

KORELASI FAKTOR – FAKTOR IKLIM ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA UPTD PENGENDALIAN KEBAKARAN HUTAN DAN LAHAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

SHAHAR AL HAQQ¹

Abstrak

Permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu apakah ada korelasi nyata dan tingkat kekuatan hubungan di antara faktor – faktor iklim organisasi dan kekuatan hubungan iklim organisasi dengan produktivitas kerja, serta apa saja yang berkorelasi nyata terhadap produktivitas kerja. Uji korelasi yang digunakan adalah spearman mengingat jumlah populasi hanya 31 responden dan data yang digunakan skala ordinal dengan parameternya non-parametrik.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Produktivitas Kerja.

Pendahuluan

Faktor yang sangat menentukan pada organisasi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan Provinsi Kalimantan Timur adalah sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam penyelenggaraan fungsi-fungsi dalam organisasi tergantung dari individu-individu yang ada didalamnya. Iklim organisasi terkait dengan faktor-faktor : kepemimpinan, tingkah laku karyawan, tingkah laku dalam kelompok kerja dan faktor eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut berkorelasi langsung maupun melalui perantara terhadap produktivitas kerja.

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: shahar_bru@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi dari faktor-faktor iklim organisasi yang meliputi : kepemimpinan, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja dan faktor eksternal. Terhadap faktor-faktor tersebut akan di uji apakah berkorelasi nyata atau tidak, dan melihat kekuatan hubungan diantara keduanya. Analisa korelasi ang akan di uji adalah korelasi kepemimpinan dengan iklim organisasi, korelasi tingkah laku karyawan dengan iklim organisasi, tingkah laku kelompok kerja dengan iklim organisasi, faktor eksternal dengan iklim organisasi dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian berdomain deskriptif dengan data lapangan adalah kualitatif, dan pengolahan data berdasarkan parameternya adalah statistik nonparametrik dengan jenis data ordinal. Untuk keperluan inferensi data dibuat kuantitatif agar dapat dilakukan uji statistik. Lalu mencari tingkat korelasi dari masing-masing faktor dengan uji korelasi spearman. Sampel penelitian merupakan seluruh pupulasi yang ada pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan Provinsi Kalimantan Timur sejumlah, 31 responden. Kategori jawaban dengan menggunakan skala Likert : sangat baik (diberi skor = 5), baik (diberi skor = 4), cukup baik (diberi skor = 3), kurang baik (diberi skor = 2) dan tidak baik (diberi skor = 1). Metode pengumpulan data dengan teknik observasi, kuisisioner, wawancara, dokumentasi. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan item-item pernyataan sahih/valid dan reliabel, pada range validitas = 0,3 dan nilai signifikan kurang dari 0,05 (dua sisi), uji Linearitas pada taraf kurang dari 0,05, uji autokorelasi dengan metode Durbin-Witson tingkat probabilitas pada nilai lebih dari 5%.

Iklim organisasi di definisikan oleh Davis dan Newstrom (1985:21) adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Beberapa pendapat tentang iklim organisasi dalam buku Wirawan (2008:121-123) disebutkan antara lain : R. Tagiuri dan G. Litwin (1968) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, di alami oleh anggota organisasi mempengaruhi prilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Litwin dan R.A Stinger (1968) mendefinisikan iklim organisasi merupakan suatu konsep melukiskan

sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Higgins (1994: 477-478) membagi empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu : Pemimpin/manajer, Tingkah laku karyawan, Tingkah laku kelompok kerja, dan Faktor eksternal. Sedangkan menurut Wirawan sendiri iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Steers (1980:116) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Iklim organisasi adalah merupakan suasana dari situasi dan keadaan secara psikologi di lingkungan kerja karyawan pada organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan setiap organisasi mempunyai situasi dan kondisi yang berbeda tergantung dari lingkungan yang dibentuk organisasi tersebut, hal ini di pengaruhi oleh keaneka ragaman jenis pekerjaan dan sifat individu yang ada di dalamnya.

Pemimpin adalah seseorang yang dipercayakan memimpin sebuah organisasi yang dianggap mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian maupun pendapat orang atau sekelompok orang. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. George R. Terry dalam Thoha (2006:5) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin memberikan selalu gaya, sifat dan motivasi serta memberikan pengorbanan untuk mencapai tujuan organisasi, dalam buku Danim (2004:55) mengutip beberapa pendapat ahli diantaranya dinyatakan kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberikan perintah atau pengaruh bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (D.E. Mc. Farland, 1978). Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan (J.M. Pfiffner, 1980). Kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk

menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama kearah tercapainya tujuan (Oteng Sitisna, 1983). Sedangkan menurut Danim (2004:55-56) sendiri menyatakan bahwa pemimpin ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran di dalam dirinya bahwa dia memiliki kelemahan. Oleh penulis sendiri menyimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang di berikan amanah untuk memimpin yang mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin dalam sebuah organisasi, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah karena harus mampu mengayomi seluruh karyawan untuk dapat menggerakkan roda organisasi, karena didalamnya menyangkut hajat hidup orang banyak. Ada beberapa teori kepemimpinan dalam Danim (2004:69) menyebutkan : Teori X dan Y, dikemukakan oleh Douglas McGregor, yang membedakan manusia kedalam dua tipe atau kelompok, yaitu manusia X dan manusia Y, klasifikasi ini di buat atas dasar karakteristik manusia dalam organisasi dengan perbedaan : manusia mempunyai kecendrungan pasif atau negatif dikategorikan sebagai manusia X dan manusia yang cenderung bersifat kreatif / positif dikategorikan sebagai manusia Y. Teori Sistem 4 (management system theory), dikemukakan oleh Rensis Likert, teori ini muncul dari hasil kajian Likert terhadap karakteristik manusia organisasional yang berbeda-beda. Teori Kisi Kepemimpinan (Manajerial Grid), yang dikembangkan oleh Blake & Mouton atas dasar konsep yang dikembangkan oleh kelompok Ohio State University dan Michigan University, mengemukakan bahwa secara umum ada dua sikap utama dari kepemimpinan seseorang. Teori Kontinum Kepemimpinan (Leadership continuum) dikemukakan oleh R. Tannenbaum dan W.H. Schmidt, mengemukakan bahwa kepemimpinan seseorang terdiri dari beberapa variasi gaya yang bergerak dari Boss-centered ke subordinate centered dinyatakan dalam konsep ini, bahwa perilaku pemimpin bergerak dari gaya otoriter ke gaya demokratis, tanpa menentukan bahwa yang satu lebih baik dari yang lainnya. Sedangkan model-model kepemimpinan oleh Siagian (1994:128-154) terdiri dari : Model kontinum Otokratik-Demokratik, Model ” Interaksi Atasan-Bawahan”, Model Situasional, Model ” Jalan- Tujuan ”, Model “Pimpinan-Peran serta Bawahan” .

Gaya Kepemimpinan menurut Siagian (1994:27-45) terdapat lima tipologi kepemimpinan adalah sebagai berikut : Tipe Yang Otokratik , Tipe Yang Paternalistik, Tipe Yang Kharismatik, Tipe Yang Laissez Faire, Tipe Yang Demokratik.

Tingkah laku karyawan merupakan perilaku individu dalam upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam sebuah organisasi, sehingga setiap individu mempunyai perbedaan-perbedaan dalam rangka bertindak. Lebih lanjut Thoha (2004:36-47) mengemukakan salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ini ialah dengan menganalisis kembali prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian dari padanya. Prinsip-prinsip dasar tersebut adalah manusia berbeda prilakunya, karena kemampuannya tidak sama, manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda, orang berfikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya, seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang (affective), banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang. Tingkah laku karyawan yang merupakan tingkah laku seseorang atau individu dalam organisasi ditentukan oleh berbagai faktor misalnya adanya pengaruh dari kemampuan karyawan tersebut ada pula kebutuhan karyawan yang mau meraih sesuatu dalam lingkungan hidupnya.

Tingkah laku kelompok kerja mempunyai arti sama dengan sekumpulan individu yang melakukan pekerjaan, jadi tingkah laku kelompok kerja adalah gabungan dari beberapa tingkah laku individu-individu yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan. Menurut Thoha (2004:288) teori kelompok dalam kepemimpinan ini di dasar perkembangannya berakar pada psikologis sosial dan teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok. Menurut Rivai (2007:264) Behaviour (tingkah laku) adalah reaksi total, motor, dan kelenjar yang diberikan sewaktu organism kepada suatu situasi yang dihadapinya. Oleh Thoha (2004:80-81) teori pembentukan kelompok lebih komprehensif adalah suatu teori yang berasal dari George Homans. Teori ini berdasarkan pada aktivitas-aktivitas, interaksi-interaksi, dan sentiment-sentimen (persoalan atau emosi) tiga elemen ini satu sama lainnya berhubungan secara langsung, dan dapat dijelaskan sebagai berikut : Semakin banyak aktivitas-aktivitas seseorang dilakukan

dengan orang lain (*shared*), semakin beraneka interaksi-interaksinya, dan juga semakin kuat tumbuhnya sentiment-sentimen mereka, semakin banyak interaksi-interaksi di antara orang-orang, maka semakin banyak kemungkinan aktivitas-aktivitas dan sentiment yang ditulaskan (*shared*) pada orang lain, semakin banyak aktivitas dan sentiment yang ditularkan pada orang lain, dan semakin banyak sentiment seseorang dipahami oleh orang lain, maka semakin banyak kemungkinan ditulaskannya aktivitas dan interaksi-interaksi. Sedangkan menurut Umar Nimran dalam Komang Ardana (2008: 46) alasan membentuk kelompok yaitu : Rasa aman, Status dan harga diri, Interaksi dan afliasi, Kekuatan, Pencapaian tujuan.

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor dalam organisasi yang memiliki ruang lingkup luas dan faktor-faktor tersebut pada dasarnya berada di luar dan terlepas dari operasi kendali organisasi, lingkungan ini hanya memiliki sedikit dampak implikasi langsung bagi pengaturan suatu organisasi. Dalam teori manajemen statejik mengatakan bahwa faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh dapat dikategorisasikan pada dua kategori utama yaitu faktor eksternal yang jauh dan faktor eksternal yang dekat. Pengenalan lingkungan eksternal secara tepat merupakan keharusan mutlak karena disamping sifatnya yang sangat kompleks, juga karena dengan demikian dapat dirumuskan strategi yang memungkinkan organisasi memanfaatkan peluang lingkungan eksternal (Siagian, 2007:63). Faktor eksternal yang jauh dan faktor eksternal yang dekat berangkat pada asumsi dasar bahwa suatu perusahaan dihadapkan pada suasana persaingan. Kekuatan eksternal organisasi dapat di tinjau pada ekonomi, sosial budaya, demografis dan lingkungan, politik dan hukum, teknologi dan kompetitif.

Menurut Hasibuan (2003:126) produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, tekni produktivitas dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil sebenarnya (hasil aktual perperiode tertentu) dengan total hari kerja sebelumnya (merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode bersangkutan) Kast (2007: 926) mendefinisikan produktivitas adalah

suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*). Peningkatan produktivitas dihasilkan oleh 3 sumber primer teknologi, keahlian manajerial dan usaha manusia.

Sedarmayanti (2009:65) produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*). produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2009:71-78) adalah : Sikap mental, Pendidikan, Keterampilan, Manajemen, Hubungan Industrial Pancasila, Tingkat Penghasilan, Gizi dan Kesehatan, Jaminan sosial, Lingkungan dan Iklim, Sarana Produksi, Teknologi, Kesempatan Berprestasi. Tiap faktor yang dapat saling berpengaruh, dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula. Tingkat produktivitas seorang pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti : Kesempatan untuk bekerja, Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, Kesempatan mengembangkan diri. Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang melalui pekerjaan dan di dalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang baik diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan atau menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki. Sikap mental dan kerampilan sangat besar peranannya dalam meningkatkan produktivitas, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk menerapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan pegawai, guna mewujudkan produktivitas kerja.

Hasil Penelitian

Analisis korelasi merupakan penerapan statistika yang digunakan untuk mengetahui keeratan derajat kekuatan linier dari suatu variabel dengan variabel lainnya. Analisis korelasi tersebut menguji tentang ada tidaknya hubungan antar variabel yang satu dengan lainnya dengan memperhatikan arah nilai yang dibentuk, yaitu arah positif atau negatif dan besarnya hubungan (kekuatan hubungan) ditentukan dengan nilai besarnya nilai Koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi bernilai -1 (negatif 1) artinya korelasi dari kedua variabel tersebut adalah negatif, nilai koefisien korelasi bernilai 0 (nol) berarti tidak ada korelasi di antara variabel, dan koefisien korelasi bernilai 1 (positif 1) berarti korelasinya positif dan sangat kuat. Yang ditemukan dalam penelitian ini sebagai berikut : korelasi faktor-faktor iklim organisasi, yang terdiri dari komponen - komponen : variabel kepemimpinan, variabel tingkah laku karyawan, variabel tingkah laku kelompok kerja dan variabel faktor eksternal menunjukkan bahwa, variabel bebas mempunyai hubungan atau korelasi yang bervariasi. Tolok ukur penilaian didasarkan pada hubungan antar variabel, maka disimpulkan bahwa korelasi nyata bila nilai koefisien korelasi melebihi dari 50% dan dikatakan mempunyai korelasi tidak nyata bila nilai koefisien korelasi di bawah nilai 50% . Sedangkan mencari tingkat hubungan keeratan dengan melihat nilai probabilitas pada tingkat kepercayaan 95% atau nilai signifikan kurang dari 5% . Tingkat hubungan dapat dilihat pada interpretasi koefisien korelasi dari masing-masing interval koefisien dalam tabel, pada penelitian ini. Korelasi antara kepemimpinan dengan tingkah laku karyawan dalam tabel perhitungan korelasi ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $0,108$ ini berarti kekuatan korelasinya sangat rendah, dan bila dilihat dari nilai signifikan pada kedua variabel tersebut nilainya $0,562$ yang berarti lebih dari nilai α $0,05$ ini berarti korelasi kedua variabel tersebut tidak nyata. Pada hubungan kepemimpinan dengan tingkah laku kelompok kerja pada posisi nilai $0,639$ atau $63,9\%$ berarti mempunyai korelasi yang kuat antara variabel kepemimpinan dengan variabel tingkah laku kelompok kerja, ditandai dengan nilai signifikan variabel tersebut kurang dari nilai α atau nilai probabilitas kurang dari $0,05$ yang artinya kekuatan korelasi tersebut di pengaruhi keeratan hubungan timbal balik

korelasi yang tercipta dari variabel kepemimpinan dan variabel tingkah laku karyawan itu sendiri. Korelasi kepemimpinan dengan faktor eksternal mempunyai hubungan tidak nyata, pada posisi interval korelasi sangat lemah diantara ke dua variabel, hubungan kepemimpinan dan faktor eksternal dengan nilai koefisien korelasi bernilai 0,067 dan bila dibandingkan dengan nilai hubungan koefisien korelasinya 0,5 maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan faktor eksternal juga mempunyai tingkat hubungan sangat lemah. Korelasi kepemimpinan dengan iklim organisasi yang berperan sabagai variabel perantara mempunyai koefisien korelasi 0,253 sehingga bila dibandingkan dengan interval korelasi pada tingkat hubungan sangat rendah, yang diikuti dengan nilai signifikan kedua variabel tersebut bernilai 0,169 maka korelasinya tidak nyata. Korelasi kepemimpinan dengan produktivitas kerja dalam hal ini adalah variabel terikat. Posisi ini pada tingkat hubungan sangat rendah ditunjukkan dengan nilai 0,123 dan tidak nyata dengan tingkat signifikan 0,511. Kesemuanya hubungan tersebut bernilai positif, maksudnya setiap menaikkan nilai salah satu variabel akan maka akan menaikkan juga nilai variabel pasangannya.

Korelasi antara variabel tingkah laku karyawan dengan tingkah laku kelompok kerja mempunyai hubungan tidak nyata ditunjukkan pada nilai signifikan sebesar 0,226 melebihi nilai alpha 0,05 dan hubungan koefisien korelasi sebesar 0,224 dibawah nilai 0,5 atau dibawah 50% berarti tingakat hubungan sangat rendah dan hubungan bersifat positif. Pada korelasi tingkah laku karyawan dengan faktor eksternal mempunyai hubungan tidak nyata ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,485 lebih dari nilai alpha 0,05 dan nilai koefisien korelasi dari kedua variabel tersebut -0,130 artinya hubungan variabel tersebut negatif, tepatnya pada posisi tingkat hubungan sangat rendah. Berikutnya pada korelasi antara tingkah laku karyawan dengan iklim organisasi juga korelasinya tidak nyata karena nilai signifikannya 0,066 masih diatas dari nilai alpha 0,05 dan tingkat hubungan sangat rendah pada nilai koefisien korelasi -0,335 atau tingkat hubungan negatif. Berikutnya pada korelasi tingkah laku karyawan dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan tidak nyata, ditunjukkan dengan nilai probabilitasnya 0,224 yang posisinya lebih dari 0,05. Sedangkan interpretasi koefisien korelasi masuk pada tingkat hubungan sangat rendah dengan nilai

-0,225 dan hubungan kedua variabel tersebut adalah negatif. Hubungan negative maksudnya bila salah satu pasangan korelasi nilainya dinaikkan maka akan menurunkan nilai pasangan korelasi tersebut.

Korelasi antara tingkah laku kelompok kerja dengan faktor eksternal mempunyai hubungan yang tidak nyata dapat dilihat nilai signifikannya pada nilai 0,207 yang masih melebihi nilai alpha 0,05 begitu pula pada tingkat hubungan kedua variabel tersebut koefisien korelasi bernilai 0,233 yang juga kurang dari 0,5 maka tingkat hubungan tingkah laku karyawan dengan faktor eksternal sangat rendah. Korelasi antara tingkah laku kelompok kerja dengan iklim organisasi mempunyai hubungan tidak nyata ditandai dengan nilai signifikan lebih dari nilai alpha yaitu 0,585 lebih dari 0,05 dan interval korelasinya masuk dalam tingkat hubungan sangat rendah, ditunjukkan pada nilai koefisien korelasi 0,102 kurang dari nilai 0,5. Sedangkan hubungan tidak nyata juga terjadi pada korelasi tingkah laku kelompok kerja dengan produktivitas kerja dapat dilihat dengan nilai alpha 0,604 lebih besar dari nilai kritis signifikan 0,05 hubungan tidak nyata, tepatnya pada tingkat hubungan sangat rendah ditunjukkan pada nilai koefisien korelasi 0,097.

Pada variabel faktor eksternal dan iklim organisasi mempunyai hubungan tidak nyata, karena nilai signifikan lebih dari 0,05 yaitu pada nilai alpha 0,394 dan tingkat hubungan antara ke dua variabel tersebut sangat rendah pada nilai koefisien korelasi 0,159. Berbeda dengan korelasi antara faktor eksternal dan produktivitas kerja yang mempunyai hubungan nyata ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,100 yang nilainya kurang dari nilai alpha 0,05, namun tingkat hubungannya cukup kuat karena nilai koefisien korelasinya 0,301.

Sedangkan korelasi antara iklim organisasi (variabel perantara) dengan produktivitas kerja (variabel terikat). Hubungan yang diciptakan kedua variabel ini nyata karena tingkat probabilitas (signifikan) 0,000 kurang dari nilai alpha 0,005 tepatnya pada tingkat hubungan sangat kuat karena nilai koefisien korelasi 0,803 atau 80,3% yang berarti nilai ini melebihi 0,5 atau 50%.

Hasil pengujian hipotesis ternyata hipotesis alternatif yang pertama adalah faktor kepemimpinan tidak berkorelasi nyata dengan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPTD Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan Provinsi Kalimantan

Timur, dibuktikan dengan di tolaknya hipotesis pertama. Pada hipotesis ke dua juga di tolak, maka hipotesis alternative kedua yaitu faktor tingkah laku karyawan tidak berkorelasi nyata dengan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja. Begitu pula pada hipotesis ke tiga juga ditolak, maka hipotesis alternatif yang muncul adalah faktor eksternal organisasi tidak berkorelasi nyata dengan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPTD Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan Provinsi Kalimantan Timur, kecuali pada hipotesis keempat tidak ada perubahan karena hipotesis keempat di terima, maka pernyataannya iklim organisasi berkorelasi nyata dengan produktivitas kerja pegawai pada UPTD Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan Provinsi Kalimantan Timur.

Penutup

Kesimpulan :

1. Yang mempunyai korelasi nyata terdapat pada hubungan antara kepemimpinan dengan tingkah laku kelompok kerja, hal ini dapat dilihat pada nilai tingkat probabilitas. dan kedua variabel tersebut dapat diinterpretasi dalam interval koefisien berada pada tingkat hubungan kuat, dengan sifat korelasi positif.
2. Korelasi yang nyata juga terjadi pada hubungan antara iklim organisasi dengan produktifitas kerja, dengan nilai probabilitas / signifikan kurang dari nilai kritis yang ditetapkan. Kedua variabel tersebut diinterpretasi bahwa interval korelasi pada tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan sifat korelasi positif.
3. Faktor eksternal dengan produktivitas kerja berkorelasi tidak nyata dengan sifat korelasi positif, dan menunjukkan interpretasi bahwa, kedua variabel tersebut korelasinya rendah.
4. Tingkat hubungan sangat rendah dan sifat korelasi positif ada pada korelasi produktivitas kerja dengan : kepemimpinan, tingkah laku kelompok kerja. Iklim organisasi dengan : kepemimpinan, tingkah laku kelompok kerja dan faktor eksternal. Faktor eksternal dengan : kepemimpinan dan tingkah laku kerja kelompok. Selanjutnya antara tingkah laku

kelompok kerja dengan tingkah laku karyawan, begitu pula antara tingkah laku karyawan dengan kepemimpinan.

5. Sedangkan yang mempunyai hubungan negatif yang berarti mempunyai hubungan berkebalikan ada pada korelasi antara tingkah laku karyawan dengan : faktor eksternal, iklim organisasi, dan produktivitas kerja. Kesemuanya berkorelasi tidak nyata.

Saran :

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa yang mempunyai korelasi kuat ada pada hubungan kepemimpinan dengan tingkah laku kelompok kerja dan korelasi pada iklim organisasi dengan produktivitas kerja mempunyai korelasi sangat kuat, untuk itu hendaknya indikator dari faktor-faktor tersebut terus dipertahankan, hal ini menunjukkan hubungan dari masing-masing dua variabel tersebut searah (sifat positif). Sehingga nilai variabel apa saja yang naik tetap akan mendukung naiknya variabel lainnya. Jadi korelasi dari masing-masing tetap dipertahankan, dan bila perlu bisa mencapai sempurna.
2. Terhadap nilai tingkat hubungan yang masih rendah atau yang sangat rendah (jauh dari sempurna) maka perlu diadakan perbaikan di antara hubungan setiap variabel.
3. Terlepas dari produktivitas kerja karyawan yang diteliti, maka disarankan untuk menambah personil tenaga teknis pengendalian kebakaran hutan dan lahan bila perlu membuat sejenis posko atau apa saja namanya, yang berfungsi sebagai pusat pengendali kebakaran hutan di daerah-daerah yang tidak dapat dijangkau atau mobilitas yang cepat (segera), mengingat begitu luasnya wilayah kerja UPTD Pengendalian Kebakaran Hutan Provinsi Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta, Jakarta
- Davis, Keith., Newstrom, John W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid 1 Edisi ke-7*, Agus Dharma (penterjemah), Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kast, Fremont E., Rosenzweig, James E. 2007. *Organisasi dan Manajemen Jilid 2*, A. Hasymi Ali (penterjemah). PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi Edisi Kedua*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Siagian, Sondang. P. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2007. *Manajemen Stratejik*, Bumi Akasara, Jakarta.
- Steers, Richard M. 1980. *Efektivitas Organisasi ; Kaídah Tingkah Laku, Seri Manajemen No.47*, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, Mandar Maju, Bandung
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi konsep dasar dan aplikasi*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta