Rachard D. Irwin Boslom.
- Mulyanto dan Sutrisno, (2007), “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Journal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 2, No.1, 54-58.
- Nasution, S, (2003), *Metode Research*, Cetakan Ke-6, Penerbit Ikrar Mandiri abadi, Bandung.
- Retnaningsih, Sudarwanti (2007), “Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang)”, *Tesis*, Universitas Diponegoro
- Rofiatun dan Masluri (2011), Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-Dinas Di Kabupaten Kudus, *Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011
- Robbins, Stephen P., (2001), *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Simamora, Henry, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siagian, S.P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, Edisi 1, Cetakan Kelimabelas.
- Sri Utami, S. dan Hartanto, Agus (2010), “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar”, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 1 58 Juni 2010: 58 – 67
- Steers, Richard M., (1985), *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan Magdalena Jamin, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Subroto, Setyowati dan Gunistiyo, (2009), “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Swasta Di Kota Tegal)”, *Jurnal Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, Volume 5, No. 7.
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Suprihanto, J, (2000), *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Tjahjono, Heru Kurnianto, (2009), *Metode Penelitian Bisnis 1 dan 2*, Visi Solusi Madani,

- Yogyakarta.
- _____(2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia 1.0*, Visi Solusi Madani, Yogyakarta.
- _____(2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia 2.0*, Visi Solusi Madani, Yogyakarta.
- _____(2010), *Sekelumit Teori Motivasi McClelland*, Artikel, Yogyakarta. Vivi dan Rorlen, (2007), “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Tungki Arsitektika Jakarta”, *Business & Management Journal Bunda Mulia*, Vol: 3, No. 1.
- Wibisono, D (2011), *Manajemen Kinerja, Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Erlangga, Jakarta.
- Wijono, S (2012), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cet 3. Jakarta: Kharisma Putra Utama.