

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh :

**Nafis Fatiha Naqia Aisyah
NIM. 21102040020**

Pembimbing :

**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19760104 199303 1 003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1219/Un.02/DD/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NAFIS FATIHA NAQIA AISYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 21102040020
Telah diujikan pada : Kamis, 31 Juli 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 68a549b527b67

Ketua Sidang

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.

SIGNED



Valid ID: 6890938a9d4f9

Penguji I

Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.

SIGNED



Valid ID: 68901f46e72ba

Penguji II

Achmad Muhammad, M.Ag

SIGNED



Valid ID: 68a5557e48af5

Yogyakarta, 31 Juli 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.

SIGNED



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, FAQ. (0274) 552230
Email: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta, 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nafis Fatiha Naqia Aisyah

NIM : 21102040020

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta


Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Sosial. Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

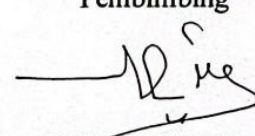
Yogyakarta, 28 Juli 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Munif Solihan, MPA
NIP. 19851209 201903 1 002

Pembimbing


Drs. M. Rosvid Ridla, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nafis Fatiha Naqia Aisyah

NIM : 21102040020

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta”** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap untuk mempertanggungjawabkan sesuai dengan hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 28 Juli 2025

Yang Menyatakan,



Nafis Fatiha Naqia Aisyah

NIM. 21102040020

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT

Karya ilmiah berupa skripsi ini dengan bangga peneliti persembahkan kepada
almamater tercinta :

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

“Karena aku percaya, siapa yang bersungguh-sungguh di jalan-Nya, pasti Allah akan bukakan jalan. Dan setiap prosesku adalah ibadah kecil menuju keridhaan-Nya.”

-Al ankabut:69

“Hal-hal besar membutuhkan waktu, itulah sebabnya benih bertahan melalui bebatuan dan tanah untuk mekar.”

- Matshona Dhliwayo



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta”**. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman jahiliyah kepada zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini. Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bantuan, serta dukungan baik secara moral maupun materil selama berlangsungnya penyusunan skripsi ini. Dengan segala kemurahan hati, Peneliti menghaturkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. H. Noorhaidi Hasan, M.A, M. Phil., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan, S.Sos.I., M.P.A, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bantuan, arahan, motivasi dan dukungan dari awal hingga akhir proses perkuliahan.

4. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang tulus dalam membimbing, mengarahkan, meluangkan banyak waktu, serta memberikan masukan yang sangat berharga tanpa henti selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Seluruh Dosen dan Staff Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya pada Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, pembelajaran yang penuh keikhlasan dan kesabaran, serta pengalaman yang sangat luar biasa selama proses perkuliahan.
6. Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta atas kesempatan, kepercayaan serta izin yang telah diberikan, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar hingga selesai.
7. Deasy Atika Tri Utami, ST selaku Penyusun Rencana Kebutuhan; Rohmat Purwoko, S.Kom selaku pranata komputer ahli pertama; Fani Enda Purwita, A.Md selaku pranata komputer terampil pelaksana; serta seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah berkontribusi dan bersedia meluangkan waktunya untuk membantu Peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Secara khusus, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Sahal Sulton Abidin dan Ibu Akun Fatat Aqshol Ula, yang telah menjadi anugerah terbesar dari Allah SWT dalam hidup peneliti, yang telah menjadi sumber kekuatan, doa, cinta, dan pengorbanan yang tiada henti. Dalam setiap langkah dan doa kalian, peneliti menemukan semangat untuk terus berjuang. Segala kesabaran, kasih sayang,

dan dukungan yang telah diberikan menjadi landasan utama dalam pencapaian ini. Terima kasih atas ribuan doa yang selalu terpanjat setiap sepertiga malam, dan setiap peluh serta kesabaran kalian membesarkan, mendidik, dan menguatkan peneliti. Semoga Allah membalas segala jerih lelah dan pengorbanan kalian dengan pahala jariyah yang tiada putus.

9. Seluruh keluarga besar peneliti, adik kandung peneliti, Faqih Muhammad Almanan dan Khumaira Aulia Fasiha, serta seluruh santriwati Pondok Pesantren Al-Fataa yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan doa selama penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh keluarga besar Manajemen Dakwah angkatan 2021, teman seperjuangan peneliti yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik peneliti. Terima kasih atas semangat, dukungan, kebersamaan, dan segala kenangan yang kita lalui bersama baik dalam suka maupun duka selama masa kuliah. Semoga kita semua diberikan kelancaran dalam meniti jalan kehidupan setelah ini, dan senantiasa diberkahi kesuksesan, keberkahan ilmu, serta menjadi insan yang bermanfaat di mana pun kita berada.
11. Terkhusus sahabat dan teman terdekat peneliti “Fransiska Rahmawati, Siti Nur Hafizah, Maulida Dwi Handayani, Mayada Nisfi Fatmawati, dan Rani Octavianur” terimakasih sudah menjadi partner bertumbuh di segala kondisi dan tempat berkeluh kesah sejak MABA yang senantiasa menemani peneliti dalam keadaan senang maupun duka. Terimakasih atas segala bentuk dukungan, semangat, motivasi, canda tawa, dan tangis air mata yang kita lalui bersama-sama dalam menempuh pendidikan di universitas tercinta ini.

12. Terakhir saya berterima kasih kepada satu sosok gadis yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi dengan impian besar. Terima kasih kepada diriku sendiri. Anak perempuan pertama dan harapan orang tuanya. Terima kasih telah hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang aku ambil, walau terkadang harapan tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan lelah untuk tetap berusaha berbahagia di manapun kamu berada, rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dimanapun dirimu sebagai sosok yang bermanfaat untuk dirimu sendiri maupun orang lain. Aku berdoa semoga langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat serta mimpimu satu persatu akan terjawab. Aamiin.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak lepas dari berbagai kekurangan, kekeliruan serta keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang membangun guna perbaikan di masa mendatang.

Yogyakarta, 28 Juli 2025

Peneliti



Nafis Fatiha Naqia Aisyah

NIM. 21102040020

ABSTRAK

Nafis Fatiha Naqia Aisyah, 21102040020. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2025.

Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh iklim organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penelitian lapangan (*field research*), dengan metode pengumpulan data melalui kuisioner angket, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan mengambil sampling sebanyak 103 responden.

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,725, koefisien regresi sebesar 0,491, serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Didapatkan juga nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kinerja, Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Kerangka Teori.....	12
G. Hipotesis.....	23
BAB II METODE PENELITIAN.....	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel	24
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	26

D. Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Instrumen Penelitian.....	30
G. Uji Instrumen Penelitian	32
H. Teknik Analisis Data.....	36
BAB III GAMBARAN UMUM KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN	
AGAMA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA	41
A. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY.....	41
B. Letak Geografis.....	46
C. Visi dan Misi.....	47
D. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi.....	48
E. Struktur Organisasi	49
F. Data Pegawai.....	55
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
A. Proses Penelitian	56
B. Karakteristik Responden.....	58
C. Hasil Uji Asumsi.....	61
D. Hasil Uji Hipotesis	64
E. Pembahasan.....	69
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	80

LAMPIRAN-LAMPIRAN	83
--------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kajian Pustaka.....	9
Tabel 2.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
Tabel 2.2	Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi	31
Tabel 2.3	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja.....	32
Tabel 2.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai	33
Tabel 2.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai	35
Tabel 3.1	Penjelasan Gambar Struktur Organisasi.....	54
Tabel 3.2	Data Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta	55
Tabel 4.1	Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	62
Tabel 4.2	Hasil Uji Linieritas	64
Tabel 4.3	Hasil Regresi Linier Sederhana.....	65
Tabel 4.4	Hasil Regresi Linier Sederhana dan Uji T	66
Tabel 4.5	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Berfikir	22
Gambar 3.1	Peta Lokasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta	46
Gambar 3.2	Struktur Organisasi	54
Gambar 4.1	Usia Responden	59
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden	60
Gambar 4.3	Lama Bekerja Responden	61
Gambar 4.4	Persentase Setiap Indikator (X)	71
Gambar 4.5	Persentase Setiap Indikator (Y)	73

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah yang terdiri dari sekumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai kesatuan tujuan yang diharapkan¹. Di dalam proses pencapaian tujuan tersebut terdapat proses-proses yang harus dijalankan sesuai dengan prosedur yang berada di dalam organisasi tersebut. Salah satu hal yang perlu untuk diperhatikan yaitu sistem manajemen yang dijalankan. Manajemen atau pengelolaan dalam organisasi melibatkan beberapa unsur-unsur didalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Seluruh sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi harus di jalankan dengan sebaik mungkin terutama dari sumber daya manusia tadi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif pada setiap proses manajerial dalam kegiatan di organisasi mulai dari perencanaan, pengawasan, sampai tahap evaluasi yang dijalankan.

Aset terpenting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia karena menjadi kekuatan pendorong utama dalam mencapai tujuan organisasi². Organisasi sebagai sebuah sistem pastinya melibatkan berbagai sumber daya yang saling mendukung dan melengkapi. Sarana dan prasarana modern merupakan elemen penting lainnya dalam

¹ Handayaniingrat, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: Haji Masagung, 1985), hlm 42

² Dharmawan Widiatmo, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 9:1 (2020), hlm. 1

menggerakkan roda organisasi, namun tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal dengan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan di dalamnya, organisasi tidak akan bisa berjalan dengan baik sehingga pencapaian tujuan organisasi juga tidak dapat tercapai. Dengan demikian, sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting adanya dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, pegawai harus memiliki kompetensi dan kualitas yang baik agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

Saat ini, permasalahan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi juga menjadi masalah yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Fenomena-fenomena yang terjadi seperti kurang optimalnya pelayanan publik sebagaimana data yang dimuat dalam Ombudsman Republik Indonesia (ORI). ORI adalah lembaga negara yang bertugas mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik³. Pada 2024, ORI menerima 10.846 aduan masyarakat dimana jumlah ini meningkat dari tahun sebelumnya pada 2023 yaitu 8.452. Tercatat ada 30,31% permasalahan tidak memberikan pelayanan dalam data penutupan laporan sepanjang 2024. Instansi terlapor yang paling banyak diadukan 2024 adalah pemerintah daerah (45,88%), Kementerian ATR/BPN (11,59%), BUMN/BUMD (6,2%), lembaga pendidikan negeri (5,9%) dan kepolisian (4,4%)⁴. Buruknya pelayanan yang diberikan tersebut berhubungan dengan permasalahan kinerja dari masing-masing organisasi.

³ <https://ombudsman.go.id/profiles/index/pft?lang=id>, diakses 20 Juni 2025

⁴ <https://ombudsman.go.id/pers/r/jumlah-laporan-masyarakat-ke-ombudsman-ri-meningkat>, diakses 23 Juni 2025

Kinerja adalah hasil dari seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kinerja atau *performance* yaitu berapa besar dan jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola dan perilaku aktualisasi yang dimiliki⁵. Kinerja yang efisien akan memberikan manfaat dalam meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut sehingga kinerja merupakan salah satu faktor pendukung terhadap keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai yang disertai dengan adanya tanggung jawab pimpinan di dalam memotivasi untuk dapat bekerja lebih baik sehingga permasalahan yang dihadapi oleh organisasi tersebut dapat terselesaikan⁶.

Lembaga pemerintahan merupakan salah satu organisasi yang didalamnya terdapat pegawai yang masing-masing menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan pegawai sebagai salah satu sumber daya manusia sangat penting keberadaannya bagi kelangsungan hidup organisasi⁷. Seperti halnya pada Kantor Wilayah (Kanwil) Kementerian Agama (Kemenag) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang merupakan organisasi pemerintahan yang memberikan pelayanan publik. Hal tersebut tentu berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan. Dengan kinerja yang baik yang dimiliki oleh

⁵ A.A.P Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), hlm. 86

⁶ Ahmad Khotibul Umam, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten", *Skripsi*, (Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2018), hlm. 3

⁷ *Ibid*, hlm. 2

setiap pegawai, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka pelayanan yang diberikan harus semakin berkualitas yang nantinya juga mengakibatkan kepuasan publik juga akan meningkat. Permasalahan kinerja yang terjadi pada sektor pemerintahan seperti layanan yang kurang responsive, kurang memadai, tidak ramah, kurang efisien dan sebagainya yang membuat resahnya masyarakat ketika mendapatkan pelayanan publik. Untuk memperbaiki hal tersebut diperlukan kesadaran tanggung jawab atas sumber daya manusia di pemerintah yang seharusnya fokus pada peningkatan kinerja pegawai dalam melayani publik.

Penting bagi sebuah organisasi termasuk instansi pemerintah untuk mendorong keterlibatan aktif pegawai nya dalam upaya meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan. Kinerja yang optimal pada Kanwil Kemenag DIY memegang peranan krusial dalam menunjang efektivitas pelayanan publik serta pelaksanaan program-program keagamaan. Dengan kinerja yang maksimal, lembaga ini mampu mencapai target-target strategis, meningkatkan kepercayaan masyarakat, dan pada akhirnya memperoleh berbagai prestasi yang membanggakan baik di tingkat regional maupun nasional.

Kanwil Kemenag DIY juga mendapatkan berbagai prestasi seperti berhasilnya membuat sebuah aplikasi inovasi dari Bidang Pendidikan Madrasah Kanwil Kemenag DIY bernama SIPANJAT PADI (Sistem Informasi Pelaporan Belanja TPG untuk Pengembangan Diri) dan meraih piagam penghargaan dalam pengelolaan administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil tahun 2024. Terdapat juga

peningkatan dalam capaian kinerja dari tahun 2022 ke tahun 2023 dan 2024. Pada tahun 2022 ke tahun 2023 dari angka 100.37% naik menjadi 100.4%⁸. Sedangkan pada tahun 2023 ke tahun 2024 dari angka 100.4% naik menjadi 109.65%⁹.

Pada tahun 2024, Kanwil Kemenag DIY terdapat beberapa indikator kinerja satuan kegiatan (IKSK) yang dapat tercapai 100%, akan tetapi di satu sisi ada beberapa indikator kinerja satuan kegiatan (IKSK) yang belum tercapai sesuai target. Dalam pelaksanaannya masih dirasakan ada beberapa hal belum sesuai dengan harapan¹⁰. Kinerja yang buruk atau rendah akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan inovasi untuk tetap bertahan guna mengantisipasi persaingan yang semakin kompetitif. Organisasi di zaman sekarang dituntut untuk memiliki keunggulan dalam hal kualitas, pelayanan maupun sumber daya manusia yang profesional¹¹.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di organisasi, tidak hanya memperhatikan dari sumber daya manusianya saja tetapi ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang

⁸ Kanwil Kementerian Agama DIY, “*Laporan Kinerja Tahun 2023*”, (Yogyakarta: Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY, 2023), hlm 83.

⁹ Kanwil Kementerian Agama DIY, “*Laporan Kinerja Tahun 2024*”, (Yogyakarta: Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY, 2024), hlm 71.

¹⁰ *Ibid*, hlm 5.

¹¹ Rivai, Ahmad, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi”, *Skripsi*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2017), hlm. 6

berhubungan dengan sifat-sifat seseorang (disposisional) sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku dan sikap rekan kerja atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi¹².

Iklim organisasi yang tercipta baik bagi anggota organisasi mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga akan melahirkan kinerja yang optimal karena mereka akan menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Tiguri dan Letwin berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi¹³. Iklim organisasi terbentuk dari persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal dalam organisasi. Iklim organisasi selalu ada dalam sebuah organisasi baik itu pemerintahan maupun perusahaan dan mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi. Hal tersebut menimbulkan dampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan dari organisasi dan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Iklim organisasi merujuk pada budaya, norma, nilai-nilai, dan suasana di tempat kerja yang memengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Dalam

¹² A.P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 15

¹³ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2007), hlm. 121

pembahasan manajemen sumber daya manusia, istilah iklim organisasi dan budaya organisasi sering kali digunakan secara bergantian, padahal keduanya memiliki makna yang berbeda. Iklim organisasi merujuk pada persepsi, kesan, dan pengalaman subyektif pegawai terhadap lingkungan kerja mereka, yang terbentuk dari kebijakan, praktik manajerial, hubungan antarpegawai, serta sistem penghargaan yang berlaku. Iklim organisasi bersifat lebih dinamis dan dapat berubah dalam jangka waktu yang relatif singkat sesuai dengan kebijakan pimpinan atau perubahan lingkungan kerja. Sementara itu, budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan asumsi dasar yang telah mengakar dan menjadi identitas organisasi. Budaya organisasi cenderung lebih stabil dan mendasar karena terbentuk dari sejarah, pengalaman, serta kebiasaan yang berkembang dalam organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah “akar” yang membentuk cara berpikir dan bertindak pegawai, sedangkan iklim organisasi adalah “cuaca” yang dirasakan pegawai dalam keseharian kerja¹⁴

Iklim organisasi juga memperlihatkan cara hidup suatu organisasi. Dalam suatu organisasi setiap pegawai memiliki pikiran, perasaan, dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk menjadikan organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan maka dibutuhkan suatu nilai dan suasana iklim yang tercipta baik di dalam organisasi tersebut sehingga dengan perbedaan yang ada dapat di satukan dengan strategi-strategi dan visi misi yang di miliki oleh organisasi. Iklim organisasi yang positif ditandai dengan adanya

¹⁴ Tony Susilo Wibowo, “Kajian Literatur Perbedaan Budaya dan Iklim Organisasi”, *Majalah Ekonomi*, vol. 16:1 (Juli, 2012), hlm. 41

kejelasan peran, keterbukaan komunikasi, dukungan dari atasan, serta penghargaan atas kinerja dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif berpotensi menimbulkan stres kerja, konflik internal, dan penurunan semangat kerja yang berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik yang mana berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang diatas mengenai keadaan lingkungan organisasi yang berhubungan dengan kinerja dalam organisasi, hal tersebut menarik untuk diketahui mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi maka didapatkan rumusan masalah yaitu apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah dapat mengetahui lebih dalam apakah pengaruh antara iklim organisasi dengan

kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi masukan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan dan memperhatikan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen dakwah khususnya ilmu sumber daya manusia, terutama pada aspek iklim organisasi dan bisa dijadikan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

E. Kajian Pustaka

Dalam upaya menghindari kesamaan pembahasan, maka perlu ditampilkan beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 1.1
Kajian Pustaka

No	Klasifikasi Penelitian	
1.	Jenis	Skripsi
	Peneliti	Mochamad Faisal Akbar Kurnia ¹⁵
	Tahun	2022
	Obyek	PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri
	Judul& Variabel	Pengaruh Iklim Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru”
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, didapat nilai R Square sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai kontribusi sebesar 44,4% terhadap variabel terikat (Y). Dan sisanya 55,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel kinerja karyawan pada penelitian ini, nilai thitung sebesar 7,938 dan ttabel sebesar 1,990, maka nilai thitung

¹⁵Mochamad Faisal Akbar Kurnia, “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri”, *Skripsi*, (Universitas Pakuan, 2022), hlm. 75

		lebih besar daripada nilai ttabel ($7,938 > 1,990$) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa dependen yaitu kinerja dan independen yaitu iklim organisasi
	Perbedaan	Terletak pada obyek yang diteliti
2.	Jenis	Skripsi
	Peneliti	Resky Tama Putri Siregar ¹⁶
	Tahun	2022
	Obyek	PT Indra Jaya Engineering di Desa Perawang Barat Kabupaten Siak, Riau
	Judul& Variabel	Hubungan Antara Iklim Organisasi (X) Dengan Kinerja Karyawan (Y) PT Indra Jaya Engineering di Desa Perawang Barat Kabupaten Siak, Riau
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi r sebesar 0,741 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa dependen yaitu kinerja dan independen yaitu iklim organisasi
	Perbedaan	Terletak pada obyek yang diteliti
3.	Jenis	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol. 5 No. 1
	Peneliti	Fosihati Laia ¹⁷
	Tahun	2022
	Obyek	Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan
	Judul& Variabel	Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung $4,021 > ttabel 1.699$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.5$ Artinya variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi linear $Y = 14,619 + 0,718 X$.

¹⁶Resky Tama Putra Siregar, "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT Indra Jaya Engineering di Desa Perawang Barat Kabupaten Siak, Riau", *Skripsi*, (Universitas Islam Riau, 2022), hlm. 43

¹⁷ Fosihati Laia, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, vol. 5:1 (Januari, 2022), hlm. 134

4.	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa dependen yaitu kinerja dan independen yaitu iklim organisasi
	Perbedaan	Terletak pada obyek yang diteliti
	Jenis	Jurnal Sekretari dan Manajemen
	Peneliti	Edi Halomoan Irianto ¹⁸
	Tahun	2020
	Obyek	BPP Aparatur Sukamandi
	Judul& Variabel	Pengaruh Iklim Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPP Aparatur Sukamandi
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian bahwasannya untuk pengaruh iklim organisasi (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dan degree of freedom (df) = (n-2) = 132 - 2 = 130 sehingga diperoleh ttabel 1.65666. Nilai sig. (0,001) < α (0,05) dan t_{hitung} (3,393) > t_{tabel} (1.65666) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa dependen yaitu kinerja dan independen yaitu iklim organisasi
5.	Perbedaan	Terletak pada variabel independen kedua (X_2) dan variabel independen ketiga (X_3) serta obyek yang diteliti
	Jenis	Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kebijakan Publik
	Peneliti	Asmanurhidayani, Darwis, Satriani ¹⁹
	Tahun	2023
	Obyek	Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo
	Judul& Variabel	Pengaruh Iklim Organisasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Iklim Organisasi pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dengan skor 622 yang berada dalam kriteria baik. Selanjutnya dilakukan uji untuk menguji hipotesis deskriptif yang telah ditetapkan dalam penelitian ini yakni berada di taraf 530,4–655,2.
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa dependen yaitu kinerja dan independen yaitu iklim organisasi

¹⁸ Edi Halomoan Irianto, "Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi", *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. 4:1 (Maret, 2020), hlm. 40

¹⁹ Asmanurhidayani, Darwis, Satriani, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo", *Journal of Research and Development on Public Policy (Jarvic)*, vol. 2:2 (Juni, 2023), hlm. 148

	Perbedaan	Terletak pada obyek yang diteliti
6.	Jenis	Jurnal Bisnis dan Manajemen
	Peneliti	Nurul Oktaviani Putri, Thamrin Abduh, Hasanuddin Remmang ²⁰
	Tahun	2021
	Obyek	Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar
	Judul& Variabel	Pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar 0.126 dengan nilai t-hitung sebesar 2.727 (>1,98) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,007 (< 0,05)
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa dependen yaitu kinerja dan independen yaitu iklim organisasi
	Perbedaan	Terletak pada adanya variabel mediasi dan obyek yang diteliti

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2025

F. Kerangka Teori

1. Iklim Organisasi

a. Pengertian iklim organisasi

Robert Stringer dalam Wirawan mendefinisikan iklim organisasi adalah pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota

²⁰ Nurul Oktaviani Putri, Thamrin Abduh, Hasanuddin Remmang, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 4: 1 (Desember, 2021), hlm. 97

organisasi²¹. Menurut Tiguri dan Letwin dalam Wirawan, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi²². Menurut Lussier menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif yang dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka²³.

Menurut Steer mendefinisikan iklim organisasi sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Menurut definisi ini mengaitkan dua hal penting, yaitu persepsi dan anggapan. Persepsi adalah iklim organisasi tertentu yang dapat dilihat oleh para pegawai yang belum tentu merupakan iklim yang sesungguhnya. Anggapan adalah prasangka terhadap manajemen oleh para pegawai yang juga belum tentu merupakan iklim organisasi yang sesungguhnya. Apabila para pegawai merasa iklim organisasi yang terlalu otoriter maka hal itu hanya merupakan prasangka terhadap

²¹ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, hlm. 121

²² *Ibid*, hlm 122

²³ Lussier, N. Robert, *Organizational Behavior*, 12th, (New York: Mc Graw-Hill, 2005), hlm. 486

manajemen oleh para pegawai yang juga belum tentu merupakan iklim organisasi yang sesungguhnya²⁴.

Dalam definisi yang lain, menurut Keith Davis dan John W. Newstrom, iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana pegawai organisasi itu melakukan pekerjaan mereka²⁵. Menurut batasan ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan, atau suatu organisasi secara keseluruhan. Jika masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tersendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya, maka akan ditemukan ada organisasi yang efektif dan ada yang tidak efektif. Ada organisasi yang cukup manusiawi, adapula yang otoriter, lemah dan longgar, atau tidak disiplin. Jadi iklim dapat berada di salah satu tempat dari yang menyenangkan sampai ke suasana yang tidak menyenangkan. Namun demikian, baik pemimpin maupun karyawan pada dasarnya menginginkan iklim yang kondusif dan menyenangkan. Jadi, berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah merujuk pada budaya, norma, nilai-nilai, dan suasana di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan internal

²⁴ Steers, Richard M, *Managing Effective Organizations*, (United States of America: Kent Publishing, 1985), hlm. 121

²⁵ Davis, K Newstorm, *Perilaku dalam Organisasi*, terjemahan Agus Dharma Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 1996), hlm. 21

organisasi sehingga mempengaruhi perilaku anggota organisasi termasuk kinerja yang di hasilkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi di dalam sebuah perusahaan, Kusnan dalam Darajat mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu ²⁶:

1) Penempatan personalia

Penempatan personalia adalah proses menugaskan pegawai pada posisi atau jabatan tertentu dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dan dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Penempatan personalia sangat penting karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seseorang, pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, keahlian, keterampilan, dan pengalaman.

2) Pembinaan hubungan komunikasi

Dalam lingkungan organisasi tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi pun sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi.

²⁶ Darodjat Achmad Tubagus, *Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute*, (Bandung : PT. Refika Aditama. 2015), hlm. 86

Hubungan yang dibangun dapat bersifat formal maupun non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat non formal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal.

3) Pendinasan dan penyelesaian konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil atau pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

4) Pengumpulan dan pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

5) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud dalam hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi

sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

c. Indikator iklim organisasi

Robert Stringer dalam Wirawan menyebutkan terdapat enam indikator iklim organisasi sebagai berikut²⁷:

- 1) Struktur, meliputi kejelasan peran serta tanggung jawab di dalam suatu organisasi.
- 2) Standar-standar, meliputi bagaimana organisasi mengukur kinerja dan perasaan kebanggaan setiap anggota terhadap organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- 3) Tanggung jawab, meliputi pandangan yang dimiliki setiap anggota organisasi terhadap pekerjaan yang tanggung jawab juga meliputi dorongan individu dalam mencari sendiri solusi dari masalah yang mereka hadapi.
- 4) Penghargaan, meliputi perasaan dihargai atas penyelesaian tugas atau pekerjaan yang anggota organisasi laksanakan dengan baik.
- 5) Dukungan, meliputi rasa saling mendukung dan percaya setiap anggota organisasi.
- 6) Komitmen, meliputi kesetiaan dan rasa bangga anggota organisasi terhadap organisasi.

²⁷ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, hlm. 131

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Berdasarkan pendapat Wirawan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama²⁸. Mangkunegara menyatakan kinerja yaitu berapa besar dan jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola dan perilaku aktualisasi yang dimiliki²⁹. Dikemukakan juga oleh Bernardin dan Russel dalam Sianipar bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu³⁰. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan dan tujuan yang ditetapkan dalam perusahaan.

²⁸ Riva'I & Mohd. Basri, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 14

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, hlm. 86

³⁰ Sianipar, Sj, *Perencanaan Peningkatan Kinerja, Bahan Diklat Staf dan Pimpinan Tingkat Pertama*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2000), hlm. 4

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Keith Davis dalam Mangkunegara mengemukakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut³¹:

- 1) Kemampuan, yaitu potensi (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan), artinya seseorang dengan IQ 110-120 yaitu IQ *superior, very superior, gifted* dan genius dan sepenuhnya terdidik dalam posisi mereka dan memiliki keterampilan untuk melakukan pekerjaan akan jauh lebih memudahkan mereka untuk mencapai kinerja yang tinggi.
- 2) Motivasi, mencakup sikap individu terhadap suasana kerja pada lingkungan organisasi diantaranya hubungan dan iklim kerja, fasilitas, kebijakan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

c. Indikator kinerja

Agus Dwiyanto mengukur kinerja birokrasi publik berdasarkan adanya indikator sebagai berikut³²:

1) Produktivitas

Produktivitas kinerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Produktivitas mengukur efisiensi dan efektivitas pelayanan dengan membandingkan antara

³¹ Mangkunegara, A. P. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hlm. 13

³² Dwiyanto, Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press. 2006), hlm. 50

input dengan output. Input yang dimaksud adalah sasaran kinerja yang harus terpenuhi dan output nya adalah hasil kerja yang diperoleh. Dalam proses pelayanan dapat dikatakan efisien apabila prosedur pelayanan publik sudah terpenuhi dan apabila pegawai sudah mencapai target dan sasaran sesuai dengan Standar Operasional Prosuder (SOP).

2) Kualitas Layanan

Kualitas layanan memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai indikator kinerja organisasi. Kualitas layanan mengukur sejauh mana kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan seperti terciptanya rasa nyaman dan aman serta kepuasan yang diberikan berupa sarana maupun prasarana yang tersedia.

3) Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

4) Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja pegawai adalah pertanggungjawaban pegawai atas pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangannya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Akuntabilitas melibatkan pelaporan dan evaluasi kinerja secara berkala serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Akuntabilitas publik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab kepada pimpinan terkait hasil kerja yang diperoleh dalam kegiatan organisasi publik dengan tujuan untuk mengutamakan kepentingan publik. Konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

3. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai

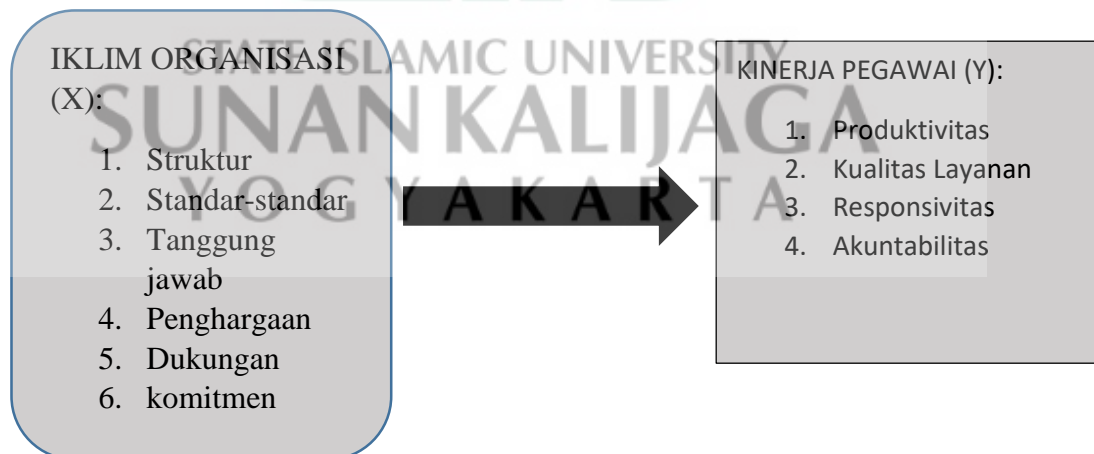
Iklim organisasi merujuk pada budaya, norma, nilai-nilai, dan suasana di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Dalam suatu organisasi setiap pegawai memiliki pikiran, perasaan, dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk menjadikan organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan maka dibutuhkan suatu nilai dan suasana iklim yang tercipta baik di dalam organisasi tersebut sehingga dengan perbedaan yang ada dapat di satukan dengan strategi-strategi dan visi misi yang di miliki oleh organisasi.

Tercipta baiknya iklim organisasi juga menjadikan kinerja yang dihasilkan pegawai menjadi lebih maksimal karena lingkungan internal

organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Maka terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai karena lingkungan sekitar organisasi yang tercipta dengan baik akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan semakin baik juga. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Mokit pada tahun 2023 yang menunjukkan nilai uji t variabel Iklim Organisasi (X) dengan t_{hitung} sebesar 10.504 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (10.504 > 1.975) dan signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Iklim Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)³³

Berdasarkan kerangka teori tersebut, terdapat keterikatan sehingga dapat dirumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Berfikir



³³ Abdul Mokit, "Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Depok", *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, vol. 3:1 (Januari, 2023), hlm. 87

G. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih belum sempurna. Hipotesis hanyalah sekedar jawaban sementara atau dugaan terhadap hasil penelitian yang dilakukan. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Iklim organisasi (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

H0 : Iklim organisasi (X) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan mengambil responden yaitu para pegawai sebanyak 103 yang telah memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu 0,491, nilai t_{hitung} 10,725, dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga H_1 dalam penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta terbentuk dengan baik dan kuat, maka kinerja para pegawai pun akan meningkat.
2. Hasil uji koefisien determinasi menghasilkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,528 atau setara dengan 52,8% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori pengaruh tinggi. Sementara itu, sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Iklim Organisasi (X) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, kinerja pegawai akan meningkat secara

signifikan apabila iklim organisasi tercipta dengan baik dalam lingkungan kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan kepada pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bagi instansi khususnya Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta disarankan untuk terus memperkuat iklim organisasi yang kondusif, terutama dalam hal komunikasi yang terbuka dan dukungan atasan terhadap bawahan. Hal ini penting agar setiap pegawai merasa dihargai, memiliki arah kerja yang jelas, dan mampu bekerja secara optimal. Upaya tersebut juga akan menumbuhkan motivasi kerja serta meningkatkan profesionalisme pegawai. Selanjutnya, untuk lebih meningkatkan kinerja terus tanamkan nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik, sekaligus memperkuat nilai-nilai moderasi beragama dalam budaya kerja sehari-hari. Hal tersebut juga akan memperkuat iklim organisasi yang inklusif dan harmonis.

Berdasarkan hasil analisis setiap indikator didapatkan skor terendah pada indikator tanggung jawab, penghargaan dan produktivitas. Beberapa saran yang dapat digunakan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan dorongan iklim kerja yang proaktif dan adakan evaluasi beban kerja, lebih

menerapkan sistem penghargaan yang jelas dan terstruktur, mengembangkan bentuk penghargaan yang variatif atau relevan yang mana tidak harus berupa insentif finansial, dan melibatkan pegawai dalam evaluasi sistem reward, dan penetapan target kerja yang realistis dan terstruktur berdasarkan analisis beban kerja dan kapasitas pegawai serta peningkatan dukungan dan fasilitas kerja yang lebih memadai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pembuatan instrumen baru atau melakukan pengembangan dan adaptasi dari instrumen penelitian. Apabila peneliti selanjutnya bermaksud menggunakan instrumen yang sama, diperlukan proses kroscek terhadap relevansi item pernyataan dengan indikator variabel, mengingat perubahan konteks, kondisi organisasi, dan karakteristik responden. Adaptasi instrumen ini juga akan membantu memastikan bahwa instrumen tersebut tetap representatif, akurat, dan sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan. Disarankan juga menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode campuran (kualitatif dan kuantitatif), agar tidak hanya mengetahui hubungan antar variabel, tetapi juga memahami konteks dan dinamika di balik data. Disarankan juga agar penelitian dilakukan di unit kerja Kemenag yang berbeda (misalnya di

Kantor Kemenag Kabupaten/Kota, madrasah, atau balai pendidikan) untuk mengetahui apakah hasil penelitian serupa atau terdapat perbedaan konteks dan pengaruh. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan teknik analisis statistik yang lebih kompleks, seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) atau regresi berganda, guna melihat hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel secara lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Darodjat Tubagus. *Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute*. Bandung : PT. Refika Aditama. 2015.
- Asmanurhidayani, Darwis, Satriani. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo”, *Journal of Research and Development on Public Policy (Jarvic)*, vol. 2:2. 2023.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013
- Darodjat, T. A. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama. 2015.
- Davis, K Newstorm. *Perilaku dalam Organisasi*, terjemahan Agus Dharma. Jilid 1. Jakarta. Erlangga. 1996.
- Dwiyanto, Agus. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press. 2006.
- Erfando, Nanda. *Skripsi “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru”*. Universitas Islam Riau. 2019.
- Handayani, R. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung. 1985.
- Laia, Fosihati. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, vol. 5:1. 2022
- Irianto, Edi Halomoan. “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi”. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. 4:1. 2020.
- Kanwil Kementerian Agama DIY, “*Laporan Kinerja Tahun 2021*”. Yogyakarta: Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. 2021.
- Kanwil Kementerian Agama DIY, “*Laporan Tahunan 2023*”. Yogyakarta: Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. 2023.
- Kanwil Kementerian Agama DIY, “*Laporan Tahunan 2024*”. Yogyakarta: Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. 2024.

- Khotibul Umam, Ahmad. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provisi Banten”. *Skripsi*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. 2018.
- Kurnia, Mochamad Faisal Akbar. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri”. *Skripsi*. Universitas Pakuan. 2022.
- Kurniawan, Henry. *Buku Ajar Stataistika Dasar*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Lussier, N. Robert. *Organizational Behavior*, 12th. New York: Mc Graw-Hill. 2005.
- Mangkunegara, A. P. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. refika Aditama. 2005.
- Mangkunegara, A. A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2010.
- Mokit, Abdul. “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Depok”. *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*. vol. 3:1. 2023.
- Nurul Oktaviani Putri, Thamrin Abduh, Hasanuddin Remmang. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 4: 1. 2021.
- Rivai, Ahmad. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi”. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia. 2017.
- Riva’I & Mohd.Basri. *Performance Apprasial*. Jakarta: PT. RajaGrafindo persada. 2008
- Sianipar, Sj. *Perencanaan Peningkatan Kinerja, Bahan Diklat Staf dan Pimpinan Tingkat Pertama*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara. 2000.
- Steers, Richard M. *Managing Effective Organizations*. United States of America: Kent Publishing. 1985.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Susilo, Toni Wibowo. “Kajian Literatur Perbedaan Budaya dan Iklim Organisasi”. *Majalah Ekonomi*, vol 16:1. 2012.

Tama Putra Siregar, Resky. “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT Indra Jaya Engineering di Desa Perawang Barat Kabupaten Siak, Riau”. *Skripsi*. Universitas Islam Riau. 2022.

Widiatmo, D. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen*, vol 9:1. 2020.

Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat. 2016.

