

**PENGARUH IKLIM ORGANASI DAN STRUKTUR
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN KERINCI**

**AHMAD IFWAN YUNUS
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

ahmadifwanyunus@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian, Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: a. untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan. b. untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh antara iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan. c. untuk mengetahui variabel pengaruh antara iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan. Manfaat Penelitian, Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Manfaat Praktis, a. sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan progam studi strata satu di jurusan Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA NUSA) Sungai Penuh. b. diharapkan dapat menjadi khazanah ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang administrasi negara. 2. manfaat akademis, a. bagi penyusun menjadi pengalaman luar biasa karena di adakannya penelitian secara langsung dapat menambah wawasan pengetahuan. b. dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam perbaikan dan peningkatan kompetensi. c. memperkaya khazanah perpustakaan STIA NUSA Sungai Penuh. d. menjadi referensi untuk memperkaya kajian tentang administrasi.

Keyword: Iklim Organisasi, Struktur Organisasi, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Salah satu bagian yang tidak dapat diabaikan dari realitas dunia global yang berjalan beberapa dekade ini adalah munculnya organisasi-organisasi yang tumbuh subur hampir di setiap ruang kehidupan sosial masyarakat dalam bentuk dan sistemnya yang beragam. Bahkan telah menjadi kesepakatan global akan hak asasi manusia untuk berkumpul atau berserikat. Tentu dalam banyak sudut pandang, hal ini mencerminkan realitas kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkannya.

Sementara itu pengembangan maupun aplikasi dari organisasi itu sendiri telah terbentuk di setiap dimensi kehidupan masyarakat, baik di ranah politik, ekonomi-bisnis, pendidikan, dan lain-lain. Organisasi yang terstruktur dengan baik tentulah dari manajemen pengelolaan yang baik pula, sehingga demikian aspek pengelolaan sistem organisasi menjadi hal yang penting diperhatikan.

menekankan pada pengelolaan lebih sumber daya manusia yang ada. Meskipun demikian, pengelolaan sumber daya manusia juga tidak hanya menekankan pada efisiensi serta efektivitas organisasi saja, tetapi juga menekankan pada tataran nilai-nilai individu.

Dalam memberikan pelayanan. Berbagai upaya untuk menciptakan organisasi. Unsur manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas dunia pemerintahan mempunyai peranan penting karena kedudukan manusia merupakan faktor utama dalam aktifitas kepegawaian. Tercapainya tujuan kepegawaian akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya kemampuan dasar untuk dituntut mengembangkan diri dengan meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti dilapangan maka diketahuilah fenomena dan fakta tentang iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kerinci adalah sebagai berikut :

1. belum optimalnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh aparatur sipil Negara dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kerinci
2. kurangnya penghargaan yang diberikan kepada aparatur sipil negara yang berprestasi, sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai.
3. beberapa pegawai belum menemukan rekan kerja yang sejalan, namun tetap menyesuaikan diri dengan pegawai lain.
4. belum maksimalnya promosi kerja, hal ini dapat menurunkan profesional dalam bekerja aparatur sipil negara pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kerinci.
5. belum maksimalnya fungsi struktur organisasi dalam hal ini berpengaruh pada pengambilan keputusan

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul:

“pengaruh iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan Dan pencatatan sipil kabupaten kerinci”.

Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah penelitian yang sudah dijelaskan maka rumusan masalah yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan ?

- b. Seberapa besarkah pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan ?
- c. Variabel manakah yang dominan berpengaruh pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Administrasi

Admintrasi dalam kehidupan sehari-hari ataupun dalam dunia kerja pasti sudah tidak asing dengan istilah admintrasi .Kata ini sering dijumpai dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari . Namun tidak semua mengetahui apa sebenarnya yang dimaksud dengan admintrasi itu sendiri.

Menurut siagian dalam safeei (2006:13) administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Irra Chisyanti Dewi (2011: 3) dalam buku pengantar admintrasi mengatakan bahwa admintrasi memiliki pengertian dalam arti yaitu sebagai perkerjaan tulis menulis atau ketatausahaan atau kesekretarian, yaitu meliputi kegiatan menerima, mencatat ,menghimpun, mengolah, mengadakan, mengirim, menyimpan.

Menurut The Liang dalam bukunya administrasi perkantoran modern mengatakan bahwa administrasi memiliki pengertian dalam arti luas, yaitu Adminstrasi merupakan proses kerjasama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya Hal tersebut menyelesaikan bahwa serangkaian kegiatan yang memerlukan proseskerja sama.

Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2009:122), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Pengertian Struktur Organisasi

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karna itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang “statis”, karena sekedar hanya melihat dari strukturnya.

indikator yang mempengaruhi struktur organisasi

Indikator Organisasi Menurut Wirawan (200:128) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dalam Iklim struktur Organisasi yaitu :

- a. Responsibility (Tanggung Jawab)
- b. Identity (Identitas)
- c. Warmth (Kehangatan)
- d. Support (Dukungan)
- e. Conflict (Konflik)

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018). Siagian (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) adapun indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan seperti menantang dan mencintai pekerjaannya.
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja, teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian yang Digunakan

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah : metode Kuantitatif yang merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan tingkat pengaruh antara pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci

Menurut Sugiono (2011:1) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis terhadap fenomena serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Arikunto, 1998; 115) Dalam penelitian ini polulasinya adalah seluruh 30 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono, (2013: 149). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah jenis *purposive sampling* pada *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel Sugiyono, (2013:154), sementara *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu karakteristik yang akan dijadikan sampel Sugiyono, (2013: 158).

IV. PEMBAHASAN PENELITIAN

Pemaparan Data Hasil Penelitian

Hasil penelitian pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kerinci yang diperoleh dari penyebaran kuesioner serta informasi yang dikumpulkan

selama bulan oktober sampai november 2021 di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kerinci.

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejalan dengan amanat UUD Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa Pemerintah Daerah berwenang untuk mengatur dan mengelola sendiri urusan pemerintahan menurut azas otonomi dan tugas pembantuan. Maka, sebagai konsekuensinya, Pemerintah kabupaten kerinci sebagai daerah otonomi mempunyai hak dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri atas dasar kebijakan dan inisiatif pembiayaan serta dilakukan oleh perangkat daerah sendiri, di samping dana dari pemerintah pusat yang telah diatur dalam Undang-undang.

Dinas kependudukan Dan pencatatan sipil kabupaten kerinci mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di Untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan otonomi daerah yang benar-benar sehat atau untuk mewujudkan kesesuaian antara prinsip dan praktek penyelenggaraan Otonomi Daerah, maka Pemerintah kabupaten kerinci dengan peraturan bupati kerinci Nomor 46 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas kependudukan Dan pencatatan sipil kabupaten kerinci sebagai salah satu perangkat daerah untuk melaksanakan fungsi administrasi pendudukan dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah yang nyata, dinamis, dan bertanggung jawab.

Dinas kependudukan Dan pencatatan sipil kabuapten kerinci beralamatkan di jalan jenderal basuki rahmat nomor 01 sungai penuh-jambi

Analisis data

Variabel iklim organisasi pada penelitian ini diukur melalui 9 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Uji validitas dan reabilitas instrumen penelitian

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam sebuah penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam data pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan konsep dengan kenyataan empiris. Ancok yang dikutip Sugiyono (1995: 122) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Sebuah intrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Cara pengujian validitas yang menghitung korelasi antar skor masing – masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan signifikansi 0,5 (5%).

Rekapitulasi hasil validitas dan reabilitas (iklim organisasi X1)

Tabel 4.3

Variabel	Validitas		Ket
	Korelasi	Probabilitas	
X1.1	0,896	0,000	Valid
	0,895	0,000	Valid
X1.2	0,920	0,000	Valid
	0,890	0,000	Valid
X1.3	0,898	0,000	Valid
	0,686	0,000	Valid
	0,865	0,000	Valid
X1.4	0,906	0,000	Valid
	0,834	0,000	Valid

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran.

Formula/rumus yang digunakan untuk melakukan suatu uji (t-test) misalnya, dibuat dengan mengasumsikan bahwa data yang akan dianalisis berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Bila ditebak bahwa data yang normal memiliki kekhasan seperti mean, median dan modusnya memiliki nilai yang sama. Selain itu juga data normal memiliki bentuk kurva yang sama, bell curve. Untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov, jika signifikansi dari hasil uji kolmogorov-smirnov lebih dari 0.05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Uji F (uji regresi secara bersama)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji ini disebut juga dengan istilah uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji simultan model.

Uji ini mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan yang diberlakukan adalah apabila nilai *prob. F* hitung (ouput hasil ditunjukkan pada kolom *sig.*) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (α) 0,05 (yang telah ditentukan) maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai *prob. F* hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan H_0

diterima jika nilai f hitung $\leq f$ tabel dan signifikansi $> 0,05$. Dan H_3 diterima jika variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki nilai f hitung $\geq f$ tabel dan signifikansi $< 0,05$.

tabel output SPSS di atas menunjukkan nilai F 4,950 $>$ nilai f tabel 4,950 dan signifikansi 0,015 $<$ 0,05 H_3 diterima H_0 ditolak dapat disimpulkan bersama bahwa variabel iklim organisasi dan struktur organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

uji t

uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum.

Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier).

Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter slope (koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0.05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima atau koefisien regresi tidak signifikan. Hasil uji t tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6 .

Koefisien nilai regresi X 1(iklim organisasi)

Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (t hitung) adalah sebesar 2,835 dengan t tabel sebesar 2,059, signifikansi variabel iklim organisasi terhadap variabel terkait yaitu kepuasan kerja sebesar 0,009 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

Kesimpulannya nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi 0,009 $<$ 0,05 artinya variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja atau H_1 diterima dan H_2 ditolak.

Koefisien nilai regresi X2(struktur organisasi)

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel struktur organisasi adalah (t hitung) sebesar 1,206, dengan t tabel 2,059, signifikansi variabel struktur organisasi terhadap variabel terkait yaitu kepuasan kerja sebesar 0,239. atau lebih besar dari nilai alpha 0,05 Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung $<$ t tabel dan signifikansi 0,239 $>$ 0,05 artinya variabel struktur organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja atau H_1 ditolak dan H_0 diterima.

V. KESIMPULAN

setelah melakukan penelitian dan menganalisa data, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap terhadap kepuasan kerja adalah positif ini dapat dilihat dari hasil uji-t $0,009 < 0,05$. Sehingga pengaruhnya signifikan, besarnya pengaruh tersebut 0,408 (dilihat dari hasil nilai koefisien)
2. Adapun pengaruh variabel struktur organisasi terhadap kepuasan kerja tidak mempengaruhi melihat nilai probabilitas t hitung sebesar 0,239 nilai probabilitas ini lebih besar dari 0,05. sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel struktur organisasi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada signifikansi 5% tidak signifikan. Atau dengan kata lain, struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten
3. Pengaruh variabel iklim organisasi dan struktur organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini bisa dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,284. Nilai ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel iklim organisasi dan struktur organisasi variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 28,4%.

Artinya,

Iklim organisasi dan struktur organisasi di dinas kependudukan Dan pencatatan sipil dan kepuasan kerja, secara bersama-sama memiliki proporsi pengaruh terhadap kepuasan kerja 28,4% sedangkan sisanya, yaitu 71,6% (100% -28,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier ini. Kesimpulan ini juga dikuatkan dengan uji F yang menunjukkan nilai F sebesar 4,950 dengan nilai prob. F hitung (sig.) 0,0015. Nilai prob. F hitung ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi dan struktur organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2011*. Jakarta, Maret 2012. www.bpk.go.id
- Indriasari, Desi dan Ertambang Nahartyo, *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntantansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir)*. Jurnal. 2008.
- Lilis Setyowati, Wikan Isthika, Ririh Dian Pratiwi (2016) "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang". Universitas Dian Nuswantoro.
- Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, Cet. IV, Yogyakarta: Andi, 2009.
- Martono dan Agus Haijito. 2010. *Manajemen Keuangan (Edisi 3)*. Yogyakarta :Ekonisia.
- Pebi Julianto. 2014, *Evaluasi Pelaksanaan Program Satu milyar Satu kecamatan (Samisake) di kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi tahun 2014*. OSF Preprints. Jakarta.