

litrus.

IKLIM ORGANISASI DAN PENGAWASAN

TERHADAP KINERJA PEGAWAI



YOHANES DAKHI, S.E., M.M.

IKLIM
ORGANISASI
DAN PENGAWASAN

TERHADAP KINERJA PEGAWAI

YOHANES DAKHI, S.E., M.M.

**IKLIM ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

Ditulis oleh :
Yohanes Dakhi, S.E., M.M.

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh
PT. Literasi Nusantara Abadi Grup
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144
Telp : +6285887254603, +6285841411519
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com
Web: www.penerbitlitnus.co.id
Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Januari 2024

Perancang sampul: Noufal Fahriza
Penata letak: Noufal Fahriza

ISBN : 978-623-114-479-9
vi + 58 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Januari 2024

KATA PENGANTAR

Pengaruh dukungan organisasi, iklim pembelajaran dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada STIE Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan. Hasil kajian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Semakin kuat dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas, maka kinerja mereka akan semakin baik. Iklim pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan jika terdapat iklim pembelajaran yang baik dalam suatu organisasi, maka kinerja juga akan meningkat. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik kondisi pengawasan yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja mereka akan meningkat.

Hasil kajian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan ketiga variabel bebas yaitu iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini sebesar 57,8 persen yang ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor lain seperti, sistem kompensasi, kecakapan, dan personaliti. Dari segi manajerial, hasil kajian ini memiliki implikasi kebijakan. Berkaitan dengan dibuktikannya dalam kajian ini bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pimpinan STIE Nias

Selatan Kabupaten Nias Selatan membuat kebijakan yang mendorong organisasi memberikan dukungan yang positif bagi para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v
BAB I	
PENDAHULUAN	1
BAB II	
KINERJA PEGAWAI.....	7
BAB III	
IKLIM PEMBELAJARAN.....	11
BAB IV	
DUKUNGAN ORAGANISASI	17
BAB V	
PENGAWASAN	21
BAB VI	
KAJIAN	27

BAB VII

HASIL KAJIAN 39

BAB VIII

KONKLUSI 53

Profil Penulis57



BAB I

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia. Melalui pendidikan diharapkan sumber daya manusia yang dimiliki suatu negara dapat mengelola sumber daya alam dengan baik demi kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, sektor pendidikan memegang peran yang strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Dengan perkataan lain, kemajuan suatu bangsa sangat tergantung pada mutu pendidikan yang ada pada negara tersebut.

Pendidikan di Indonesia dikategorikan atas pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi. Pendidikan Dasar lebih difokuskan untuk mendidik masyarakat untuk mendapatkan pendidikan minimum yang disebut dengan wajib belajar. Pendidikan Menengah difokuskan untuk mendidik anak-anak untuk mempersiapkan diri memasuki Perguruan Tinggi atau memasuki pasar tenaga kerja. Secara spesifik, Pendidikan Tinggi difokuskan untuk mendidik mahasiswa supaya memiliki pengetahuan yang baik dan siap untuk memasuki lapangan pekerjaan.

Sampai saat ini masih banyak sorotan terhadap mutu pendidikan di Indonesia, mulai dari tingkat dasar, menengah dan tinggi. Salah satu

hal yang sering menjadi fokus perhatian masyarakat atau pemerhati pendidikan adalah mutu pendidikan. Secara khusus untuk mutu Pendidikan Tinggi yang diharapkan menjadi lembaga terakhir untuk mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki lapangan pekerjaan. Secara umum jika diperbandingkan dengan negara-negara lain, mutu pendidikan di Indonesia termasuk dalam kategori yang belum baik.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Salah satu faktor yang paling penting adalah sumberdaya manusia. Pada Perguruan Tinggi sumberdaya manusia (pegawai) sebagai penggerak motor organisasi dapat digolongkan atas pegawai administratif dan dosen. Masing-masing pihak memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi dalam hal ini lembaga pendidikan tinggi.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan merupakan suatu lembaga pendidikan tinggi yang berusaha untuk membantu pemerintah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia. Melalui STIE Nias Selatan, pemilik Yayasan memiliki visi akan dapat mencerdaskan warga khususnya masyarakat di sekitar Kabupaten Nias Selatan. Keinginan atau cita-cita pendiri Yayasan ini tentunya hanya dapat terwujud jika pegawai administratif dan dosen memiliki kinerja yang baik.

Secara teoritis kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dikelompokkan atas 2 (dua) faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri pegawai itu sendiri seperti, kemampuan, motivasi, komitmen. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar pegawai seperti gaji, kepemimpinan atasan, iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan pengawasan.

Kajian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi dan dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)



BAB II

KINERJA PEGAWAI

Semua organisasi didirikan untuk mencapai tujuan. Pada umumnya, berdasarkan tujuannya organisasi dapat digolongkan atas organisasi bertujuan laba dan organisasi nirlaba. Pada organisasi bertujuan laba, maka semua sumberdaya organisasi diarahkan untuk memaksimalkan laba yang diperoleh organisasi. Pada pihak lain, untuk organisasi nirlaba ukuran keberhasilannya akan ditunjukkan melalui pelayanan yang dihasilkan organisasi. Jika suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, hal itu berarti bahwa organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik.

Secara umum, kinerja dipandang sebagai penilaian atas pencapaian prestasi yang ada selama ini. Prawiro Sunoro (1999) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam satu periode tertentu.

Kinerja menjadi penting karena dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengetahui perkembangan suatu organisasi dari periode sebelumnya. Tanpa adanya penilaian kinerja, maka suatu organisasi kesulitan untuk mengetahui apakah organisasi tersebut mengalami kemajuan atau kemunduran dari periode sebelumnya. Penilaian

terhadap kinerja sebaiknya dilakukan secara komprehensif baik mencakup aspek kualitas maupun kuantitasnya. Begitu pula dengan penilaian yang dilakukan sebaiknya terbebas dari unsur subjektivitas, sehingga penilaian yang dilakukan memang menggambarkan kondisi riil dari para pegawai dan organisasi secara umum.

Menurut Mangkunegara (2001), pengertian kinerja pegawai sebenarnya mengacu pada istilah kinerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Penilaian kinerja dilakukan untuk melihat kondisi aktual dari para pegawai selama ini. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Dalam organisasi setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab sendiri-sendiri tergantung dari bagian atau divisinya masing-masing.

Kesuksesan seorang pegawai dilihat dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikannya. Hasil kerja secara kualitas dititikberatkan pada kualitas kerja yang dihasilkan sedangkan hasil kerja secara kuantitas menekankan pada seberapa banyak hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Secara kualitas seorang pegawai dapat saja menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik namun jumlah atau kuantitas pekerjaannya relatif sedikit. Begitu pula ada kemungkinan seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas secara cepat dan dalam jumlah yang cukup banyak namun sering kali hasil yang ditunjukkannya kurang maksimal atau mutunya kurang memadai. Untuk itu penilaian baik secara kualitas maupun kuantitas tetap diperlukan oleh organisasi. Pegawai perlu dinilai prestasinya selama ini yang nantinya hasil penilaian tersebut akan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan koreksi atas upayanya tersebut.

Carmeli dan Freund (2004) menjelaskan pentingnya penilaian kinerja bagi organisasi. Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu bagian dari penilaian kinerja organisasi secara keseluruhan.



BAB III

IKLIM PEMBELAJARAN

Pada umumnya, lingkungan yang dihadapi oleh setiap organisasi selalu mengalami perubahan. Perubahan tersebut dapat diakibatkan beberapa faktor seperti; kondisi ekonomi, sosial, dan budaya. Demikian juga dengan lingkungan eksternal yang dihadapi sekolah juga mengalami perubahan. Perubahan ini akan berdampak pada perubahan lingkungan internal organisasi yaitu berupa penyesuaian-penyesuaian yang harus dilakukan guna mengantisipasi perubahan.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal, organisasi harus melakukan penyesuaian. Tanpa adanya kemauan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan eksternal, maka organisasi tidak akan mampu berkembang dan tumbuh maju. Salah satu bentuk kemauan organisasi untuk menyiapkan para pegawainya sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dapat dilihat dari proses pembelajaran yang ditumbuh kembangkan oleh organisasi. Organisasi yang memberikan dukungan dan dorongan bagi para pegawainya untuk terus mengembangkan dirinya merupakan ciri dari adanya proses pembelajaran dalam organisasi tersebut (Mangkunegara, 2001).

Pengertian iklim pembelajaran sebenarnya didasarkan atas pengertian organisasi pembelajar (*learning organization*). Iklim pembelajaran diartikan sebagai iklim atau budaya yang memfasilitasi adanya pembelajaran bagi semua individu organisasi dan adanya proses transformasi pembelajaran yang berkelanjutan di antara mereka. Suatu organisasi yang mendorong para pegawainya untuk mempelajari hal-hal baru tetapi tidak disertai dengan proses pembelajaran yang berkelanjutan bukan termasuk dalam kelompok organisasi yang menerapkan iklim pembelajaran. Hal ini dikarenakan sifat pembelajaran yang memerlukan adanya kesinambungan dan tidak bisa dilakukan secara cepat dan dalam batas waktu tertentu.

Organisasi yang menerapkan iklim pembelajaran merupakan organisasi yang memiliki keahlian dalam menciptakan, mengumpulkan, dan mentransfer pengetahuan dan adanya perubahan perilaku untuk menerapkan pengetahuan baru yang diperolehnya. Dengan demikian, iklim pembelajaran merupakan sebuah konsep yang luas yang berfokus pada beberapa aspek pembelajaran dan perubahan. Tidak semua organisasi yang menyediakan sarana pembelajaran termasuk dalam organisasi pembelajaran karena organisasi pembelajaran merupakan sebuah budaya dengan beberapa ciri atau karakteristik tertentu. Beberapa karakteristik dari iklim pembelajaran adalah adanya transfer belajar dari individu kepada kelompok, adanya komitmen untuk belajar, adanya keterbukaan, adanya sistem yang mendukung pembelajaran, dan adanya mekanisme pembaharuan dalam organisasi (Mavondo et.al., 2005).

Pandangan yang sama tentang iklim pembelajaran dalam organisasi juga dikemukakan oleh Goh dan Gregory (1997). Lebih lanjut dikatakan bahwa iklim pembelajaran sangat diperlukan organisasi untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Hanya organisasi yang terus belajar yang akan mampu bertahan dan bahkan memenangkan persaingan. Tanpa adanya pembelajaran maka organisasi akan kesulitan untuk menyesuaikan dirinya dengan



BAB IV

DUKUNGAN ORAGANISASI

Organisasi terdiri dari kumpulan orang-orang yang bekerja sama dalam pencapaian tujuan. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi. Yoon dan Lim (1999) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai persepsi pegawai tentang kepedulian organisasi kepada mereka baik mengenai kenyamanannya dan nilai kontribusi yang diberikan organisasi terhadap dirinya dalam pelaksanaan tugas.

Secara umum, dukungan organisasi dipandang sebagai faktor kunci untuk menunjang efektivitas organisasi. Keberhasilan para pegawai selama bekerja dalam organisasi tidak terlepas dari adanya dukungan yang diberikan organisasi. Dari sudut pandang sosial, keberadaan dukungan memang sangat penting untuk mampu meningkatkan kinerja mereka. Ada tiga bentuk dukungan organisasi yang dijelaskan yaitu dukungan dari pihak organisasi, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja.

Dukungan dari pihak organisasi terkait dengan kepedulian organisasi untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja kepada para pegawainya. Selain itu dukungan organisasi juga dapat dilihat

dari adanya pengakuan organisasi akan apa yang telah dilakukan oleh para pegawai. Dukungan supervisor terkait dengan kemauan supervisor untuk mendengarkan keluhan dan membantu mencari penyelesaian atas permasalahan-permasalahan yang dihadapi para pegawai. Sedang dukungan rekan kerja terkait dengan kemauan rekan kerja yang selevel untuk membantu penyelesaian tugas agar dapat memberikan hasil yang baik. Ketiga bentuk dukungan organisasi tersebut memiliki pengaruh positif terhadap munculnya perilaku inovatif pegawai dan peningkatan kinerja pegawai.

Mathis dan Jackson (2000) secara luas juga menjelaskan pentingnya dukungan organisasi untuk membantu pengembangan pribadi dari para pegawai organisasi. Sebagaimana dipahami, sebuah organisasi terdiri atas berbagai individu yang berbeda-beda dan memiliki latar belakang yang tidak sama. Sebagai konsekuensinya kemampuan seorang pegawai akan berbeda dengan pegawai lainnya. Jika kondisi ini jika tidak di atasi secara baik, akan menimbulkan konflik antar pegawai. Pegawai yang kurang memiliki kemampuan akan cenderung menggantungkan dirinya kepada pegawai lain yang lebih mampu. Dengan adanya dukungan organisasi akan sangat membantu untuk memberikan dorongan bagi para pegawai yang ingin mengembangkan dirinya. Hal ini diperkuat dengan adanya kenyataan bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu syarat dari terciptanya pemberdayaan pegawai. Dukungan organisasi juga menjadi landasan bagi terbentuknya tim atau kelompok yang kuat dalam organisasi.

Asad dan Khan (2003) memandang dukungan organisasi sebagai strategi efektif yang dapat mengurangi kemauan pegawai untuk keluar dari organisasi dan meningkatkan komitmen organisasional. Dukungan organisasi merupakan bentuk kepedulian organisasi terhadap kemajuan para pegawai, mendengarkan keluhan-keluhan pegawai, dan mencoba untuk menolong mereka ketika mereka memiliki permasalahan dan diperlakukan tidak adil. Adanya dukungan organisasi terhadap para pegawai ini juga dapat



BAB V

PENGAWASAN

Secara umum pengawasan dapat diartikan sebagai upaya untuk memantau dan mengevaluasi program-program dalam mencapai sasaran-sasaran organisasi, baik yang berupa sasaran jangka panjang maupun sasaran jangka pendek (Pearce dan Robinson, 1997). Sebagian besar organisasi beroperasi dalam kompetisi yang tinggi dan dinamik yang tidak memungkinkan manager untuk menghabiskan waktu dan usahanya untuk menjamin bahwa setiap orang bekerja atau para pegawainya seperti yang diharapkan. Sekarang ini manager harus melibatkan para pegawainya untuk meningkatkan proses awal dan menemukan cara baru untuk mengatasi kebutuhan pelanggan yang terus berubah-ubah tapi masih dalam kontrol yang ditetapkan organisasi. Hal ini dapat meminimalisasi kemungkinan terjadinya permasalahan menjadi besar.

DelVecchio (1996) berhasil membuktikan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pegawai. Seorang pegawai yang berada di bawah sistem pengendalian yang kuat cenderung akan memaksimalkan berbagai kemampuannya, sehingga apa yang menjadi tugasnya dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini dimungkinkan karena dalam diri pegawai telah tumbuh

rasa bertanggung jawab atas tugas yang diembannya. Pegawai menyadari dengan sistem pengendalian yang baik, maka pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik karena kinerja mereka mereka mendapat perhatian dari atasan. Meskipun demikian, sistem pengendalian yang dirasakan pegawai terlalu ketat dapat menurunkan motivasi pegawai.

Penerapan sistem pengendalian menjadi salah satu hal penting dalam organisasi. Keberadaan sistem pengendalian yang baik akan dapat menjadi pengoreksi terjadinya kesalahan-kesalahan atau kurang tepatnya dalam operasionalisasi aktivitas organisasi. Challagalla dan Shervani (1996) berpendapat bahwa sistem pengendalian merupakan seperangkat alat untuk mencapai tujuan organisasi melalui monitoring dan evaluasi kemajuan, memberi umpan balik, dan memperkuat peran pegawai sebagai basis dari kinerja organisasi. Suatu sistem pengendalian organisasi dirancang untuk prosedur monitoring, pengawasan langsung, dan evaluasi terhadap para pekerja.

Baldauf dkk (2001) menyatakan bahwa sistem pengendalian berdasarkan perilaku akan memiliki dampak positif lebih baik dibandingkan sistem pengendalian berdasarkan hasil. Sebenarnya pemilihan sistem pengendalian ini tergantung dari kebijakan organisasi yang umumnya didasarkan atas jenis produk yang akan dijualnya. Sistem pengendalian berdasarkan perilaku lebih menekankan pada evaluasi atas tindakan atau upaya yang telah dilakukan oleh pegawai.

Sedangkan sistem pengendalian berdasarkan hasil menitikberatkan pada hasil nyata dicapai pegawai. Lebih lanjut dijelaskan, sistem pengendalian berdasarkan perilaku memiliki kelebihan dibandingkan pengendalian berdasarkan hasil karena sifatnya yang berorientasi jangka panjang. Seorang pegawai yang telah melakukan berbagai upaya yang tepat dalam melaksanakan tugasnya dapat saja tidak berhasil mencapai tujuan pada saat itu, namun karena



BAB VI

KAJIAN

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh iklim pembelajaran, dukungan organisasional dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada STIE Nias Selatan. Pada penelitian ini pegawai yang dimaksudkan adalah pegawai administrasi dan dosen. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat deskriptif dan ekplanasi yaitu ingin mendeskripsikan kinerja pegawai dan menguji determinan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei yaitu dengan mengirim kuesioner kepada responden. Unit analisis pada penelitian ini adalah pegawai administratif dan dosen yang bekerja pada STIE Nias Selatan untuk tahun akademik 2011/2012.

Populasi dan Pemilihan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002). Populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki suatu persamaan

karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja pada STIE Nias Selatan untuk tahun akademik 2011/2012..

Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2002). Pada penelitian ini, seluruh anggota sampel dikirim kuesioner. Hal ini didasarkan karena jumlah populasi kurang dari 100 dan memperhatikan metode analisis data yang digunakan.

Jenis dan Sumber Data

- **Data primer**
Adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama, baik individu atau kelompok yang dikumpulkan secara khusus dan mempunyai hubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory, 1999). Data primer ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang langsung kepada para responden. Hasil jawaban responden yang diperoleh ini nantinya akan digunakan sebagai data analisis pada bab IV.
- **Data Sekunder**
Adalah data yang didapat tidak secara langsung oleh peneliti, tetapi didapat dari organisasi dan sumber lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Data organisasi yang dimaksud adalah data mengenai jumlah pegawai pada STIE Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan untuk Tahun Akademik 2010/2011.
- **Variabel dan Definisi Operasional**
Berdasarkan model penelitian yang dikembangkan, diketahui adanya beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Beberapa variabel tersebut adalah iklim pembelajaran, dukungan organisasi, dan pengawasan. Guna memudahkan proses pencarian data di lapangan serta pengukurannya maka masing-masing variabel akan diuraikan dalam definisi konsep



BAB VII

HASIL KAJIAN

Analisis data dan pembahasan ini akan menguraikan secara terperinci hasil-hasil analisa data dan intepretasinya sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan penelitian ini. Sebagaimana telah dijelaskan dalam Bab III bahwa sumber data penelitian ini berupa data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada para responden yaitu pegawai admistratif dan dosen pada STIE Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan.

Profil Responden

Data penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian. Penelitian ini dilakukan pada pegawai admistratif dan dosen pada STIE Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan.. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan selama bulan Pebruari 2012. Jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 38 kuesioner.

Sebelum menganalisis jawaban dari para responden terhadap hubungan antara beberapa variabel dalam penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai profil responden penelitian. Jumlah

responden penelitian ini adalah sebanyak 38 responden. Pada tabel 4.1 disajikan profil responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	24	63
Perempuan	14	39
Total	38	100

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden penelitian ini lebih banyak dibanding perempuan yaitu 24 orang (63%) laki-laki dan 14 orang (39%) perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebahagian besar pegawai administrasi dan dosen pada STIE Nias Selatan adalah laki-laki.

Pada tabel 4.2 disajikan profil responden berdasarkan tugas pokoknya yaitu pegawai administratif dan dosen sebagai berikut:

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Tugas Pokok

Tugas Pokok	Jumlah Responden	Persentase
Administrasi	7	18,42
Dosen	31	81,58
Total	38	100

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebahagian besar pegawai pada STIE Nias Selatan adalah pegawai dosen yaitu sebanyak 31 orang dan hanya 7 orang sebagai pegawai administratif.

Pada tabel 4.3 disajikan profil responden berdasarkan tingkat pendidikan. Sebagaimana disajikan pada tabel 4.3, sebanyak 7 orang pegawai berpendidikan sederajat dengan SLTA. Dari jawaban responden seluruh pegawai ini adalah pegawai administratif. Sedangkan untuk dosen yaitu sebanyak 28 orang berpendidikan Sarjana Strata Satu (S-1) dan hanya 3 orang yang sudah berpendidikan Sarjana Strata Dua (S-2). Memperhatikan Peraturan Pemerintah yang mempersyaratkan dosen harus minimal berpendidikan S-2, maka



BAB VIII

KONKLUSI

Kajian ini menguji pengaruh dukungan organisasi, iklim pembelajaran dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada STIE Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari kajian ini adalah sebagai berikut:

Hasil kajian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan semakin kuat dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas, maka kinerja mereka akan semakin baik. Hal ini diwujudkan dalam pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Iklim pembelajaran ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil kajian ini menunjukkan jika terdapat iklim pembelajaran yang baik dalam suatu organisasi, maka kinerja juga akan meningkat. Dalam hal ini para pegawai mempersepsikan bahwa iklim dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan

ketrampilan dipersepsikan pegawai, sudah memadai, dan hal ini meningkatkan kinerja mereka.

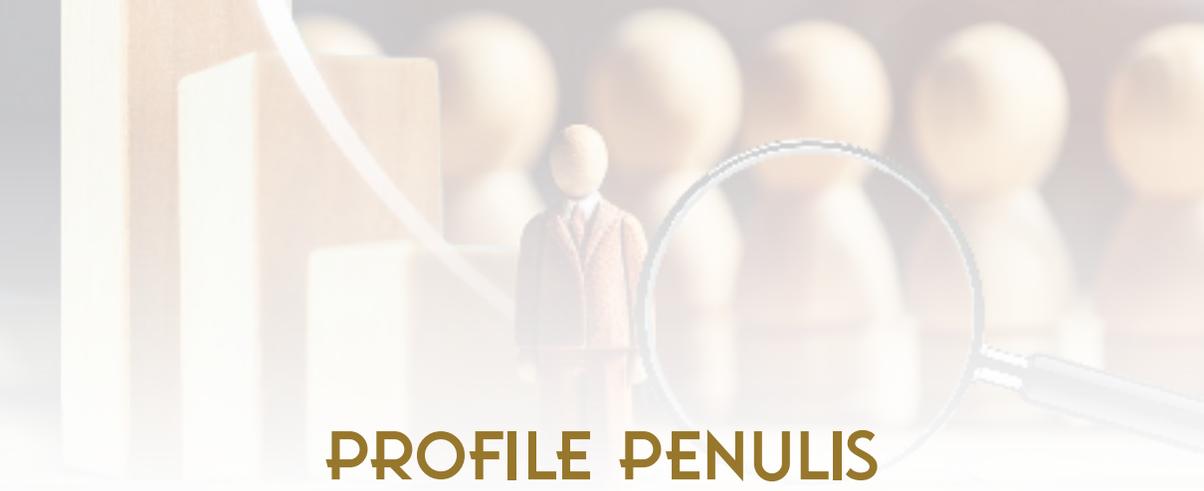
Hasil kajian memberikan bukti empiris bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi pengawasan yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja mereka akan meningkat.

Hasil kajian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan ketiga variabel bebas yaitu iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini sebesar 57,8 persen yang ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor lain seperti, sistem kompensasi, kecakapan, dan personaliti. Hal ini tidak dicakup dalam kajian ini.

Hasil kajian ini memiliki implikasi teoritis dan kebijakan. Secara teoritis hasil kajian ini memberikan dukungan tambahan pada pengembangan sumber daya manusia. Melalui hasil kajian ini ditunjukkan bahwa dukungan organisasi, iklim pembelajaran dan pengawasan merupakan variabel penting dalam menjelaskan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan kajian terdahulu.

Dari segi manajerial, hasil kajian ini memiliki implikasi kebijakan. Berkaitan dengan dibuktikannya dalam kajian ini bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pimpinan STIE Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan membuat kebijakan yang mendorong organisasi memberikan dukungan yang positif bagi para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penciptaan kondisi yang kondusif ini dapat mendorong para pegawai untuk mempersiapkan dan melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Dukungan organisasi terhadap pegawai dapat juga diwujudkan dengan pengakuan organisasi akan apa yang telah dilakukan para pegawai. Dukungan atasan antara lain diwujudkan dalam bentuk kemauan untuk mendengarkan



PROFILE PENULIS

Yohanes Dakhi, S.E., M.M.

Lahir di Hilisimaetano 1970, Teluk Dalam, Nias selatan, adalah sebagai dosen sejak tahun 2010 di STIE Nias selatan dan sekarang berganti menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Nias Raya sampai sekarang. Selain itu penulis pernah menjadi Presiden Direktur pada Forum akademisi ono niha(F.A.O) Nias selatan, Penulis pernah menjadi Kaprodi manajemen, Wakil Ketua Bidang kemahasiswaan dan Ketua STIE Nias selatan dan sekarang ditempatkan pada LPMI Universitas Nias Raya. Meraih gelar sarjana Ekonomi dari STIE Gotong Royong, Jakarta (tahun 2009), dan memperoleh Magister Manajemen dari Universitas Nommesen HKBP, Medan. (Tahun 2012)

IKLIM ORGANISASI DAN PENGAWASAN



TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Pengaruh dukungan organisasi, iklim pembelajaran dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada STIE Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan. Hasil kajian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas, maka kinerja mereka akan semakin baik. Iklim pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan jika terdapat iklim pembelajaran yang baik dalam suatu organisasi, maka kinerja juga akan meningkat. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik kondisi pengawasan yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja mereka akan meningkat.

Hasil kajian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan ketiga variabel bebas yaitu iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini sebesar 57,8 persen yang ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor lain seperti, sistem kompensasi, kecakapan, dan personaliti. Dari segi manajerial, hasil kajian ini memiliki implikasi kebijakan. Berkaitan dengan dibuktikannya dalam kajian ini bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pimpinan STIE Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan membuat kebijakan yang mendorong organisasi memberikan dukungan yang positif bagi para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

