



Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo

Asmanurhidayani¹, Darwis², Satriani³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimaggalatung

Abstract. *This research is based on the idea that every organization, both government and private, has goals to be achieved. Where the cooperation of leaders and those who are led can carry out tasks and functions within the structure of the existing organizational environment. Human resource management requires open communication and relationships within the limits of authority and responsibility of each existing employee, so that the influence of Organizational Climate on employee performance provides goals and benefits for the benefit of the organization.*

The population of this study were all civil servants in the Bola District Office, Wajo Regency, totaling 13 people. Data collection was carried out using a questionnaire while the data analysis technique was carried out using a quantitative descriptive analysis approach.

The results showed that the score obtained from Organizational Climate at the Bola District Office, Wajo Regency was in good criteria. The performance of Civil Servants at the Bola District Office, Wajo Regency, is in good criteria. Organizational Climate at the Bola District Office, Wajo Regency, is positively related to employee performance and the relationship is quite strong.

Keywords: *Organizational Climate, Performance*

Abstrak. Penelitian ini didasari pada pemikiran bahwa setiap organisasi baik pemerintah, swasta memiliki tujuan yang akan dicapai. Dimana kerja sama pemimpin dan orang yang dipimpin dapat melaksanakan tugas maupun fungsi – fungsi dalam struktur dilingkungan organisasi yang ada. Manajemen sumber daya manusia memerlukan komunikasi yang terbuka serta hubungan dalam batas – batas wewenang dan tanggung jawab masing – masing pegawai yang ada, sehingga pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai memberikan tujuan dan manfaat bagi kepentingan organisasi.

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo yang berjumlah 13 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan skor perolehan dari Iklim Organisasi pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dalam kriteria baik. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo Dalam kriteria baik. Iklim Organisasi pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo berhubungan secara positif dengan kinerja pegawai dan hubungan tersebut hubungan yang cukup kuat.

Received April 30, 2023; Revised Mei 2, 2023; Accepted Juni 01, 2023

* Asmanurhidayani

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kinerja

LATAR BELAKANG MASALAH

Sebagai salah satu bentuk organisasi publik keberadaan pemerintah daerah sesungguhnya memiliki peran ganda, pada satu sisi berperan sebagai penyelenggara pemerintahan dan pada sisi yang lain berperan sebagai penyelenggara utama pembangunan di daerah. Peran pemerintah daerah sebagai penyelenggara pemerintahan di daerah nampak dari adanya pengaturan dari tatanan kehidupan bermasyarakat di daerah sedangkan sebagai penyelenggara utama dalam pembangunan daerah pemerintah daerah berperan sebagai pelaksana dan penanggung jawab utama dalam keseluruhan proses pembangunan yang dilaksanakan di daerah terutama yang berkaitan dengan penyediaan barang dan jasa serta pelayanan publik.

Pelayanan yang semakin berkualitas dari organisasi publik kepada masyarakat, mengakibatkan kepuasan publik juga akan meningkat. Dengan demikian, maka tingkat kepercayaan masyarakat terhadap program-program pembangunan yang di gagas oleh pemerintah. Sebaliknya dengan menurunnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang di terima dari organisasi publik, maka tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah juga akan semakin rendah dan berdampak pada rendahnya, partisipasi masyarakat terhadap program-program pembangunan yang digagas oleh pemerintah.

Kinerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high performance). Memperhatikan perilaku positif yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka peningkatan kinerja harus diperhatikan oleh setiap organisasi agar kinerja yang dihasilkan lebih berkualitas sehingga dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasinya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Iklim Organisasi

Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Davis dan Newstorm (2001:32) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada didalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya.

Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007:12) bahwa iklim organisasi merupakan:

Kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Keith Davis (2001:56) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “The human environment within an organization’s employees do their work”. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Davis dan Newstorm (2001:43) bahwa “Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Davis dan Newstorm (2001:51) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar Sumber Daya Manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga Sumber Daya Manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmers pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455). Pada tulisan Litwin dan Stringer, seperti dikutip Toulson dan Smith (1994:457) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Definisi Kinerja

Karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat. Keberhasilan organisasi sebagai satu kesatuan merupakan akumulasi dari hasil kerja pegawai yang berprestasi. Kinerja juga mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator

dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Intinya kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk lebih memahami kinerja karyawan, berikut ini akan dijelaskan pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut :

Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270), menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), mendefinisikan bahwa:

“Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Rivai (2011:14) mengemukakan bahwa :

“Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu dari seorang pegawai, mengacu dari sejumlah studi empiris, beberapa ahli berpendapat sebagai berikut :

Teori kinerja menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim Sebagaimana dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (2010:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi:

- 1) Motivasi kerja
- 2) Kemampuan kerja

- 3) Perlengkapan dan fasilitas
- 4) Lingkungan eksternal
- 5) Leadership
- 6) Misi strategi
- 7) Fasilitas kerja
- 8) Kinerja individu dan organisasi
- 9) Praktik manajemen
- 10) Stres kerja
- 11) Iklim organisasi

Teori kinerja menurut Stephen Robbins Menurut pendapat Robbins yang dialih bahasakan oleh Molan (2011:218), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Teori Kinerja menurut Peter Ducker Menurut pendapat Peter Ducker (dalam Handoko, 2011:211) bahwa kinerja adalah tes pertama kemampuan manajemen untuk melakukan suatu perbandingan dari hasil kegiatan senyatanya yang dinyatakan dalam presentase yang berkisar antara 0% sampai 1%. Ditambah pula faktor-faktor yang menunjang kinerja antara lain:

- 1) Pendidikan dan program pelatihan.
- 2) Gizi, nutrisi, dan kesehatan.
- 3) Motivasi.
- 4) Kesempatan kerja.
- 5) Kebijakan ekstern.
- 6) Pengembangan secara terpadu.

Hipotesis

Menurut sugiyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Hal ini tersebut juga didukung oleh pernyataan Kerlinger (2011 :30), Hipotesis adalah pernyataan dugaan (conjectural)tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (declarative) dan menghubungkan secara umum maupun khusus-variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi pada kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dikatakan minimal berada di kategori baik dari nilai yang diharapkan.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo minimal berada di kategori baik dari nilai yang diharapkan.
3. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo. Dalam melakukan penelitian ini direncanakan 3 bulan setelah Seminar Proposal.

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian sensus dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif yaitu metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Ketetapan penentuan metode ini didasarkan pendapat :

Nazir (dalam anwar, 2011) mengemukakan bahwa:

Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi, dan sistem pemikiran. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki.

Kemudian menurut Wirdiyanta (dalam yisnitari,2011) : metode deskriptif adalah metode yang bertujuan membuat deskripsi atas suatu fenomena sosial/alam secara sistematis, faktual dan akurat.

Seperti yang telah dijabarkan diatas, metode deskriptif disini bertujuan untuk memperoleh dekripsi/gambaran/lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, sedangkan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan jawaban berupa data dengan format angka. Seperti yang dinyatakan oleh Burns dan Bush (dalam Anwar, 2011) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan penggunaan struktur pertanyaan dimana pilihan-pilihan jawaban telah disediakan dan membutuhkan banyak responden. Format yang didapat adalah berupa angka atau numeric.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif, maka untuk mendapatkan hasil yang akurat digunakan teknik analisis sebagai berikut :

1. Teknik Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan tentang suatu objek sesuai dengan kriteria serta hal-hal yang diperlukan dalam pendataan dan penyajian. Metode analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2010:90). Adapun Data yang diperoleh melalui hasil yang diteliti menggunakan Rumus Eko Putro Widoyoko (2014 : 144) dalam menetapkan klasifikasi sikap responden terhadap variabel penelitian Sebagai berikut :

- a. Jumlah skor tertinggi ideal = (banyaknya responden x jumlah pernyataan / indikator) x indeks maksimum
- b. Jumlah skor terendah ideal = (banyaknya responden x jumlah pernyataan / indikator) x indeks minimum
- c. Jumlah kelas interval = Skala hasil penilaian. Artinya jika penilaian menggunakan skala 5, hasil penilaian diklasifikasikan menjadi 5 interval
- d. Penentuan jarak interval diperoleh dengan rumus :

$$\text{Jarak interval} = \frac{\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}}{\text{jumlah kelas interval}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

Secara umum deskripsi lokasi penelitian ini, secara umum dapat diuraikan sebagai berikut :

Tugas pokok Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo, yaitu melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk mendukung pencapaian tugas pokok tersebut, diperlukan adanya struktur organisasi, visi dan misi serta sumber daya manusia yang optimal, yaitu sebagai berikut :

a. Struktur Organisasi

Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo, mempunyai struktur organisasi yang jelas guna mencapai tujuannya. Manfaat disusunnya struktur organisasi adalah untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Tanpa tujuan organisasi tidak mungkin membuat perencanaan, dan bila suatu organisasi tidak memiliki perencanaan maka tidak ada ketentuan tentang jalannya organisasi. Selain itu tujuan diperlukan untuk menilai keberhasilan suatu organisasi. Tujuan organisasi ini akan menentukan struktur organisasinya, yaitu dengan menentukan seluruh tugas pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan masing-masing tugas tersebut.

Atas dasar kegiatan-kegiatan itu, selanjutnya akan dapat disusun pola tetap hubungan-hubungan diantara bidang-bidang keputusan, maupun para pelaksana yang mempunyai kedudukan, wewenang dan tanggung jawab tertentu, dan ini semua akan menghasilkan kerangka struktur organisasi. Jadi struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan untuk pencapaian tujuan organisasi, hubungan antar fungsi-fungsi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Struktur mencerminkan mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola.

b. Visi dan Misi

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan dengan melihat potensi dan kebutuhan yang berkembang, sedangkan misi, adalah bentuk kegiatan yang diperlukan untuk mencapai visi.

Visi Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo, adalah mewujudkan Kecamatan Bola sebagai Kecamatan terkemuka karena pelayanannya dengan berlandaskan amar ma'ruf nabi mungkar.

Berdasarkan pernyataan visi tersebut di atas, Kemudian dijabarkan ke dalam misi agar dapat operasional, adapun misi Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo, yaitu : BOLA BERTASBIH

- 1) Bekerja Optimal Logis Akurat
- 2) Berakhlak Terpuji Aman Sehat Bersih Indah harmonis

c. Kondisi Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo.

Sumber daya manusia adalah semua orang (baik pemimpin, staf, atasan, bawahan, pegawai tetap, pegawai tidak tetap dan sebagainya) yang tergabung dalam suatu organisasi atau unit organisasi yang dengan perannya dan sumbangannya masing-masing mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi.

Keadaan sumber daya manusia (pegawai) pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, yaitu sebagai berikut :

1) Komposisi Pegawai Menurut Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil observasi langsung ke Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo, dapat diketahui jumlah pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo, dengan data yang didapatkan oleh penulis di lapangan bahwa jumlah tenaga pegawai negeri sipil (PNS) yang ada sebanyak 13 orang.

2) Tingkat Pendidikan Pegawai

Tingkat pendidikan pegawai yang bertugas pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dimana sesuai perinciannya berdasarkan jumlah sampel yang akan dianalisis sesuai hasil kuesioner yang telah diedarkan pada

responden, yang memberikan penilaian tentang sejumlah alternatif pertanyaan untuk mengidentifikasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo yaitu :

Tabel .1 Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo

No.	Pangkat / Golongan	Jumlah
1.	IV	1
2.	III	6
3.	II	5
4.	I	1
Total		13

Sumber : Hasil Observasi 2023

Pada tabel 1 tersebut, terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo, secara keseluruhan dapat dikatakan cukup memadai, yaitu pegawai yang Golongan (IV) sebanyak 1 orang, (III) sebanyak 6 orang , (II) sebanyak 5 orang dan (I) sebanyak 1 orang. Oleh sebab itu, diharapkan pegawai pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dapat melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing secara baik dan benar karena didukung oleh kompetensi yang baik yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam bidang tingkat pendidikan.

Deskripsi Data Variabel Hasil Penelitian

Statistika deksriptif sering disebut sebagai statistika deduktif yang membahas tentang bagaimana merangkum sekumpulan data dalam bentuk yang mudah di baca dan cepat memberikan informasi, yang disajikan dalam bentuk tabel, grafik, nilai pemusatan dan nilai penyebaran.

Untuk memberikan gambaran singt secara statistic berikut ini disajikan tabel statistic deskriptif tentang variabel Iklim Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo.

Distribusi frekuensi data variabel hasil penelitian sesuai data yang berhasil dikumpulkan dan dianalisis, sebagai berikut :

Tabel .2 Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

		Iklim Organisasi (X)	Kinerja (Y)
N	Valid	13	13
	Missing	0	0
Mean		47.85	45.92
Median		1.300	1.347
Mode		51 ^a	41
Std. Deviation		4.688	4.856
Variance		21.974	23.577
Range		16	16
Minimum		36	37
Maximum		52	53
Sum		622	597

Tabel 2 menunjukkan bahwa Iklim Organisasi pada kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dengan nilai valid menunjukkan nilai 13 yang berarti bahwa terdapat 13 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0.

Sementara itu, mean menunjukkan nilai 47.85, median dengan nilai 1.300 mode sebesar 51^a dan nilai standar deviasi sebesar 4.688 dengan variance sebesar 21.974 selanjutnya range sebesar 16, nilai minimum sebesar 36 dan nilai maximum 52 dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan sebesar 622

Selanjutnya pada tabel 4.2 juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dengan nilai valid menunjukkan nilai 13 yang berarti bahwa terdapat 13 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0. sementara itu mean menunjukkan nilai 45.92, median dengan nilai 1.347, mode sebesar 41 dan nilai standar deviasi sebesar 4.856 dengan variance sebesar 23.577 selanjutnya range sebesar 16, nilai minimum sebesar 37, dan nilai maximum sebesar 53, dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan sebesar 597.

Pembahasan

Iklim Organisasi

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Dalam penelitian ini Iklim Organisasi pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dengan skor 622 yang berada dalam kriteria Baik Selanjutnya dilakukan uji untuk menguji hipotesis deskriptif yang telah ditetapkan dalam penelitian ini yakni:

“Iklim Organisasi pada kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo minimal berada dikriteria Baik dengan taraf 530,4 – 655,2 dari nilai diharapkan“ Dengan melihat hasil skor perolehan diatas dengan hasil yang diperoleh 622 yang berada dalam kriteria Baik

Kinerja

Karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat. Keberhasilan organisasi sebagai satu kesatuan merupakan akumulasi dari hasil kerja pegawai yang berprestasi. Kinerja juga mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Miner dalam Handayani (2013: 11) menyebutkan bahwa beberapa variabel yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan skor total yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

c. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya

d. Kerjasama

Kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja

Dalam penelitian ini Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dengan skor 597 yang berada dalam kriteria Baik.

Selanjutnya dilakukan uji untuk menguji hipotesis deskriptif yang telah ditetapkan dalam penelitian ini yakni:

“Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo minimal berada dikriteria Baik dengan taraf 486,2 – 600,6 dari nilai diharapkan“

Dengan melihat hasil skor perolehan diatas dengan hasil yang diperoleh 597 yang berada dalam kriteria Baik

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil uji korelasi seperti yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa Iklim Organisasi pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo berhubungan secara positif dan signifikan sebesar 0,739 dengan kinerja pegawai, dan hubungan tersebut ialah hubungan Kuat jika mengacu pada nilai Interval Koefisien Korelasi. Besarnya pengaruh pengelolaan kearsipan terhadap kinerja pegawai = 0,713 jadi varian yang terjadi pada variabel kinerja pegawai (Y) = 0,54,6% ditentukan oleh Iklim Organisasi (X) dan sisanya $100\% - 54,6\% = 45,4\%$ ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dan signifikan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang mengatakan:

“Terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo”

Berdasarkan tabel Coefficients(a), menunjukkan persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 15.083 + 0,713X$ itu berarti:

- a. Nilai konstanta sebesar 15.083, mengandung arti bahwa nilai konsisten Variabel Kinerja 15.083
- b. Koefisien Regresi X sebesar 0,713 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai Iklim Organisasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,713. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo” yang dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Penulis menyimpulkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo ini dapat dilihat beberapa faktor yaitu :

1. Iklim Organisasi pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik (622) dari nilai yang diharapkan.
2. Kinerja pegawai Pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik (597) dari nilai yang diharapkan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Iklim Organisasi terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo dengan persentase sebesar (54,6%) dan terdapat hubungan yang cukup kuat antara Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasannya serta untuk mempertahankan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo maka dapat disarankan hal – hal sebagai berikut :

1. Kepada kepala Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo agar memperbaiki Iklim Organisasi agar Kinerja Pegawai dapat meningkat.
2. Kepada Para pegawai Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo agar kiranya dapat mendukung Camat Bola dalam Upaya memperbaiki Iklim Organisasi dalam peningkatan kinerja.
3. Kepada para peneliti agar melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang sehubungan dengan iklim organisasi demi meningkatkan kinerja pegawai kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis dan Newstrom. 2001. *Iklim Organisasi*. Transito: Bandung
- Eko Putro Widoyoko. 2014. *Penilaian Hasil Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko, T Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE:Yogyakarta
- Higgins, 1994. *Produktifitas, dan Iklim Organisasi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Lila, Laras. 2002. *Produktivitas dan Iklim Organisasi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Graha Indonesia: Jakarta
- Pelly, Usman. 1994. *Menanti Asih Teori-Teori Sosial Budaya*. DIKTI: Jakarta
- Petty, G. C. 1993. *Vocational-Tehcnical Education and The Occupational WorkEthic*. Journal of Industrial Teacher Education
- Riduwan. 2009. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruci: Bandung
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. PT. Refika Aditama: Bandung
- Sudarwan Danim., 2008. *Kinerja staf dan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju