

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

1. Sejarah singkat DPR

Pada masa penjajahan Belanda, terdapat lembaga semacam parlemen bentukan Penjajah Belanda yang dinamakan Volksraad. Pada tanggal 8 Maret 1942 Belanda mengakhiri masa penjajahan selama 350 tahun di Indonesia. Pergantian penjajahan dari Belanda kepada Jepang mengakibatkan keberadaan Volksraad secara otomatis tidak diakui lagi, dan bangsa Indonesia memasuki masa perjuangan Kemerdekaan.

Sejarah DPR RI dimulai sejak dibentuknya Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) oleh Presiden pada tanggal 29 Agustus 1945 (12 hari setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia) di Gedung Kesenian, Pasar Baru Jakarta. Tanggal peresmian KNIP (29 Agustus 1945) dijadikan sebagai TANGGAL dan HARI LAHIR DPR RI. Dalam Sidang KNIP yang pertama telah menyusun pimpinan sebagai berikut:

- Ketua Mr. Kasman Singodimedjo
- Wakil Ketua I Mr. Sutardjo Kartohadikusumo
- Wakil Ketua II Mr. J. Latuharhary
- Wakil Ketua III Adam Malik

a. Periode *Volksraad* (Jaman Penjajahan Belanda)

Pasal 53 sampai dengan Pasal 80 Bagian Kedua *Indische Staatsregeling, wet op de Staatsinrichting van Nederlandsh-Indie (Indische Staatsrgeling)* yang ditetapkan pada tanggal 16 Desember 1916 serta diumumkan dalam Staatsblat Hindia No. 114 Tahun 1916 dan berlaku pada tanggal 1 Agustus 1917 memuat hal-hal yang berkenaan dengan kekuasaan legislatif, yaitu *Volksraad* (Dewan Rakyat).

Berdasarkan konstitusi *Indische Staatsrgeling* buatan Belanda itulah, pada tanggal 18 Mei 1918 Gubernur Jenderal Graaf van Limburg Stirum atas nama pemerintah penjajah Belanda membentuk dan melantik *Volksraad* (Dewan Rakyat).

b. Keanggotaan *Volksraad*:

- 1) Tahun 1918: Ketua 1 orang (diangkat oleh Raja) Anggota 38 orang (20 orang dari golongan Bumi Putra)
- 2) Tahun 1927: Ketua 1 orang (diangkat oleh Raja) Anggota 55 orang (25 orang dari golongan Bumi Putra)
- 3) Tahun 1930: Ketua 1 orang (diangkat oleh Raja) Anggota 60 orang (30 orang dari golongan Bumi Putra)

Volksraad mempunyai hak yang tidak sama dengan parlemen, karena *volksraad* tidak mempunyai hak angket dan hak menentukan anggaran belanja negara.

Kaum Nasionalis moderat antara lain Mohammad Husni Thamrin, dan lain-lain, menggunakan *Volksraad* sebagai jalan untuk mencapai cita-cita Indonesia Merdeka melalui jalan Parlemen. Usul-usul anggota seperti Petisi Sutardjo Tahun 1935 yang berisi "permohonan kepada Pemerintah Belanda agar

diadakan pembicaraan bersama antara Indonesia dan Belanda dalam suatu perundingan mengenai nasib Indonesia di masa yang akan datang", atau Gerakan Indonesia berparlemen dari gabungan Politik Indonesia yang berisi keinginan adanya parlemen yang sesungguhnya sebagai suatu tahap untuk menuju Indonesia merdeka, ternyata ditolak pemerintah Hindia Belanda.

Pada Awal perang Dunia II Anggota-anggota *Volksraad* mengusulkan dibentuknya milisi pribumi untuk membantu Pemerintah menghadapi musuh dari luar, usul ini juga ditolak. Tanggal 8 Desember 1941 Jepang melancarkan serangan ke Asia.

Tanggal 11 Januari 1942 Tentara Jepang pertama kali menginjak bumi Indonesia yaitu mendarat di Tarakan (Kalimantan Timur). Hindia Belanda tidak mampu melawan dan menyerah kepada Jepang pada tanggal 8 Maret 1942, dan Belanda mengakhiri masa penjajahan selama 350 tahun di Indonesia. Pergantian penjajahan dari Belanda kepada Jepang mengakibatkan keberadaan *Volksraad* secara otomatis tidak diakui lagi.

c. Jaman Kemerdekaan

Rakyat Indonesia pada awalnya gembira menyambut tentara Dai Nippon (Jepang), yang dianggap sebagai saudara tua yang membebaskan Indonesia dari belenggu penjajahan. Namun pemerintah militer Jepang tidak berbeda dengan pemerintahan Hindia Belanda.

Semua kegiatan politik dilarang. Pemimpin-pemimpin yang bersedia bekerjasama, berusaha menggunakan gerakan rakyat bentukan Jepang, seperti Tiga-A (Nippon cahaya Asia, Pelindung Asia, dan Pemimpin Asia) atau PUTERA

(Pusat Tenaga Rakyat), untuk membangunkan rakyat dan menanamkan cita-cita kemerdekaan dibalik punggung pemerintah militer Jepang.

Tahun 1943, dibentuk Tjue Sangi-in, sebuah badan perwakilan yang hanya bertugas menjawab pertanyaan *Saiko Sikikan*, penguasa militer tertinggi, mengenai hal-hal yang menyangkut usaha memenangkan perang Asia Timur Raya. Jelas bahwa Tjue Sangi-in bukan Badan Perwakilan apalagi Parlemen yang mewakili bangsa Indonesia.

Tanggal 14 Agustus 1945 Jepang dibom atom oleh "Serikat" dan Uni Soviet menyatakan perang terhadap Jepang. Dengan demikian Jepang akan kalah dalam waktu singkat, sehingga Proklamasi harus segera dilaksanakan. Tanggal 16 Agustus 1945, tokoh-tokoh pemuda bersepakat menjauhkan Sukarno-Hatta ke luar kota (Rengasdengklok Krawang) dengan tujuan menjauhkan dari pengaruh Jepang yang berkedok menjanjikan kemerdekaan, dan didesak Sukarno-Hatta agar segera memproklamasikan kemerdekaan Indonesia.

Setelah berunding selama satu malam di rumah Laksamana Maeda, maka pada tanggal 17 Agustus 1945 Soekarno-Hatta atas nama Bangsa Indonesia membacakan Proklamasi Kemerdekaan di halaman rumahnya Pengangsaan Timur 56, Jakarta.

d. Periode KNIP (29 Agustus 1945 s/d Pebruari 1950)

Sehari setelah Proklamasi Kemerdekaan, Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia, yang kita kenal sebagai Undang-undang Dasar 1945. Maka mulai saat ini, penyelenggara negara didasarkan pada ketentuan-ketentuan menurut Undang-Undang Dasar 1945.

Sesuai dengan ketentuan dalam aturan peralihan, tanggal 29 Agustus 1945, dibentuk Komite Nasional Indonesia Pusat atau KNIP beranggotakan 137 orang. Komite Nasional Pusat ini diakui sebagai cikal bakal badan Legislatif di Indonesia, dan tanggal pembentukan KNIP yaitu 29 Agustus 1945 diresmikan sebagai hari jadi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI).

e. Pimpinan KNIP:

- 1) Ketua Mr. Kasman Singodimedjo
- 2) Wakil Ketua I Mr. Sutardjo Kartohadikusumo
- 3) Wakil Ketua II Mr. J. Latuharhary
- 4) Wakil Ketua III Adam Malik

Tanggal 10 Nopember 1945 terjadi pertempuran di Surabaya yang menimbulkan banyak korban di pihak bangsa Indonesia. Sehubungan dengan itu KNIP dalam Sidang Pleno ke-3 tanggal 27 Nopember 1945 mengeluarkan resolusi yang menyatakan protes yang sekeras-kerasnya kepada Pucuk Pimpinan Tentara Inggris di Indonesia atas penyerangan Angkatan Laut, Darat dan Udara atas rakyat dan daerah-daerah Indonesia.

KNIP telah mengadakan sidang di Kota Solo pada tahun 1946, di Malang pada tahun 1947, dan Yogyakarta tahun 1949. Perjuangan mempertahankan kemerdekaan dilaksanakan serentak di medan-perang dan di meja perundingan. Dinamika revolusi ini juga dicerminkan dalam sidang-sidang KNIP, antara pendukung pemerintah dan golongan keras yang menentang perundingan.

Republik Indonesia dan Kerajaan Belanda telah dua kali menandatangani perjanjian, yaitu Linggarjati dan Renville. Tetapi semua persetujuan itu dilanggar oleh Belanda, dengan melancarkan agresi militer ke daerah Republik.

f. Periode DPR

- 1) Komite Nasional Indonesia Pusat 29Aug 1945 - 15 Feb 1950 DPR dan Senat RIS 15 Feb 1950 - 16 Aug 1950
- 2) DPRS 16 Aug 1950 - 26 Mar 1956
- 3) DPR hasil Pemilu I 26 Mar 1956 - 22 Jul 1959
- 4) DPR setelah Dekrit Presiden 22 Jul 1959 - 26 Jun 1960
- 5) DPR GR 26 Jun 1960 - 15 Nov 1965
- 6) DPR GR minus PKI 15 Nov 1965 - 19 Nov 1966
- 7) DPR GR Orde Baru 19 Nov 1966 - 28 Oct 1971
- 8) DPR hasil pemilu 2 28 Oct 1971 - 01 Oct 1977
- 9) DPR hasil pemilu 3 01 Oct 1977 - 01 Oct 1982
- 10) DPR hasil pemilu 4 01 Oct 1982 - 01 Oct 1987
- 11) DPR hasil pemilu 5 01 Oct 1987 - 01 Oct 1992
- 12) DPR hasil pemilu 6 01 Oct 1992 - 01 Oct 1997
- 13) DPR hasil pemilu7 01 Oct 1997 - 01 Oct 1999
- 14) DPR hasil pemilu 8 01 Oct 1999 - 01 Oct 2004
- 15) DPR hasil pemilu 9 01 Oct 2004 - 01 Oct 2009
- 16) DPR hasil pemilu 10 01 Oct 2009 - 01 Oct 2014

2. Profil DPRD Kabupaten Pamekasan

DPRD merupakan Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang anggotanya berasal dari partai politik peserta pemilu, yang terdiri dari 5 (lima) daerah pemilihan Yaitu Dapil I wilayah Kecamatan Pamekasan dan Kecamatan Tlanakan; Dapil II wilayah Kecamatan Proppo dan Kecamatan Palengaan; Dapil

III wilayah Kecamatan Larangan, Kecamatan Galis dan Kecamatan Pademawu; Dapil IV wilayah Kecamatan Pegantenan, Kecamatan Pakong dan Kecamatan Kadur dan Dapil V wilayah Kecamatan Batumarmar, Kecamatan Waru dan Kecamatan Pasean, yang dipilih berdasarkan hasil pemilihan umum. Dasar hukum dan kedudukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pamekasan masa jabatan Tahun 2009-2014 tidak terpisahkan dengan beberapa dasar dan landasan konstitusional yang berlaku sehingga terbentuk dan terwadahi di dalam lembaga perwakilan rakyat daerah. Diawali dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik yang merupakan sumber input lembaga-lembaga perwakilan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum sebagai mekanisme rekrutmen bagi anggota legislatif.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 yang mengatur tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Berdasarkan Berita Acara Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pamekasan tanggal 17 Mei 2009 Nomor 270/126/KPU/V/2009 tentang Penetapan Hasil Pemilihan Umum, Perolehan Kursi Partai Politik peserta Pemilu serta Penetapan Calon Terpilih anggota DPRD Kabupaten Pamekasan Pemilu Tahun 2009 dan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 171.432/59/011/2009 tanggal 18 Agustus 2009 tentang Peresmian Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pamekasan Tahun 2009 maka sebanyak 45 (empat puluh lima) orang calon Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pamekasan masa jabatan 2009 sampai dengan 2014, diambil sumpah dan janji menurut agama dan kepercayaannya. Bertempat di Pendopo

Ronggo Sukwati Kabupaten Pamekasan, pengucapan sumpah/janji tersebut dipandu oleh Ketua Pengadilan Negeri Kabupaten Pamekasan atas nama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Anggota DPRD Kabupaten Pamekasan hasil Pemilihan Umum 2009 masa jabatan tahun 2009 sampai dengan 2014 berjumlah 45 (empat puluh lima) orang, berasal dari 12 (Dua belas) Partai Politik Peserta Pemilu yang mewakili dari 5 daerah pemilihan sekabupaten Pamekasan yaitu :

- a. Partai Persatuan Pembangunan (PPP) 8 orang
- b. Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) 5 orang
- c. Partai Golongan Karya ((P.GOLKAR) 5 orang
- d. Partai Demokrat (PD) 5 orang
- e. Partai Bulan Bintang (PBB) 5 orang
- f. Partai Amanat Nasional (PAN) 4 orang
- g. Partai Kebangkitan Nasional Ulama (PKNU) 4 orang
- h. Partai Bintang Reformasi (PBR) 3 orang
- i. Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP) 2 orang
- j. Partai Gerakan Indonisia Raya (P.Gerindra) 2 orang
- k. Partai Keadilan Sejahtera (PKS) 1 orang
- l. Partai Republikan (PRN) 1 orang.

Setiap Anggota DPRD terwadai dan bergabung ke dalam fraksi-fraksi di DPRD Kabupaten Pamekasan terdapat 9 (sembilan) fraksi.

- a. Fraksi Persatuan Pembangunan (PPP) berjumlah 8 orang
- b. Fraksi Kebangkitan Bangsa (PKB) berjumlah 5 orang
- c. Fraksi Golongan Karya (P.GOLKAR) berjumlah 5 orang

- d. Fraksi Demokrat (PD) berjumlah 5 orang
- e. Fraksi Bulan Bintang (PBB) berjumlah 5 orang
- f. Fraksi PAN Sejahtera berjumlah 5 orang, terdiri atas 4 orang berasal dari PAN dan 1 orang berasal dari PKS
- g. Fraksi Kebangkitan Nasional Ulama (PKNU) berjumlah 4 orang
- h. Fraksi Reformasi Nusantara (FRN) berjumlah 4 orang, terdiri atas 3 orang berasal dari PBR dan 1 orang berasal dari PRN.
- i. Fraksi Merah Putih (PMP) berjumlah 4 orang terdiri atas 2 orang berasal dari PDIP dan 2 Orang berasal dari Partai Gerindra

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai alat-alat kelengkapan sebagai perangkat organisasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Alat-alat kelengkapan Dewan berfungsi sebagai akomodasi dan distribusi tugas pokok dan fungsi lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dimana setiap anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah terwadahi didalam struktur alat kelengkapan tersebut. Alat-alat kelengkapan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah bersifat tetap dan bersifat sementara, terdiri atas:

- a. Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- b. Badan Musyawarah
- c. Komisi
- d. Badan Legislasi Daerah (Baleg)
- e. Badan Anggaran (Banggar)
- f. Badan Kehormatan (BK)
- g. Panitia Khusus (Pansus)
- h. Panitia Kerja (Panja)

- i. Alat kelengkapan lain yang dibutuhkan dan dibentuk oleh Rapat Paripurna.

3. Tugas dan Wewenang

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas dan wewenang:

- a. Membentuk Peraturan Daerah bersama Bupati
- b. Membahas dan memberikan persetujuan Rancangan Peraturan Daerah mengenai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang diajukan Bupati.
- c. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD)
- d. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Bupati dan/atau Wakil Bupati kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan
- e. Memilih Wakil Bupati dalam hal terjadi kekosongan jabatan Wakil Bupati
- f. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah Provinsi terhadap rencana perjanjian internasional di daerah
- g. Memberikan persetujuan terhadap rencana-rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah
- h. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah
- i. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah

- j. Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- k. Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Hak-Hak DPRD

- a. DPRD secara kelembagaan mempunyai beberapa hak:

- a. Hak interpelasi
- b. Hak angket
- c. Hak menyatakan pendapat

Pelaksanaan hak interpelasi sekurang-kurangnya lima Anggota DPRD dengan mengajukan usul kepada DPRD untuk meminta keterangan kepada Bupati secara lisan maupun tertulis mengenai kebijakan Pemerintah Daerah yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan masyarakat, daerah dan negara.

Usul sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disampaikan kepada Pimpinan DPRD, disusun secara singkat, jelas dan ditanda tangani oleh para pengusul serta diberikan nomor pokok oleh Sekretariat DPRD.

Usul meminta keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), oleh Pimpinan DPRD disampaikan pada Rapat Paripurna DPRD. Dalam Rapat Paripurna sebagaimana dimaksud pada ayat (4), para pengusul diberi kesempatan menyampaikan penjelasan lisan atas usul permintaan keterangan tersebut.

5. Hak-Hak Anggota DPRD

Anggota DPRD secara perorangan juga mempunyai hak:

- a. Hak mengajukan rancangan peraturan daerah
- b. Hak mengajukan pertanyaan;
- c. Hak menyampaikan usul dan pendapat;
- d. Hak memilih dan dipilih;
- e. Hak membela diri;
- f. Hak imunitas;
- g. Hak mengikuti orientasi dan pendalaman tugas;
- h. Hak protokoler, dan
- i. Hak keuangan dan administratif.

6. Kewajiban Setiap Anggota DPRD

Kewajiban setiap anggota DPRD adalah:

- a. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila;
- b. Melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan menaati peraturan perundang-undangan.
- c. Mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- d. Mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, kelompok dan golongan.
- e. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat.
- f. Menaati prinsip demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.
- g. Menaati tata tertib dan kode etik.

- h. Menjaga etika dan norma dalam hubungan kerja dengan lembaga lain dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.
- i. Menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala.
- j. Menampung dan menindak lanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat.
- k. Memberikan pertanggungjawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya.

7. Visi

Terwujudnya DPRD Sebagai pengemban amanah masyarakat Kabupaten Pamekasan yang berkualitas, aspiratif, amanah dan bermartabat, menuju tata kelola Pemerintahan Daerah yang baik tahun 2009-2014.

8. Misi

- a. Meningkatkan profesionalitas dan akuntabilitas DPRD sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah dan representasi masyarakat.
- b. Penguatan kapasitas individu anggota DPRD dan kelembagaan DPRD, sehingga makin responsif dan aspiratif.
- c. Mengoptimalkan pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan.
- d. Meningkatkan hubungan harmonis, sinergis dan konstruktif dengan Pemerintahan Daerah dan masyarakat.
- e. Menjunjung tinggi nilai moral, etika dan kehormatan lembaga DPRD.

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di DPRD Kabupaten Pamekasan di Jalan Kabupaten Nomor 107 yang dilaksanakan pada tanggal 16-18 Juli 2014 dengan penyebaran skala iklim organisasi dan kinerja kepada 45 anggota DPRD Kabupaten Pamekasan.

2. Hasil Uji Validitas

Standart validitas yang digunakan adalah 0,2. Maka aitem yang ada memiliki r_{xy} dibawah 0,2 akan dinyatakan gugur dan tidak valid (Sufren & Natanael, 2013:56).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Skala Iklim Organisasi

No	Karakteristik	Indikator	No Aitem Valid	No Aitem Gugur	Jumlah
1	Pengarahan	a. Sasaran kerja yang jelas dari atasan b. Mendapatkan masukan langsung dari atasan c. Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	5,9,13,17	1	5
2	Kontrol	a. Pengawasan kerja anggota langsung dari atasan b. Peraturan dilakukan secara maksimal c. Pengawasan perilaku anggota	10,14	2,6	4
3	Sistem Imbalan	a. Kenaikan gaji yang diperoleh anggota b. System promosi	3,11,19	7,15	5

		yang diterapkan institusi			
4	Pola Komunikasi	a. Adanya rasa kekeluargaan antar anggota b. Komunikasi tanpa keterbatasan jenjang formal c. Adanya keterbukaan antar anggota dan pimpinan	8,12,20 ,18	4,16	6
Jumlah			13	7	20

Dari uji validitas instrumen skala iklim organisasi dapat diketahui bahwa terdapat 7 aitem gugur, sedangkan jumlah yang valid adalah 13 aitem.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja

No	Karakteristik	Indikator	No Aitem Valid	No Aitem Gugur	Jumlah
1	Internal	a. Tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas	6,7,16,21	1	5
		b. Independensi yang dimiliki individu dalam menciptakan suatu hal yang baru demi kemajuan suatu institusi	2,8,17	9	4
		c. Kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu	3,18	10,11	4
2	Ekternal	a. Keadaan lingkungan yang membuat individu	4,12,13,1	19	5

		memiliki rasa aman dalam institusi	9,22		
		b. Hubungan antar individu dengan pimpinan dan anggota lainnya	14	5, 15,20,23	5
Jumlah			14	9	23

Dari hasil uji validitas instrumen dalam skala kinerja dapat diketahui bahwa terdapat 9 aitem yang gugur, sedangkan jumlah aitem yang valid adalah 14 aitem.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabelitas dilakukan dengan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 20.0 *for windows*. Koefisien keandalannya bergerak antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitasnya mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabelitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2009:83).

Adapun uji reliabilitas terhadap skala iklim organisasi dengan kinerja sebagai berikut:

Tabel 5. Reliabilitas Iklim Organisasi dan Kinerja

Variable	Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi	0,744	Reliabel
Kinerja	0,787	Reliabel

Hasil uji reliabilitas kedua skala tersebut dapat dikatakan reliabel karena mendekati 1,00 yakni 0,744 dan 0,787. Sehingga kedua skala tersebut layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian yang dilakukan.

4. Hasil uji Normalitas

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajat normalitas data yang diperoleh yaitu menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dari skala iklim organisasi dan kinerja dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20.0 for windows. Ringkasan hasil uji normalitas kedua skala yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai	Keterangan
Iklim organisasi	0,328	Normal
Kinerja	0,440	Normal

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data dari setiap variabel terdistribusi normal. Dibuktikan dari hasil signifikensi (p) $> 0,05$ yaitu $0,328 > 0,05$ dan $0,440 > 0,05$.

5. Kategori Persentase Iklim Organisasi dan Kinerja

a. Kategorisasi iklim organisasi

Penentuan norma penilain dilakukan setelah nilai Mean (M) dan standar Deviasi (SD) diketahui, berikut norma penilain yang diperoleh:

1. Mean (M) = 39,12
2. Standar Deviasi (SD) = 4,79

Setelah diketahui mean dan standar deviasi, maka data dibagi menjadi tiga kategori yakni tinggi, sedang dan rendah (Azwar, 2009:109), untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standart. Pemberian skor yang dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standart deviasi dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

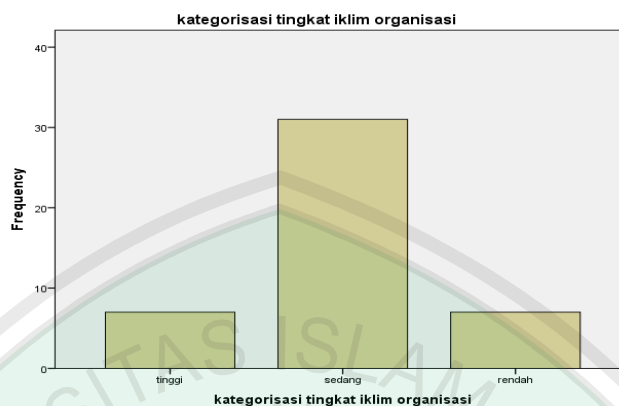
Tabel 7. Rumus Kategorisasi Tingkat Variabel

Rumus	Kategori
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X < M - 1 \text{ SD}$	Rendah

Tabel 8. Kategori Iklim Organisasi

Nilai	Kategori	Jumlah	Presentase
$X \geq 43,91$	Tinggi	7	15,6 %
$34,33 \leq X < 43,91$	Sedang	31	68,9%
$X < 34,33$	Rendah	7	15,6%
Total		45	100%

Grafik 1. Tingkat Iklim organisasi



Berdasarkan grafik diatas menunjukkan frekuensi dan presentase mengenai tingkat 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. Presentase tertinggi mayoritas terletak pada tingkat iklim organisasi sedang.

b. Kategorisasi Kinerja

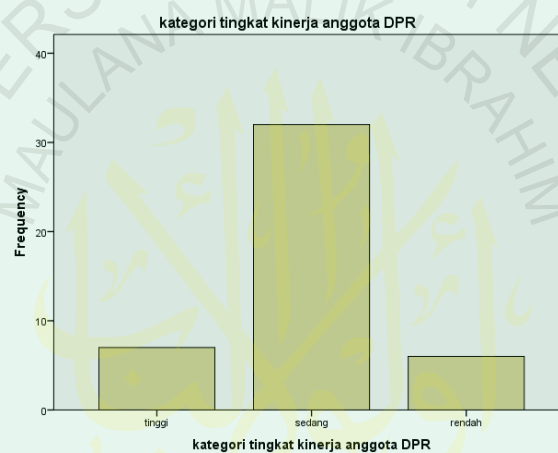
Penentuan norma penilaian dilakukan setelah nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) diketahui, berikut ini norma penilaian yang diperoleh:

1. Mean (M) = 44,05
2. Standar Deviasi (SD) = 5,05

Setelah diketahui mean dan standar deviasi, maka data dibagi menjadi tiga kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar, pemberian skor dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standar deviasi dengan menggunakan norma-norma (rumus seperti pada tabel 7).

Tabel 9. Kategori Tingkat Kinerja

Nilai	Kategori	Jumlah	Presentase
$X \geq 49,1$	Tinggi	7	15,6 %
$39 \leq X < 49,1$	Sedang	32	71,1
$X < 39$	Rendah	6	13,3
Total		45	100%

Grafik 2. Tingkat Kinerja

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan frekuensi dan presentase mengenai tingkat 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. Presentase tertinggi mayoritas terletak pada tingkat kinerja sedang.

6. Hasil pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesa bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan (korelasi) antara iklim organisasi dengan kinerja anggota DPRD

Kabupaten Pamekasan. Oleh sebab itu, dilakukan beberapa analisa korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program SPSS 20.0 for windows kedua variabel tersebut. Setelah dilakukan analisa data diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 10.

Korelasi Iklim Organisasi dengan Kinerja Anggota DPRD Kab. Pamekasan

Correlations		
	Iklim	Kinerja
Iklim	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,438**
	N	45
Kinerja	Pearson Correlation	,438**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	45

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

Berdasarkan tabel diatas, terlihat angka koefisien korelasi *Pearson* sebesar 438**, berarti besar korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja Anggota DPRD adalah 0,438 atau kuat korelasi mendekati angka 1,00. Juga catatan dibawah tabel “*correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*” artinya korelasi iklim organisasi dengan kinerja signifikan pada taraf signifikansi 0,01 (taraf penerimaan 99%).

Begitu pula interpretasi menggunakan tabel *r Product Moment*, dikatakan korelasi signifikan apabila $r \text{ empirik} > r \text{ teoritik}$ dan sebaliknya dikatakan tidak signifikan apabila $r \text{ empirik} < r \text{ teoritik}$ (Winarsunu, 2012:70). Koefisien korelasi sebesar 0,438 ($r \text{ empirik}$) sedangkan $r \text{ teoritik}$ sebesar 0,380 (dilihat pada tabel nilai *r Product Moment*) pada taraf signifikansi 1% (taraf penerimaan 99%)

menunjukkan bahwa r empirik sebesar 0,438 lebih besar dari pada 0,380 ($0,438 > 0,380$) pada taraf signifikansi 1%. Maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel iklim organisasi dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan kuat dan signifikan. Sehingga hipotesis diterima bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan.

C. Pembahasan

1. Iklim Organisasi

Stringer dalam (Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin dalam (Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh tingkat iklim organisasi di DPRD Kabupaten Pamekasan yang bervariasi. Hal ini ditunjukkan dari frekuensi dan presentase mengenai tingkat iklim organisasi di 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. Presentase tertinggi mayoritas terletak pada tingkat iklim organisasi sedang.

Ringkasan dimensi iklim yang menggambarkan variasi faktor yang termasuk dalam pembuatan konsep iklim organisasi diperkenalkan James and Jones (Davidson, 2000:28), yaitu: (1). *Leader facilitation and support* (kemudahan dukungan pimpinan), mencerminkan tindakan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan penjadwalan aktivitas, perencanaan, memfasilitasi hubungan interpersonal, peduli terhadap kebutuhan pekerja yang dapat membina keterbukaan dan saling berinteraksi. (2). *Workgroup cooperation, friendliness and warmth* (kerja sama kelompok, keramahan dan kehangatan), secara umum mencerminkan hubungan antar anggota organisasi dan kelompok kerja. (3). *Conflict and pressure* (konflik dan tekanan kerja), menggambarkan suasana dalam organisasi ketika dalam aktivitas-nya muncul permasalahan serta tekanan kerja dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan. (4). *Organizational plan-ning openness* (Perencanaan organisasi yang terbuka), menggambarkan kejelasan mengenai kebijakan, perencanaan serta prosedur pelaksanaan tugas dalam organisasi. (5). *Job standards* (Standar kerja), yang mencerminkan tingkat kerja yang memiliki standar ketat mengenai kualitas dan akurasi.

2. Kinerja

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Prawirosentono (1999) Dalam Sutrisno (2010:170), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai *'thing done'*. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 1995:327).

Swanson dan Graodous dalam Sutrisno (2010:173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari perangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya apa yang merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan jadi, produktivitas suatu sistem tergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Berdasarkan analisis menunjukkan frekuensi dan presentase mengenai tingkat 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. Presentase tertinggi mayoritas terletak pada tingkat kinerja sedang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja anggota dipengaruhi beberapa faktor menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2007 : 15) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor

yang muncul dari dalam individu sendiri. Misalnya motivasi kerja, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan segala bentuk tugas yang dilakukannya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, misalnya iklim organisasi dan pola hubungan kerja antar anggota dalam sebuah institusi. Berdasarkan ulasan diatas dapat ditarik oleh peneliti sebagai alat ukur bagaimana kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) di Kabupaten Pamekasan.

Kedua faktor tersebut dapat diketahui adanya serba variasi kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan yang mayoritas ada pada taraf sedang. Kalau ditinjau dari faktor internal maka ini sangat berhubungan dengan sifat-sifat individu, seperti tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas, independensi yang dimiliki individu dalam menciptakan kemajuan institusi bisa disebabkan oleh kemampuan individu.

Kinerja dilihat dari faktor eksternal sangat berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti perilaku, sikap tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang dan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Pamekasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi yang cukup tinggi sebesar 0,438, dan berada pada level signifikan 0,01 berarti berada pada taraf penerimaan 99%. Disini dapat diartikan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan. Jadi, hipotesa peneliti pada penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara iklim

organisasi dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan. Jika tingkat iklim organisasi tinggi maka semakin tinggi kinerja dan sebaliknya. Hasil penelitian pada anggota DPRD Kabupaten Pamekasan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuni Dwi Astuti (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja seseorang.

Hasil penelitian mencerminkan bahwa iklim organisasi yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan. Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap anggota DPRD Kabupaten Pamekasan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka variabel iklim organisasi sangat perlu untuk dikembangkan mengingat kemampuannya memberikan sumbangan terhadap kinerja anggota DPRD cukup baik. Kemampuan iklim organisasi dalam memberikan masukan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan tidak terlepas dari cara penerapannya dalam suatu organisasi yang baik serta diterapkan secara baik pula.

Berdasarkan bukti hasil dari analisa statistik menunjukkan bahwa sangat berpengaruh terhadap kinerja, hal itu secara teoritis variabel iklim organisasi merupakan peraturan yang ada dalam organisasi atau institusi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku atau bertindak dalam organisasi tersebut.

Usaha untuk membentuk iklim kerja dalam organisasi orientasi hasil terus bergerak atas dasar organisasi yang benar sebagai prasarat untuk melaksanakan iklim kerja yang berkualitas harus ada komitmen, mempunyai kesadaran kualitas, bersedia menerima perubahan dan tidak ada batasan jenjang formal. Komitmen

anggota organisasi untuk meningkatkan kesuksesan organisasi merupakan sebuah tuntutan. Kewajiban melaksanakan tugas perlu dilakukan dengan kesadaran sesuai dengan ketentuan organisasi.

Penting bagi sebuah organisasi untuk mewujudkan “*mind-set*” yang berorientasi kesuksesan agar anggota organisasi lebih berkomitmen pada tugas utama jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong anggota organisasi menghayati serta melaksanakan nilai-nilai organisasi yang mampu membawa organisasi tersebut lebih baik.

Perilaku dan sikap yang melekat pada seseorang anggota merupakan etika moral yang perlu dikembangkan hingga menjadi adat yang membawa dalam sistem kerja yang positif, misalnya: inovasi, terobosan baru yang bisa memberikan kontribusi pada organisasi sehingga terjadi perubahan yang lebih baik pada organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan di DPRD Kabupaten Pamekasan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang terjadi antara hubungan iklim organisasi dengan kinerja DPRD, hal ini ditunjukkan korelasi iklim organisasi dengan kinerja pada taraf signifikan dengan penerimaan 99%.