

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka)

Almansyah Rundu Wonua

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email : almansyah.jka@gmail.com

Ismanto

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email : ismanto.isran@gmail.com

Magefira Rahmadani

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email : magefirarahmadani02@gmail.com

Desa Popalia, Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka

Korespondensi penulis: magefirarahmadani02@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine: (1) The effect of Organizational Climate on Job Satisfaction Employee at Kolaka District Religious Ministry Office, (2) The Effect of Organizational Climate on Employee Performance at Kolaka District Religious Ministry Office, (3) The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at Kolaka District Religious Ministry Office. This research uses a quantitative method approach. Data collection in this study used observation, documentation and questionnaires. The population of this study were all ASN employees at Kolaka District Religious Ministry Office. While the sample of this study amounted to 41 employee by determining the sample using the census technique. Testing of research instruments using validity tests and reliability tests with SPSS 22.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the results of the study, it is known that the Organizational Climate variable has a positive and significant effect on Job Satisfaction as indicated by the P-Values value of 0.012. And the Organizational Climate variable has a positive and significant effect on Employee Performance as indicated by the P-Values value of 0.030. And the Job Satisfaction variable has a positive and significant effect on Employee Performance as indicated by the P-Values value of 0.000.*

Keywords: *Organizational Climate, Job Satisfaction, and Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka, (2) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka, (3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 41 orang pegawai dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 22.0. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui uji *measurement* model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan *Smart PLS* 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.012 dan variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.030 serta variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.000.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Received Agustus 30, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 11, 2023

* Almansyah Rundu Wonua. magefirarahmadani02@gmail.com

LATAR BELAKANG

Instansi pemerintah merupakan suatu lembaga pemerintah yang menjalankan tugas dan fungsi dari pemerintah. Menurut Belinda & Costari (2021) instansi pemerintah merupakan semua lembaga pemerintah dengan memiliki fungsi untuk menjalankan tugas atau fungsi dari administrasi pemerintahan yang ada di lingkungan operasi mulai dari yang berada di pusat sampai maupun yang berada di daerah, dengan termasuk meliputi komisi, badan, dan dewan yang memperoleh dana dari APBN atau APBD.

Dalam suatu instansi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang cakap untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Leuhery (2018) keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, peran sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada pegawainya.

Sejalan dengan peran penting sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah tentunya tidak lepas dari kinerja yang dihasilkan. Menurut Julianto (2021) sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan.

Kinerja sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Jannah & Nurhayati (2022) kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah yang mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Safri & Hendry (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan bagian dari bentuk perilaku seorang karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan dalam wujud prestasi kerja yang sesuai dengan perannya didalam suatu perusahaan yang memiliki jangka waktu tertentu.

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 organisasi Elvera *et al.*, (2022). Iklim organisasi merupakan konfigurasi sikap dan persepsi, emosi dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai sikap yang dimiliki (Ratnasari *et al.*, 2020). Selanjutnya menurut Pakpahan (2021) iklim organisasi adalah gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan

perasaan seluruh karyawan sehingga semangat karyawan meningkat dan kinerja pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kurniawati, 2018; Danayasa *et al.*, 2021; Hasyim & Pasaribu, 2021).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya Ratnawati & Atmaja (2020). Menurut Nugraha *et al.*, (2022) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seseorang ketika ia merasa puas dan memiliki rasa senang karena apa yang diharapkan telah terpenuhi atau yang didapatnya melebihi harapannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sudiyanto (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yaitu perasaan senang atau perasaan tidak senang yang dialami pegawai, yang biasanya diantaranya didasarkan atas kepuasan kerja yang mereka terima. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah dapat dilihat sebagai wujud dan persepsi yang tercermin dan dalam sikap karyawan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaannya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Citrawati 2021; Sausan *et al.*, 2021; & Mekta, 2017).

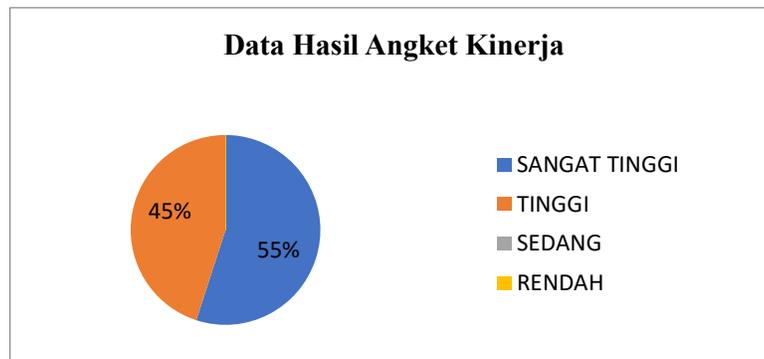
Berdasarkan *research gap* atau perbedaan hasil penelitian ditemukan bahwa ada perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim & Pasaribu (2021) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sagala (2022) menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Citrawati (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek & Yanuar (2021) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, penulis mengidentifikasi adanya fenomena pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka. Salah satu ciri pembeda yang dimiliki oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka adalah Iklim Organisasi yang kuat dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang berbasis nilai-nilai spiritual yang tinggi seperti cara kerja pegawai yang mengedepankan nilai-nilai keteladanan yang mencerminkan akhlak terpuji, seperti apabila mereka bekerja mereka berusaha untuk jujur, tidak curang dalam

bekerja, memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, ramah dan adil, serta membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan maupun sesama rekan kerjanya.

Iklim organisasi yang ada di Kementerian Agama memberikan pengaruh pada perilaku pegawai seperti para pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan berkualitas mereka juga berusaha untuk amanah dalam bekerja. Selain mendorong kinerja pegawai melalui cara kerja pegawai mereka juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi yang baik ini tidak hanya mempengaruhi Kinerja Pegawai tetapi juga mempengaruhi Kepuasan Kerja karena pegawai yang bekerja tidak hanya memadamng pekerjaannya sebagai sebuah tugas yang harus diselesaikan tetapi juga sebagai bagian dari ibadah.

Fenomena yang dipaparkan di atas sejalan dengan hasil observasi awal yang dilakukan penulis melalui penyebaran kuesioner kepada kepala setiap bidang yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka. Dimana survei tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Kementerian Agama memiliki kinerja yang tinggi.



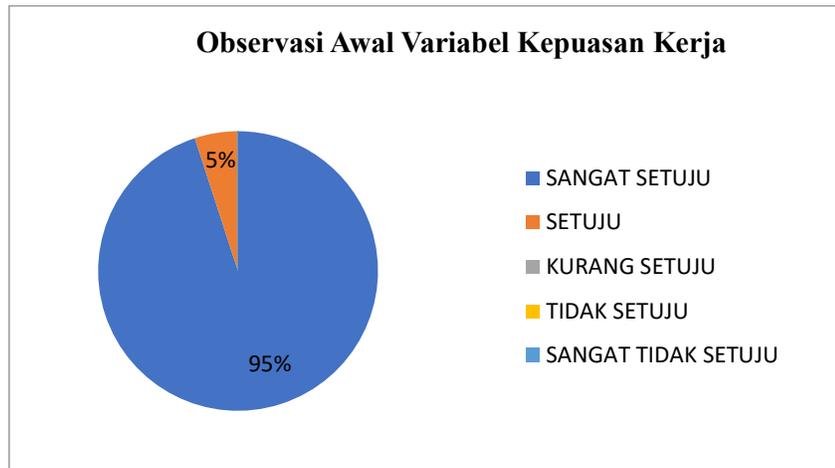
Sumber: Data Primer, 2023

Gambar 1. 1 Data Hasil Angket Kinerja

Berdasarkan diagram di atas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka memiliki kinerja yang sangat tinggi sebanyak 11 orang (55%) dan pegawai yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 9 orang (45%).

Selain Iklim Organisasi, kinerja pegawai yang baik ini disebabkan oleh adanya Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai. Hal ini dikarenakan para pegawai mendapat *support* yang baik dari atasan, yang memberikan pekerjaan sesuai keterampilan dan kemampuan yang dimiliki serta memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk berkontribusi dalam penyelesaian tugas. Para pegawai juga merasa memiliki *support* sistem yang baik dari masing-masing rekan kerja sehingga lebih mudah diajak untuk bekerja sama, organisasi memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai dalam mengembangkan

kemampuan yang mereka miliki dan mendapatkan gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan. Hal ini ditunjukkan oleh diagram berikut ini.



Sumber: Data Primer, 2023.

Gambar 1. 2 Data Hasil Observasi Awal Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan diagram di atas menunjukkan bahwa pegawai memiliki Kepuasan Kerja yang sangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya sebanyak 19 orang (95%) dan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi hanya 1 orang (5%). Berdasarkan *research gap* dan fenomena *gap* di atas maka penulis mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka)”**.

KAJIAN TEORITIS

Iklim Organisasi

Iklim organisasi ialah suatu kondisi yang menggambarkan kualitas lingkungan internal organisasi yang dapat dirasakan dan dialami oleh anggota, serta mampu mempengaruhi perilakunya (Prahastho & Saswika, 2020). Sedangkan menurut Laia (2022) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan suatu hal yang menggambarkan situasi, keadaan, suasana dan budaya yang membedakan karakteristik organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi adalah suatu lingkungan kerja disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerja sama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan (Waani *et al.*, 2022).

Menurut Suprayetno *et al.*, (2021) iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggota selama

beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hernawan (2022) iklim organisasi adalah sebuah sudut pandang anggota organisasi terhadap ruang lingkup internal yang merupakan tanggapan bersama-sama terkait kebijakan, pelaksanaan, dan berbagai prosedur baik formal maupun informal guna untuk anggota organisasi yang menentukan perilakunya sehingga berpengaruh secara langsung pada kinerja.

Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Zamzam & Romli (2017) iklim organisasi adalah karakteristik organisasi berupa suasana lingkungan internal yang dipersepsikan anggota organisasi, berlangsung secara terus menerus, sehingga memengaruhi suasana kerja dalam menjalankan tugas menuju tujuan organisasi. Menurut Renaldi & Khaira (2021) Iklim organisasi merupakan salah satu kajian yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang pimpinan mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah faktor penting yang sangat mempengaruhi kehidupan suatu organisasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang telah dikemukakan Patras (2017) yaitu: Fasilitas kelengkapan kerja, Kenyamanan lingkungan pekerjaan, Perilaku pimpinan, Tanggung jawab, Dukungan organisasi, dan kesempatan untuk berkembang.

Kepuasan Kerja

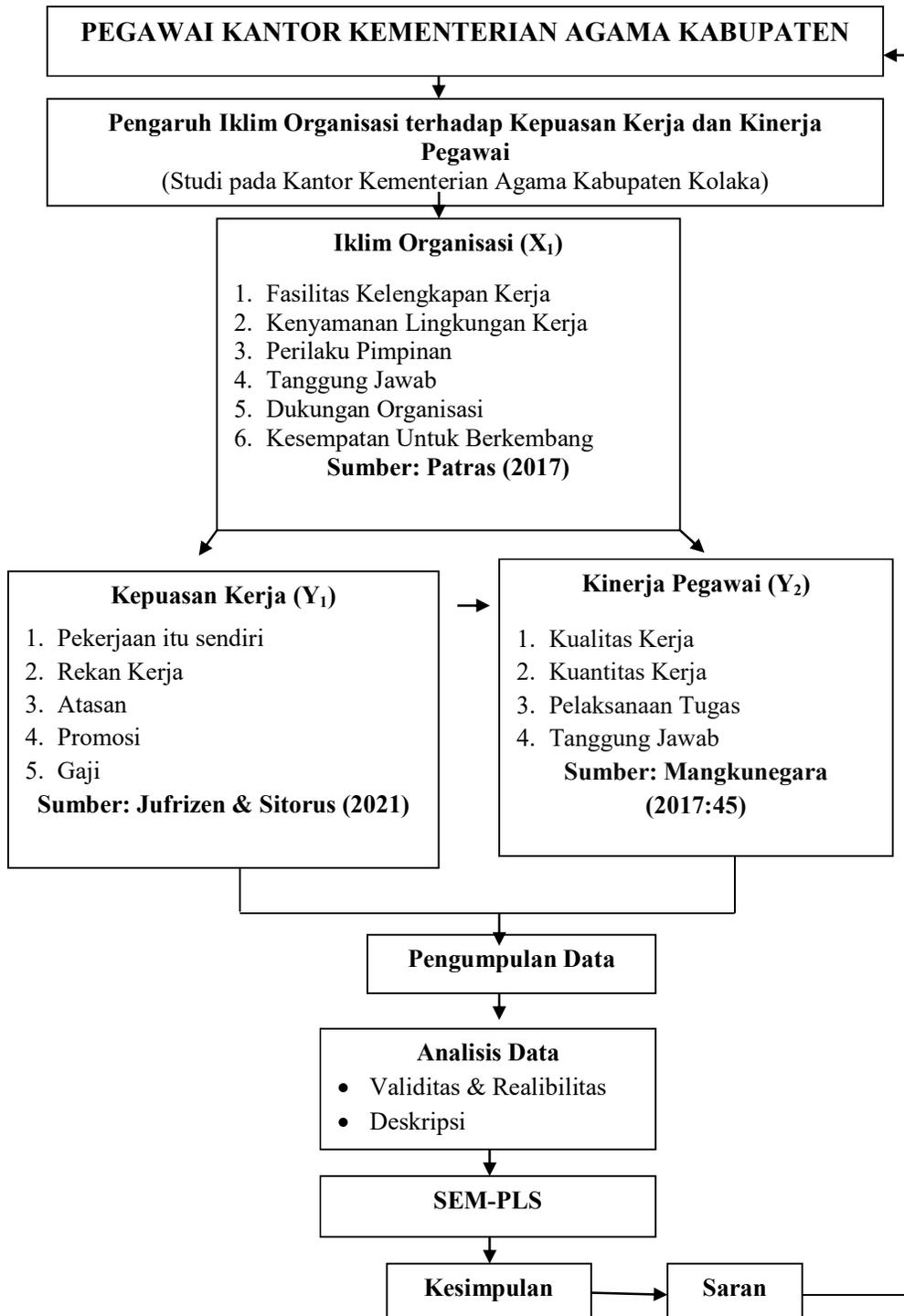
Kepuasan kerja merupakan hasil dan persepsi atau anggapan seseorang terhadap seberapa baik pekerjaan yang memberikan nilai penting bagi kelangsungan hidup dan kesejahteraannya (Nurahma *et al.*, 2019). Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kemudian menurut Bhastary (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Menurut Sutrisno *et al.*, (2022) juga mengatakan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dari berbagai penjelasan yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerja sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang telah dikemukakan Jufrizen & Sitorus (2021) yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Atasan, Rekan kerja, Promosi, dan Gaji.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam pencapaian pelaksanaan pencapaian tugas, yang merupakan kombinasi antara kapasitasnya dan upaya seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya (Zamzam & Romli, 2017). Sedangkan menurut Purnama (2017) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja seseuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Fortunately *et al.*, (2019) kinerja adalah prestasi atau pencapaian kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang baik secara kuantitas maupun kualitas.

Sejalan dengan definisi di atas menurut Irianto (2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Andayani (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Menurut Pusparani (2021) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dari berbagai penjelasan yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan kinerja pegawai adalah proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapai dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai
(Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka)



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Model penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* (Stiadi, 2021). Jenis penelitian *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan dan menekankan pada hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Sudaryono, 2017:83). Menurut Abdillah & Hartono (2015:7) paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Penelitian ini dilakukan pada pegawai ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka yang berjumlah 41 orang pegawai. Adapun teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus. Menurut Indriantoro & Supomo (2018:128) mengemukakan bahwa teknik sensus adalah peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang pegawai ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka. Sensus juga lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi (Indriantoro & Supomo, 2018:141).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Determinan R-Square

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai dari analisis varian (R^2) atau uji determinasi sebagai berikut:

Tabel Nilai *R-Square*

Konstruk	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0.102
Kinerja Pegawai	0.497

(Sumber : *Data Primer Diolah, 2023*)

Dari nilai r-square pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square*, konstruk kepuasan kerja sebesar 0.102 atau 10.2 % oleh variabel iklim organisasi sedangkan untuk sisanya 89,8% dan Kinerja Pegawai 0.497 atau 49.7% oleh variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berada pada kriteria sedang dan untuk sisanya 50.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Path Coefficient

Path coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian dengan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *P-Value* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Values* atau nilai probabilitas < 0,05 dan bernilai positif. Hasil *path coefficient* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Tabel Hasil *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample Estimate (O)	Mean of Sub Sampel (M)	Standard Deviation (STEDEV)	T-Statistic ((O/STERR))	P-Values
Iklm Organisasi –> Kepuasan Kerja	0.320	0.360	0.142	2.260	0.012
Iklm Organisasi –> Kinerja Pegawai	0.347	0.321	0.185	1.878	0.030
Kepuasan Kerja –> Kinerja Pegawai	0.513	0,543	0.134	3.823	0.000

Sumber : *Data Primer Diolah, 2023*

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu (1) Hipotesis Pertama (H_1) menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka. Melalui indikator yaitu: Fasilitas kelengkapan kerja, Kenyamanan lingkungan pekerjaan, Perilaku pimpinan, Tanggung jawab, Dukungan organisasi, dan kesempatan untuk berkembang. (2) Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka. Melalui indikator yaitu: Fasilitas kelengkapan kerja, Kenyamanan lingkungan pekerjaan, Perilaku pimpinan, Tanggung jawab, Dukungan organisasi, dan kesempatan untuk berkembang. (3) Hipotesis Ketiga (H_3) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka. Melalui indikator yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Atasan, Rekan kerja, Promosi, dan Gaji

1. **Saran:** Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah di simpulkan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran: (1) Bagi Organisasi, Berdasarkan hasil kesimpulan diatas menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak instansi lebih memperhatikan Iklim Organisasi dengan memperhatikan fasilitas kelengkapan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, perilaku pimpinan, dan dukungan organisasi serta kesempatan untuk berkembang agar tetap meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawainya. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya. Saran bagi peneliti selanjutnya merujuk pada hasil penelitian ini maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain seperti disiplin kerja, dan motivasi sebagai variabel bebas untuk membangun model yang lebih kuat. Dan apabila akan melakukan penelitian ulang yang serupa dengan judul diatas agar kiranya mengganti objek penelitian seperti dilingkup universitas atau organisasi lainnya.
2. **Kebaruan Penelitian:** Kebaruan penelitian ini dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah mengembangkan model penelitian dengan mengambil beberapa referensi penelitian yang menjadi *research gap* pada variable Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dengan membuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Belinda, P. A., & Costari, N. (2021). Pentingnya Implementasi Akuntasni Sektor Publik Dalam Suatu Instansi Pemerintahan. *Jurnal Mahasiswa Akuntasni Unita*, 1(1), 58–77.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(2), 160–170.

- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 2–15.
- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 975–987.
- Elvera, Zulaiha, & Dewi, M. H. H. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Pengaringan Kota Pagaram, 12(1), 23–34.
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
- Fortunately, R., Asmendri, & M. Haviz. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 87.
- Hasyim, & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 153–169.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 293–306.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*.
- Irianto, E. H. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 40–48.
- Jannah, A., & Nurhayati. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 659–663.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. 841–856.
- Julianto, P. (2021). Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Terpilihnya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–14.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *EduLib*, 7(2), 47.
- Laia, F. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan, 5(1), 134–141.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(2), 118–133.
- Mekta, Q. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta the Effect of Job Satisfacation and Organizational Commitment on Employee Performance of Pt. Indra Kelana Yogyakarta.

1, 1.

- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81–93.
- Nurahma, F., Ekawati, & Jayanti, S. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Berdasarkan Herzberg Two Factors Theory Pada Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 348–353.
- Pakpahan, B. (2021). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Unggul LP3M Medan. 24(2), 1–14.
- Patras, Y. E. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasional Guru. 9(1), 454–460.
- Prahastho, G. I., & Saswika, Y. W. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Anggota Organisasi X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(04).
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 39.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25.
- Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020). Pentingnya Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. 06(1), 104–116.
- Renaldi, R., & Khaira, I. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 16(2), 227–248.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. 2(1), 1–15.
- Safri, H., & Martho Hendry, R. S. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 80–87.
- Sagala, L. G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Wewenang Jabatan, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR NBP Aeknabara. *Jurnal Visi Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 34–42.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197–200.
- Sudaryono. (2017). *Metode Penelitian*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai
(Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka)

- Suprayetno, D., Dakwah, M. M., Kusmayadi, I., & Herman, L. E. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen: Bagaimana Peran Komitmen Individu? *2*(1), 52–64.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : *Review Literature*. *3*(6), 3476–3482.
- Waani, T. J. K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2022). *Impact Of Organization Climate and Happiness Toward Employee Performance at Manado Swiss Bell Maleosan Hotel* *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 1 , Januari 2022 , Hal . 362 - 372*. *10*(1), 362–372.
- Zamzam, F., & Romli, A. R. (2017). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Legislasi Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *14*(2), 56–64.