



DETERMINAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA

(Studi kasus di Kabupaten Karo, Sumatera Utara)

*DETERMINANTS OF WORKING CLIMATE ON VILLAGE EQUIPMENT
PERFORMANCE*

(Case study in Karo Regency, North Sumatra)

Jupianus Sitepu,

Universitas Quality jalan Ngumban Surbakti No 18 Medan 20132 Indonesia

Jupianus.karona@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) Kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan tatakelola pemerintahan di desa se Kabupaten Karo, (2) Kendala dan hambatan tugas aparat desa dalam meningkatkan penyelenggaraan Pemerintahan di Desa se kabupaten Karo, (3) Upaya penanggulangan hambatan tugas aparat desa dalam meningkatkan penyelenggaraan Pemerintahan di Desa se Kabupaten Karo. Penelitian ini menggunakan metode deskripsi kualitatif sebagai metode analisis data yang mengambil lokasi penelitian pada Kantor Desa se kabupaten Karo yakni 17 kecamatan, 10 kelurahan, dan 259 desa. Data dikumpulkan berdasarkan dengan wawancara dan dokumentasi. Target Luaran penelitian ini adalah agar supaya adanya data empiris terkait perubahan dalam tatakelola pemerintahan desa di kabupaten karo untuk perbaikan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa se Kabupaten Karo, yang akan menyelenggarakan Pemerintahan yang mengedepankan kerjasama, kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab yang belum mampu memberikan pelayanan maksimal. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa tinggi kondusifitas iklim kerja dan kinerja Aparatur desa serta seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja aparat desa di kabupaten Karo. Populasi penelitian ini seluruh aparat desa yang berjumlah 94 orang. Sampel penelitian Se kabupaten karo diambil sebanyak 94 orang dan untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear. Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Atas skor jawaban dari seluruh responden, dapat dilihat dari tabel kategori.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari iklim kerja terhadap kinerja Aparatur Desa. Sehingga hipotesis penelitian terbukti dan dapat diterima.

Keywords: Fleksibilitas, Efektivitas, Kualitas, Perangkat Desa

Abstract

The problems raised in this study are: (1) The performance of village officials in implementing governance in villages throughout Karo Regency, (2) Constraints and obstacles to the task of village officials in improving the implementation of governance in villages around Karo district, (3) Efforts to overcome obstacles to the task of officials villages in improving the administration of Governance in Villages in Karo District. This study used a qualitative description method as a method of data analysis which took the research location at the village offices of all Karo districts, namely 17 districts, 10 sub-districts and 259 villages with an area of 2,127.00 km² and a population of around 399,494 people. The data sources in this study were the Village Head and the local village community. The data were collected based on interviews and documentation. The target of this research is so that there is empirical data related to changes in village governance in Karo district for the improvement of Human Resources of Village Apparatus in Karo Regency, which will carry out governance that promotes cooperation, discipline, creativity and responsibilities that have not been able to provide maximum service. Based on this, the purpose of this study was to determine how high the work climate conducive and the performance of village officials and how much influence the work climate has on the performance of village officials in Karo district. Because the population is stratified, which consists of several parts, the determination of the criteria for the study sample is using the Proportionate Stratified Random Sampling method. The population of this study was all village officials, totaling 94 people. The sample in the research of Karo district was taken as many as 94 people and to determine the influence of the work climate on employee performance using linear regression. Based on the hypothesis and research results, it can be seen that there is a positive influence from the work climate on employee performance. On the score of answers from all respondents, it can be seen from the category table. Based on the table shows that there is an influence from the work climate on the performance of the Village Apparatus. So it can be said that the research hypothesis is proven and acceptable. The recommendation given by the author to the village apparatus is to continue to improve employee performance and this can be realized through a conducive work climate that is needed to create good relationships and communication, this is believed and opens opportunities for employees to provide high performance.

Keywords: Fleksibility, Efektif, Quality, Village Apparatus

PENDAHULUAN

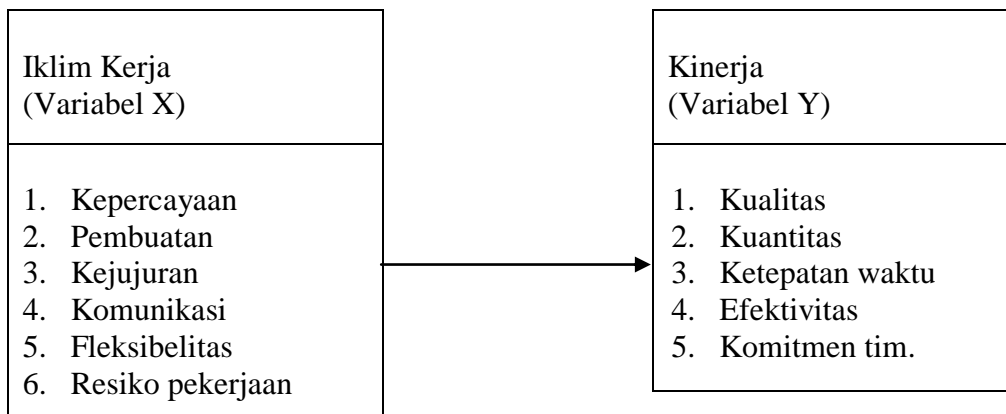
Latar Belakang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa yang ditetapkan pada tanggal 30 Desember 2005 pada Pasal 1 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia seperti yang disebutkan dalam Undang-undang bahwa dalam sebuah Pemerintah Kabupaten/ Kota dibentuk Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa. Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 1 UU no 6 tahun 2014 tentang Desa). Aparat pemerintah desa ialah mereka yang bekerja di kantor kepala desa dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat pedesaan. Variabel yang akan diteliti pada variabel bebas iklim Kerja(X), dan Kinerja Aparatur desa adalah Variabel terikat (Y). Dalam perkembangannya, aparat pemerintah desa masih banyak mengalami kendala dalam melaksanakan pemerintahan di desa. Itu tentu menghambat dan mempengaruhi, mengingat pemerintahan desa merupakan organisasi publik yang paling berperan di dalam penyelenggaraan Pemerintah desa. Penyelenggaraan pemerintahan desa identik dengan berbagai keluhan yang berasal dari masyarakat tentang pelayanan aparatur pemerintah desa (pmdes) Faktor, di antaranya ketidakjelasan pembagian tugas dan wewenang dalam suatu organisasi, berimplikasi terhadap ketidakjelasan pelayanan terhadap masyarakat desa. Ketidakjelasan tersebut juga diakibatkan oleh adanya komunikasi yang tidak efektif antara masing-masing perangkat, Permasalahan yang di uji yakni: (1) Kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan tatakelola pemerintahan di desa se-Kabupaten Karo, (2)

Kendala dan hambatan tugas aparat desa dalam meningkatkan penyelenggaraan Pemerintahan di Desa sekabupaten Karo, (3) Upaya penanggulangan hambatan tugas aparat desa dalam meningkatkan penyelenggaraan Desa. Tujuan Penelitian ini Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja aparatur desa di desa se Kabupaten Karo, Dalam Hal urgensi penelitian ini dilakukan dimana saya mengamati sistem kerja aparatur desa yang ada di kabupaten karo yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat, maka dengan itu kami mencoba untuk menguji dan meneliti perihal iklim kerja dan kinerja aparatur supaya nantinya Novelty dan keterbaruan dari pada riset ini dapat berguna dan di jadikan sebagai referensi kerja di pemerintahan desa di kabupaten Karo.

Kerangka Teori

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka pikir secara sistematis dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1, Kerangka teori

Karakteristik Iklim Kerja

Adapun karakteristik iklim kerja suatu organisasi tersebut antara lain :

1. Hal-hal yang berhubungan dengan faktor lingkungan fisik dan material organisasi,.
2. Berhubungan dengan karakteristik sosial yang terdapat pada suatu organisasi.
3. Sistem sosial, berhubungan dengan struktur organisasi dan administrasi.

4. Budaya organisasi, yang berhubungan dengan dengan nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir yang menjadi karakteristik orang-orang dalam organisasi.
5. Bentuk kegiatan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Hal ini berhubungan dengan tujuan organisasi tersebut.

Dimensi Iklim Kerja

Adapun dimensi iklim kerja adalah sebagai berikut :

1. Ekologi,
2. Sistem sosial,
3. Kebudayaan,
4. Umpan balik,
5. Gaya kepemimpinan,

Indikator Iklim Kerja

Indikator menurut Steve Kelneer (dalam Lila, 2015) yaitu : 1) *Fleksibility/conformity*, 2) *Responsibility*, 3) *Standars*, dan 4) *Rewards*, 5) *Clarity*, 6) *Team Commitment/Team Spirit*.

Menurut Greenberg dan Baron (2016) indikator-indikator tersebut meliputi 1) Kepercayaan; 2) Pembuatan; 3) Kejujuran; 4) Komunikasi; 5) Ffleksibelitas/otonomi; 6) Resiko Pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja pegawai (prestasi kerja) sebagai berikut:” kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalm melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ”.

Bernardin dan Russel (dalam Susanto, 2017), “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output”.

Timpe dalam Susanto (2017), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “tingkat kinerja pegawai individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu”.

Herman Aguinis (dalam Juliansyah Noor, 2013) kinerja sebagai “*Behavior or what employees do, not about what employees produce or the outcomes of their work*”.

Amstrong (dalam Juliansyah Noor, 2013) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian performance,

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai/karyawan, salah satunya menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014), yaitu:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan,
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan,
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan menganalisis :

- a. Iklim kerja dan kinerja Aparatur Desa Di kabupaten Karo.
- b. Besarnya pengaruh Iklim Kerja dan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja pegawai aparatur desa Di kabupaten karo
- c. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut atau memberikan sumbangan bagi bidang ilmu manajemen, khususnya mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE

Tempat penelitian ini dilakukan di seluruh kantor kepala desa se-Kabupaten Karo

Tabel 1 Skala pengukuran Data Kuesioner

Pilihan Jawaban	Kode	Skor	Makna
Sangat Setuju			Sangat Tinggi
Setuju			Tinggi
Kurang Setuju			Sedang
Tidak Setuju			Rendah
Sangat Tidak Setuju			Sangat Rendah

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Wawancara.
- 2) Kuesioner.
- 3) Observasi

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini yaitu digunakan dua teknik dalam menganalisis data yaitu uji validitas dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala Pengukuran Variabel

Tabel 1.2 Jumlah sampel berdasarkan Struktur Pemerintahan Desa

No	Struktur Pemerintahan Desa	Jumlah Perangkat Desa	Pengambilan sampel	Jumlah Sampel
1	Kepala desa	259	(259/1554) x 94	15.666
2	Sekretaris desa	259	(259/1554) x 94	15.666
3	Kaur kepala urusan sosial	259	(259/1554) x 94	15.666
4	kaur pemberdayaan keluarga	259	(259/1554) x 94	15.666
5	kaur pemberdayaan pemerintahan	259	(259/1554) x 94	15.666
6	BPD	259	(259/1554) x 94	15.666
	Jumlah	1554		94

Metode Analisis Data

a. Metode Deskriptif

Adalah metode penganalisaan data dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, selanjutnya menginterpretasikannya, sehingga diperoleh gambaran sebenarnya mengenai kondisi perusahaan.

b. Metode Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh disiplin terhadap kualitas kerja karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Iklim Kerja

X : Kinerja Pegawai

a : Nilai konstan

b : Koefisien arah Regesi

Tabel 3. Hasil Data kuesioner Aparatur kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	Total_Y
y1	Pearson Correlation	1	-.338*	.403**	-.028	-.202	-.429**	.375
	Sig. (2-tailed)		.033	.010	.865	.211	.006	.086
	N	40	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	-.338*	1	.121	-.545**	.302	-.023	.325
	Sig. (2-tailed)	.033		.458	.000	.059	.886	.203
	N	40	40	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	.403**	.121	1	-.296	-.059	-.117	.551**
	Sig. (2-tailed)	.010	.458		.064	.715	.472	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	-.028	-.545**	-.296	1	-.341*	-.232	.350
	Sig. (2-tailed)	.865	.000	.064		.031	.149	.355
	N	40	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	-.202	.302	-.059	-.341*	1	-.184	.325
	Sig. (2-tailed)	.211	.059	.715	.031		.256	.163
	N	40	40	40	40	40	40	40
y6	Pearson Correlation	-.429**	-.023	-.117	-.232	-.184	1	.425
	Sig. (2-tailed)							
	N	40	40	40	40	40	40	40

	Sig. (2-tailed)	.006	.886	.472	.149	.256		.393
	N	40	40	40	40	40	40	40
Total_Y	Pearson							
	Correlation	.275	.205	.551**	.150	.225	-.139	1
	Sig. (2-tailed)	.086	.203	.000	.355	.163	.393	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Total (Y) menunjukkan korelasi antara skor pertanyaan dengan skor total Y yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom *total correlation* yang merupakan nilai *r* hitung dibandingkan dengan *r* tabel. Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 40$, sehingga $r(0,05;40)$, diperoleh *r* tabel adalah 0.3120. Tabel 1.6 juga menunjukkan bahwa pertanyaan soal semua adalah valid, yang dapat dilihat dari *r* hitung pada *total score correlation* yang pada keseluruhan butir lebih besar dari *r* tabel (0,3120).

Tabel 1.3 Validitas Kinerja Pegawai (Y)

	Total correlation	r_{tabel}	Validitas
Pertanyaan 1	0.375	0.3120	Valid
Pertanyaan 2	0.325	0.3120	Valid
Pertanyaan 3	0.551	0.3120	Valid
Pertanyaan 4	0.350	0.3120	Valid
Pertanyaan 5	0.325	0.3120	Valid
Pertanyaan 6	0.425	0.3120	Valid

1. Deskriptif Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat dari segi usia, jenis kelamin, dan masa kerja.

Tabel 4. Umur Kuesioner Usia Responden

Umur	Jumlah kuesioner	Persentase
23 - 34	27	29
35 - 46	34	36
47 - 58	33	35
Jumlah	94	100

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 23-34 tahun sebanyak 29%, responden yang berusia antara 35-46 sebanyak 36% dan responden

yang berusia 47-58 sebanyak 35%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memasuki usia yang matang.

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 5. Umur Kuesioner

Jenis Kelamin	Jumlah kuesioner	Persentase
Pria	69	73
Wanita	25	27
Jumlah	94	100

Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin pria sebanyak 69 orang dengan persentase sebesar 73% dan responden wanita sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 27%. Hal ini menunjukkan bahwa para responden umumnya memiliki jenis kelamin pria.

2. Deskriptif Variabel

Secara deskriptif persentase hasil penelitian dengan variabel-variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen: iklim Kerja (X) dan variabel dependen : kinerja Pegawai (Y). Tanggapan responden diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 skor jawaban sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Pilihan Jawaban Kuesioner

Nomor	Pilihan Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Secara keseluruhan, hasil jawaban dari butir-butir instrumen kuesioner dari variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Iklm Kerja (X)

Tabel 7. Iklm Kerja

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	%	Tidak setuju	%	Kurang Setuju	%	Setuju	%	Sangat Setuju	%
1	0	0	0	0	0	0	56	60	38	40
2	0	0	0	0	0	0	59	63	35	27
3	0	0	0	0	0	0	63	67	31	33
4	0	0	0	0	0	0	61	64	33	36
5	0	0	0	0	0	0	82	87	12	13
6	0	0	0	0	0	0	78	83	16	17

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 94 orang responden untuk variabel iklim kerja pada Tabel 1.6, yaitu:

- Pada pertanyaan 1 (kepercayaan) 60% menjawab Setuju, 40% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.
- Pada pertanyaan 2 (pembuatan keputusan) 63% menjawab Setuju, 27% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.
- Pada pertanyaan 3 (kejujuran) 67% menjawab Setuju, 33% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.
- Pada pertanyaan 4 (komunikasi) 64% menjawab Setuju, 36% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.
- Pada pertanyaan 5 (fleksibilitas) 87% menjawab Setuju, 13% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.

Pada pertanyaan 6 (resiko pekerjaan) 83% menjawab Setuju, 17% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.

Tabel 8. Total Nilai Jawaban Kuesioner

Setuju	Sangat Setuju	Total
56 x 4 = 224	38 x 5 = 190	414/470 = 87.898
59 x 4 = 236	35 x 5 = 175	414/470 = 87.898
63 x 4 = 252	31 x 5 = 155	407/470 = 86.595
61 x 4 = 244	33 x 5 = 165	409/470 = 87.021
82 x 4 = 328	12 x 5 = 60	388/470 = 82.553
78 x 4 = 312	16 x 5 = 80	392/470 = 83.404

Kinerja Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9. Kinerja Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	%	Tidak setuju	%	Kurang Setuju	%	Setuju	%	Sangat Setuju	%
1	0	0	0	0	0	0	62	66	32	34
2	0	0	0	0	0	0	71	76	23	24
3	0	0	0	0	0	0	73	78	21	22
4	0	0	0	0	0	0	67	71	27	29
5	0	0	0	0	0	0	60	63	34	27
6	0	0	0	0	0	0	78	82	16	18

Tabel 10. Total Nilai Jawaban Kuesioner

Setuju	Sangat Setuju	Total
62 x 4 = 248	32 x 5 = 160	408/470 = 86.808
71 x 4 = 284	23 x 5 = 115	399/470 = 84.893
73 x 4 = 292	21 x 5 = 105	397/470 = 84.468
67 x 4 = 268	27 x 5 = 135	403/470 = 85.744
60 x 4 = 240	34 x 5 = 170	410/470 = 87.234
78 x 4 = 312	16 x 5 = 80	392/470 = 83.404

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 94 orang responden untuk variabel iklim kerja pada Tabel 9 yaitu:

- a. Pada pertanyaan 1 (kualitas) 66% menjawab Setuju, 34% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.

- b. Pada pertanyaan 2 (kuantitas) 76% menjawab Setuju, 24% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.
- c. Pada pertanyaan 3 (ketepatan waktu) 78% menjawab Setuju, 22% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.
- d. Pada pertanyaan 4 (efektivitas) 71% menjawab Setuju, 29% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.
- e. Pada pertanyaan 5 (komitmen tim) 63% menjawab Setuju, 27% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.
- f. Pada pertanyaan 6 (kerjasama tim) 82% menjawab Setuju, 18% menjawab Sangat Setuju. Pada pertanyaan ini tidak ada yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju kurang setuju dan Tidak Setuju.

B. Metode Analisis Statistik

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 22 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas iklim kerja (X) terhadap variabel terikat (Y) pada kinerja pegawai Di Kabupaten Karo.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1021.351	1307.370		.781	.478
	Iklim Kerja	.364	.766	.231	.475	.660

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil estimasi dari persamaan regresi linier sederhana yang telah diperoleh, diambil dari kolom B yaitu Unstandardized coefficient, karena pada kolom tersebut terdapat nilai konstan, dimana dapat dibuat suatu interpretasi terhadap model atau hipotesis yang telah diambil pada metode penelitian yaitu : Konstanta bernilai 1021.351 hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh (regresi) antara iklim kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y), koefisien bertanda positif (+). Artinya ada pengaruh signifikan antara iklim kerja dengan kinerja pegawai sehingga jika iklim kerja tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi. Berdasarkan Tabel 9 juga dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana.

$$Y = 1021.351 + 0,364 X$$

Dari persamaan tersebut, dapat digambarkan interpretasi model sebagai berikut: Konstanta (a) = 1021.351 menunjukkan harga konstan, dimana jika Variabel Iklim kerja (X) = 0 maka Variabel Kinerja (Y) pada kinerja pegawai bernilai 1021.351 satuan Koefisien b (X) = 0,364 menunjukkan bahwa Variabel iklim kerja berpengaruh positif terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) di kabupaten karo dan jika Variabel Iklim kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,364.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3140.254	1	3140.254	.225	.660 ^b
	Residual	55749.246	4	13937.312		
	Total	58889.500	5			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.231 ^a	.053	-.183	118.056

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial t

Uji hipotesis Iklim Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y):

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.927	2.403		7.876	.000
	Iklim Kerja	.153	.106	.227	1.439	.158

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai signifikan < 0,05, nilai t hitung > t tabel. t tabel = t (a/2 ; n-k-1), dimana a = 5% = t (0,05 / 2 ; 40 – 2 – 1) = 0,025 ; 38) = 2.026. sehingga nilai signifikansi 0,0158 < 0,05. Nilai t hitung 1,439 < 2.026. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi mempunyai pengaruh iklim kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (X2) adalah 0,0158 < 0,05 dan nilai t hitung 1,439 < nilai tabel 2,026 Maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Artinya terdapat pengaruh Rekrutment (X1) terhadap Kompetensi (Y) secara signifikan.

KESIMPULAN

Rekomendasi yang diberikan penulis pada aparatur Desa adalah agar terus meningkatkan kinerja pegawai dan hal ini dapat diwujudkan melalui kondusifnya iklim kerja yang diperlukan agar tercipta hubungan dan komunikasi yang baik, hal ini diyakini dan membuka peluang bagi pegawai dalam memberikan kinerja yang tinggi. Iklim kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai pada Aparatur desa di kabupaten karo, namun terdapat beberapa indikator yang masih sedang sehingga perlu dilakukan cara untuk membangun suasana kerja yang lebih kondusif di Aparatur Desa se Kabupaten Karo, seperti mengadakan pertemuan secara periodik tidak hanya dengan unsur pimpinan tetapi juga dengan seluruh pegawai sebagai bentuk pembinaan pada pegawai dan mensosialisasikan hal-hal baru yang berkaitan dengan rencana kerja yang berbasis kinerja serta pelaksanaan tugas organisasi sehingga menimbulkan gairah kerja, kompetisi yang sehat, pendidikan dan pelatihan yang baik serta hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi-1. Madenatera ; Medan.
- Darodjat. 2015. *Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Refika Aditama. Bandung.
- David Partogi Banjarnahor. 2012. Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Modal Ventura Cabang Medan. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/38833>. Program Studi ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara Medan.
- Greenberg, J. And Baron, R.A. 2012. *Behaviour in Organization*. Allyn and Bacon. Baston.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*, Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Lila. 2016. *Organization Behavior*. Gramedia. Jakarta.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Noor Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis, Edisi Pertama*. Kencana; Jakarta.
- Netty Yemima, 2016. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I Medan”. Skripsi. Program Studi Ilmu Manajemen Universitas AL-AZHAR Medan.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sunyoto Danang . 2016. *Sumber Daya Manusia*. Cet 1. CAPS. Yogyakarta.
- Susanto. 2017. *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Edisi Satu ,Cet Satu. Deepublish. Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi Cetakan Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.
- Penelitian Terdahulu
NETTY YEMIMA 2016 dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I Medan

Akbar R, 20014. Dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Cabang Medan”..... dst.