PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN POSO PESISIR SELATAN

Timotius Garatu *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan wawancara. Jumlah responden adalah 19 orang, yaitu keseluruhan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan. Teknik analisa data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan pengolahan data menggunakan rumus regresi linear sederhana ($y = a + bx$).

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Persamaan regresi diperoleh $y = 8,272 + 0,854x$. Persamaan regresi yang positif menunjukkan bahwa variabel independen (Iklim Organisasi) yang dianalisis memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan. (2) Tingkat probabilitas (sig.) diperoleh sebesar 0,010 (lebih kecil dari α 0,05) yang artinya adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan. (3) Koefisien korelasi R diperoleh sebesar 0,576 (57,6%) angka ini berada pada kategori interval 0,40 – 0,599 yang berarti bahwa keeratan hubungan antara variabel bebas (Iklim Organisasi) dengan Variabel Terikat (Kinerja) tergolong sedang. (4) besarnya pengaruh dari variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,332 atau 33,2% yang artinya bahwa 33,2% dari kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan dijelaskan oleh variabel Iklim Organisasi. Variabel yang tidak dijelaskan adalah sebesar 66,8%.

Kata Kunci : *Iklim Organissasi, Kinerja*

*) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

PENDAHULUAN

Globalisasi identik dengan kondisi yang cepat berubah, fluktuatif, dan kompetitif. Hal ini menjadi suatu tantangan bagi instansi untuk berusaha menyesuaikan dengan lingkungan. Keunggulan kompetitif dan berkesinambungan menjadi salah satu kekuatan untuk mencapai tujuan instansi Pemerintahan. Oleh karena itu, seluruh elemen organisasi harus benar-benar memiliki kualitas yang tinggi agar tercipta efektivitas dan efisiensi suatu instansi.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil merupakan aset utama bagi setiap instansi Pemerintahan, karena dengan potensi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang ada maka tujuan Pemerintah dapat dicapai. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia maka suatu

instansi Pemerintahan akan kesulitan dalam menjalankan, mengelola, dan mengembangkan organisasi.

Harapan Pegawai Negeri Sipil ditimbulkan oleh iklim instansi dimana tempatnya bekerja. Munculnya harapan tersebut menimbulkan suatu kebutuhan yang menjadi salah satu motivator dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Para Pegawai Negeri Sipil menginginkan iklim organisasi yang menyenangkan dimana mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dapat meningkat, salah satunya didukung dengan iklim organisasi yang menyenangkan.

Pemerintah kecamatan Poso Pesisir Selatan merupakan ujung tombak dari pemerintah Kabupaten Poso dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 19 orang (terdiri dari golongan III, 10 orang dan golongan II, 9 orang) yang diharapkan dapat merealisasikan visi dan misi Kabupaten Poso serta dituntut untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsinya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan. Oleh karena itu, iklim organisasi yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Namun, yang menjadi masalah adalah ada beragam Karakteristik atau nilai yang ada dalam diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan yang tentunya akan sulit diukur. Permasalahan ini dapat mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil apabila iklim organisasi yang sehat dan menyenangkan tidak terintegrasi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan”**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Newman dan Hodgetts (2000), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu

Menurut Dessler (2005) Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen.

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cherrington (2001), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

a) *Staffng/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia.

b) *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

c) *Compensation*

Dalam hal kompensasi dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

d) *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya,

e) *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja.

f) *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat.

g) *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai.

3. Pengertian Organisasi

menurut steven Robbin (2001) pengertian dari organisasi adalah salah satu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja terdiri daridua orang atau lebih yan berfungsi dan berwenang untuk mengerjakan usaha mancapai tujuan yang yang telah ditentukan.

Organisasi Menurut Stoner (2003) adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan manajer mengejar tujuan bersama.

Nugroho (2002) mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan yang memungkinkan masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu yang tida dapat dicapai individu secara perorangan. sedangkan chester (2002) mendefinisikan organisasi sebagai sistem kegiatan yang terkoordinir secara sadar atau kekuatan dari dua manusia atau lebih

Jadi dapat disimpulkan bahwa Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan orang-orang yang ada dibawah pengawasan dan pengarahan atasan untuk mengejar tujuan bersama.

4. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah iklim internal dan psikologi organisasi yang mempengaruhi praktek-praktek dan kebijakan Sumber Daya Manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Menurut Simamora (2001) iklim organisasi adalah iklim internal atau psikologi perusahaan yang mempengaruhi praktek-praktek dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima oleh anggota perusahaan.

Wirawan (2007) mengemukakan 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 kesatuan karakteristik organisasi.

Setiap organisasi atau instansi 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.

Menurut Davis dan Hewstrom (2003), Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan/pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.

Menurut definisi diatas dapat dilihat bahwa iklim adalah sebuah konsep dinamis yang mempengaruhi keseluruhan organisasi di dalam lingkungan tempat organisasi itu beraktivitas dalam rangka pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian iklim organisasi tersebut, dapat diambil benang merah bahwa iklim organisasi mengacu kepada kualitas lingkungan internal organisasi atau suasana hubungan kerja di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya.

5. Pengukuran Iklim Organisasi

Menurut Stringer dalam Wirawan (2007), ada enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur iklim organisasi, yaitu:

a) Struktur.

Merefleksikan perasaan bahwa pegawai diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka.

b) Standar.

Merefleksikan perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

c) Tanggung jawab.

Merefleksikan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. pegawai merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan problemnya sendiri.

d) Penghargaan.

Merefleksikan perasaan pegawai diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

e) Dukungan.

Merefleksikan perasaan pegawai mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja.

f) Komitmen.

Merefleksikan perasaan kebanggaan sebagai anggota organisasi.

6. Pengertian Kinerja

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Gomes dalam Mangkunegara, (2005) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

7. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Mengginson dalam Mangkunegara, (2005), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang Pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya Mangkunegara, (2005) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Menurut Handoko (2001), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan/pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan/pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005), penilaian kinerja (prestasi kerja) merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dikatakan penilaian kinerja subyektif, karena kebanyakan pekerjaan benar-benar tidak mungkin diukur secara obyektif, hal ini disebabkan beberapa alasan, termasuk alasan kerumitan dalam tugas pengukuran, lingkaran yang berubah-ubah, dan kesulitan dalam merumuskan tugas dan pekerjaan individual tenaga kerja secara rinci. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

8. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari Sumber Daya Manusia organisasi. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara, (2005) adalah:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

penilaian hendaknya memberikan gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan sehingga untuk mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan (Handoko,2001).

9. Pengertian Kinerja pegawai

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini:

Mangkunegara,(2005) dalam bukunya “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”, mengatakan bahwa: “Kinerja pegawai (*Prestasi Kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan pengertian Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Pasolong (2007) dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” adalah “Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”. Adapun pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Pasolong (2007) yaitu “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas tentang Kinerja Pegawai, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil kerjaan seseorang dalam suatu organisasi,

hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yaitu dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan kemudian mendeskripsikannya secara sistematis tentang pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan.

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi (x) terhadap kinerja (y) yaitu dengan menggunakan rumus *regresi linear sederhana* dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows*. yang menurut Sugiono (2007) dengan rumus:

$$y = a + bx$$

dimana:

- y = Kinerja Pegawai
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- x = Iklim Organisasi

Sugiyono (2007) mengemukakan bahwa penafsiran akan besarnya koefisien korelasi yang umum digunakan adalah:

Tabel 3.1

Penafsiran Koefisien Korelasi

NO	NILAI	NILAI KORELASI
1	0,00 – 0,199	korelasi sangat rendah
2	0,20 – 0,399	korelasi rendah
3	0,40 – 0,599	korelasi sedang
4	0,60 – 0,799	korelasi kuat
5	0,80 – 1,000	korelasi sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2007

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria pengukuran skala likert sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan digunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *SPSS 16 For Windows*.

Dari hasil perhitungan maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$y = a + bx$$

$$y = 8,272 + 0,854x$$

dimana:

$$y = \text{Kinerja}$$

$$x = \text{Iklim Organisasi}$$

konstanta sebesar 8,272 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel Iklim Organisasi maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan adalah sebesar 8,272.

Koefisien regresi (x) sebesar 0,854 menunjukkan bahwa apabila Iklim Organisasi ditngkatkan, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan akan mengalami peningkatan.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (Iklim Organisasi) yang dianalisis memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan.

Tingkat probabilitas (sig.) diperoleh sebesar 0,010 (lebih kecil dari α 0,05) yang artinya adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan.

Koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0,576 (57,6%) angka ini berada pada kategori interval 0,40 – 0,599 yang berarti bahwa keeratan hubungan antara variabel bebas (Iklim Organisasi) dengan Variabel Terikat (Kinerja) tergolong sedang.

Selanjutnya besarnya pengaruh dari variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,332 atau 33,2%. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 33,2% dari kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan dijelaskan oleh variabel Iklim Organisasi. Variabel yang tidak dijelaskan adalah sebesar 66,8%, mungkin dijelaskan oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Persamaan regresi diperoleh $y = 8,272 + 0,854x$. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa variabel independen (Iklim Organisasi) yang dianalisis memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan. Tingkat probabilitas (sig.) diperoleh sebesar 0,010 (lebih kecil dari α 0,05) yang artinya adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan. Koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0,576 (57,6%) angka ini berada pada kategori interval 0,40 – 0,599 yang berarti bahwa keeratan hubungan antara variabel bebas (Iklim Organisasi) dengan Variabel Terikat (Kinerja) tergolong sedang. besarnya pengaruh antara variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,332 atau 33,2%. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 33,2% dari kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan dijelaskan oleh variabel Iklim Organisasi. Variabel yang tidak dijelaskan adalah sebesar 66,8%, mungkin dijelaskan oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis mempunyai saran bahwa:

1. Pimpinan (Camat) kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan hendaknya selalu memperhatikan Iklim Organisasi yang terjadi didalam kantor sehingga Pegawai yang bekerja didalamnya akan betah dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan hendaknya selalu menjaga keharmonisan antar Pegawai agar selalu tercipta Iklim Organisasi yang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Barnard, I, Chester. 2002. *Organisasi dan manajemen, Struktur, Perilaku dan proses*. Jakarta: Gramedia
- Cherrington, J. David, 2001. *The Management of Human Resource*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Davis, K ., dan Newstrom. 2003. *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa : Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta : Erlangga
- Dessler, Gary, (2005), *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusi)* edisi kesembilan jilid 2, edisi Bahasa Indonesia, Indeks, Jakarta.
- Handoko, T. Hani.(2001), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi. Kedua, BPFE, Yogyakarta. Hasibuan, Malayu S.P. 2003
- James A.F Stoner, (2003), *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid II, Jakarta Gramedia Grup
- Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA BANDUNG.
- Robbins SP, 2001. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.STIE : YKPN
- _____, (2001), *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan. Profitabel*, Edisi Pertama, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka
- _____,(2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: BumiPT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono, (2007), *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung

_____. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Wirawan B, 2007, *Pajak Penghasilan*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta