

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA  
ANGGOTA DPRD KABUPATEN PAMEKASAN**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**Miftahol Arifin**

**10410135**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2015**

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA  
ANGGOTA DPRD KABUPATEN PAMEKASAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Malang untuk Memenuhi  
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh  
Gelara Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**Oleh :**

**Miftahol Arifin**

**10410135**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2015**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA  
ANGGOTA DPRD KABUPATEN PEMEKASAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Miftahol Arifin**

**10410135**

**Telah Disetujui Oleh**

**Dosen Pembimbing**

**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**

**NIP. 19750220 200312 2 004**

**Tanggal 22 Desember 2014**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Psikologi**

**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag**

**NIP. 197307102000031002**



## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Miftahol Arifin

NIM : 10410135

Fakultas : Psikologi

Jurusan : Psikologi

JudulSkripsi : Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Anggota DPRD  
Kabupaten Pamekasan

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 17 Desember 2014

Penyusun,

**Miftahol Arifin**  
**10410135**

## MOTTO

مَّا يُوعَدُونَ مَا يَرُونَ يَوْمَ كَانَهُمْ هُمْ تَسْتَعْجِلُ وَلَا الرُّسُلِ مِنَ الْعَزْمِ أُولُوا صَبْرًا كَمَا فَاءَ صَبْرًا  
الْفَاسِقُونَ الْقَوْمُ إِلَّا يَهْلِكُ فَهَلْ بَلَغَ نَهَارٍ مِنْ سَاعَةٍ إِلَّا يَلْبَثُوا

*“Maka bersabarlah kamu seperti orang-orang yang mempunyai keteguhan hati dari Rasul-Rasul telah bersabar dan janganlah kamu meminta disegerakan (azab) bagi mereka. pada hari mereka melihat azab yang diancamkan kepada mereka (merasa) seolah-olah tidak tinggal (di dunia) melainkan sesaat pada siang hari. (inilah) suatu pelajaran yang cukup, Maka tidak dibinasakan melainkan kaum yang fasik”.*(QS. Al-Ahqaaf: 35)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Karya ini saya persembahkan buat kedua orang tuaku  
Umi (Halima) dan Aba (Abdul Khalik)  
Yan tidak henti-hentinya memberikan motivasi, doa dan segala tenaga untuk  
anaknya supaya lebih baik  
Engkaulah Malaikatku  
Pahlawan yang berselendang Bianglala*

## KATA PENGANTAR

Pertama-tama mari kita panjatkan puja dan puji syukur kepada sang Pencipta kita, Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada kita semua sampai saat ini. Dengan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya pula, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya.

Kedua kalinya sholawat dan salam agar tetap tercurahkan kepada Sang Reformis dunia tokoh pembaharuan nabi besar kita Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman penuh dengan cahaya, yakni adanya iman dan Islam. Oleh karena itu kita sampai sekarang mempunyai nilai dasar perjuangan yang berlandaskan pada Al-Qu'an dan Hadist

Tidak lupa penulis sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini sehingga dapat tersusun dan terselesaikan dengan lancar. Ucapan terima kasih saya haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis dengan ilmu yang sangat bermanfaat khususnya dalam penulisan skripsi ini.



4. Seluruh Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberi ilmu pengetahuan kepada penulis, khususnya dosen psikologi.
5. Semua anggota DPRD Kabupaten Pamekasan yang telah mengizinkan dan meluangkan waktunya untuk penelitian ini.
6. Adikku Wardaul Hasanah yang secara tidak langsung juga ikut mendoakan penulis agar selalu diberi kemudahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Keluarga besar Aba dan Umi, Bibi dan Paman yang juga telah mendoakan penulis agar diberi kemudahan dan kelancaran dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Seseorang yang akan menjadi pelengkap dalam hidup penulis kelak dan mendampingi penulis baik suka maupun duka.
9. Kawan-kawanku satu kontrakan (Aray, Khozi, Agung, Taufiq, Fariz, Tohar, Ganjar, Mamad, Rojil, Binar, Wahyu, Ilham, Fadel dan Bang Antos) yang telah menemani penulis baik suka maupun duka selama kita hidup bersama.
10. Kawan-kawan Seperjuanganku (Saifi, Rohmatun, Kholis, Fauzan, Saiful, Erik, Maskur, Ghazali dan Bang Tolip) kalian bukan Cuma kawan tapi adalah saudara dikala suka dan duka
11. Teman-temanku Psikologi angkatan 2010 yang seperjuangan dengan penulis baik suka maupun duka telah dijalani selama menjalani proses perkuliahan dan terimakasih telah menjadi keluarga tersendiri bagi penulis.
12. Keluarga besar FKMSB Wilayah Malang yang telah berbagi canda tawa serta pengalaman yang tak ternilai harganya

13. Kawan-kawan seperjuangan dan seideologis di HMI UIN Malang Khususnya Komisariat Psikologi kalian adalah saudara yang lahir dari rahim Hijau Hitam yang selama ini bersama-sama tetap eksis dalam mempertahankan independensi etis dan organisatorisnya ditengah arus globalisasi
14. Kawan-kawan seperjuangan Badan Pengelola Latihan (BPL) HMI Cabang Malang yang tidak hentinya-hentinya berjuang untuk menciptakan kader berintegritas yang berwawasan Keislaman dan Keindonesian
15. Saudra-saudaraku di Teater Komedi Kontemporer (TK2) kalian adalah saudara yang selalu menciptakan suasana berbeda dan penuh warna tersendiri.

Ucapan *Doa Jaza Kumullah Koirul Jaza'* yang dapat penulis berikan kepada semua pihak yang mungkin tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu atas terselesainya skripsi ini. Semoga Allah selalu memberikan yang terbaik buat kalian semua. Dan semoga skripsi ini tidak hanya menggugurkan kewajiban penulis sebagai insan akademis tapi lebih dari itu sebagai bentuk tanggun jawab dan ke ikhlasan penulis untuk menghasilkan sebuah karya untuk bangsa yang juga bermanfaat pada pembaca dan penulis

Malang, 20 Desember 2014

Penulis

Miftahol Arifin

## ABSTRAK

Arifin, Miftahol. 2014. Hubungan iklim organisasi dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Anggota

---

Iklim organisasi merupakan suatu bentuk nilai dan norma yang ada dalam suatu organisasi atau institusi yang menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk bertindak dalam institusi tersebut. Iklim organisasi mempunyai peranan sangat penting dalam pembentukan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik, supaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja anggota merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan tujuan, sasaran dan eksistensi organisasi yang nantinya secara keseluruhan berhubungan dengan pencapaian tugas dan fungsi dalam suatu institusi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia karena tujuan bisa tercapai tergantung dari tinggi rendahnya kinerja anggota.

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada atau tidak hubungan iklim organisasi dengan kinerja anggota. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan datanya menggunakan metode angket berupa skala. Penelitian ini dilaksanakan di DPRD Kabupaten Pamekasan dengan populasi sampel 45 anggota. Berdasarkan hasil analisis didapatkan sebagai berikut: pada variabel iklim organisasi yang dimiliki anggota DPRD Kabupaten Pamekasan 7 anggota DPRD (15,6%) memiliki iklim organisasi yang tinggi, 31 anggota DPRD (68,9%) memiliki tingkat iklim organisasi sedang, dan 7 anggota DPRD (15,6%) memiliki tingkat iklim organisasi rendah. Sedangkan pada variabel kinerja yang dimiliki anggota DPRD Kabupaten Pamekasan 7 anggota DPRD (15,6%) memiliki kinerja yang Tinggi, 32 anggota DPRD (71,1%) memiliki tingkat kinerja sedang, dan 6 anggota DPRD (13,3%) memiliki tingkat kinerja rendah. Hubungan iklim organisasi dengan kinerja menghasilkan hubungan positif, karena korelasi iklim organisasi dengan kinerja signifikan pada taraf signifikansi 0,01 (taraf penerimaan 99%).

## **ABSTRAK**

Arifin, Miftahol. 2004. The Relation of Organizational climate to the performance of Members of Regional Assembly (DPRD) in Pamekasan. Thesis, Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Keywords: Organizational climate, the performance of the members

---

Organizational climate is a value and norm within an organization or institution which is made as principle in running the duty inside the organization. It has a severely crucial role in developing human resources to create a good working environment in order to reach its goal. The performance of the members is also important to achieve the goals, targets, and existence of the organization, all of whom are related to the performance achievement and the orientation of the institution. Its success is highly dependent on the human resource because the achievement is influenced by the performance of the members.

This research is aimed at identifying whether or not the climate of organization is related to the performance of its members. It employs qualitative research method with inquiry data collection. It is conducted in the Members of Regional Assembly (DPRD) Pamekasan with 45 members of sample populations. The analysis goes into the findings as follow: in the variable of organizational climate of DPRD Pamekasan, 7 members (15.6%) have a high organizational climate, 31 members (68.9%) are in average while the other 7 members (15.6%) have a low organizational climate. In the variable of the working performance, 7 of whom (15.6%) have a high performance, 32 of whom (71.1%) are in average, while the rest 6 members (13.3) have a low performance. The result shows that organizational climate and member performance are in positive relation, because their correlation goes into 0.01 significant level (99% of acceptant level).

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK .....	xii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
DAFTAR GRAFIK .....	xix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II : KAJIAN TEORI .....	16
A. Kinerja.....	16

1. Pengertian Kinerja.....	16
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
3. Penilaian Kinerja.....	22
4. Kinerja dalam Pandangan Islam .....	23
B. Iklim Organisasi .....	26
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	26
2. Aspek Iklim Organisasi.....	29
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi .....	30
4. Iklim Organisasi dalam Pandangan Islam .....	32
C. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja .....	34
D. Hipotesis .....	36
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A. Rancangan Penelitian .....	37
B. Identifikasi Variabel .....	37
C. Definisi Operasional.....	38
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Data dan Metode Pengumpulan Data .....	40
F. Instrumen Penelitian .....	42
G. Validitas dan Reliabilitas .....	45
H. Analisis Data .....	48
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Deskripsi Tempat Penelitian .....	50
1. Sejarah Singkat DPR.....	50

2. Profil DPRD Kabupaten Pamekasan.....	55
3. Tugas dan Wewenang .....	59
4. Hak-Hak DPRD .....	60
5. Hak-Hak Anggota DPRD.....	61
6. Kewajiban Setiap Anggota DPRD .....	61
7. Visi .....	62
8. Misi .....	62
B. Hasil Penelitian.....	63
1. Pelaksanaan Penelitian .....	63
2. Hasil Uji Validitas.....	63
3. Hasil Uji Reliabilitas .....	65
4. Hasil Uji Normalitas .....	66
5. Kategori Persentase Iklim Organisasi dan Kinerja	
a. Kategorisasi Iklim Organisasi .....	66
b. Kategorisasi Kinerja.....	68
6. Hasil Pengujian Hipotesis .....	69
C. Pembahasan .....	71
1. Iklim Organisasi.....	71
2. Kinerja .....	72
3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Pamekasan .....	74
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77

B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

1. <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Anggota.....	43
2. <i>Blueprint</i> Skala Iklim Organisasi .....	44
3. Hasil Uji Validitas Skala Iklim Organisasi .....	63
4. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja.....	64
5. Reliabilitas Iklim Organisasi dan Kinerja .....	65
6. Hasil Uji Normalitas .....	66
7. Rumus Kategorisasi Tingkat Variabel .....	67
8. Kategori Iklim Organisasi .....	67
9. Kategori Tingkat Kinerja .....	68
10. Korelasi Iklim Organisasi dengan kinerja Anggota DPRD Kabupaten Pamekasan .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Iklim Organisasi .....	81
2. Skala Kinerja.....	82
3. Tabulasi Jawaban Subjek Pada Skala Iklim Organisasi.....	83
4. Tabulasi Jawaban Subjek Pada Skala Kinerja .....	86
5. Hasil Uji Skala Iklim Organisasi .....	89
6. Hasil Uji Skala Kinerja .....	92
7. Kategori Persentase Iklim Organisasi .....	95
8. Kategori Persentase Kinerja.....	96
9. Hasil Korelasi Iklim Organisasi Dengan Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Pamekasan.....	97
10. Surat Bukti Bimbingan Skripsi .....	98
11. Surat Izin Penelitian .....	99

## DAFTAR GRAFIK

1. Tingkat Iklim Organisasi.....	63
2. Tingkat Kinerja .....	64