

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA KANTOR KECAMATAN BAHODOPI KABUPATEN MOROWALI

Arsan

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aims of this research are: 1) to determine and analyze simultaneous influence of organizational climate, education, and work culture on the performance of civil servants at The Bahodopi District Office; 2) to determine and analyze the influence of organizational climate on civil servants' performance; 3) to determine and analyze the influence of education on civil servants' performance; 4) to determine and analyze the influence of work culture on civil servants' performance. Based on these aims, the research employs associative explanatory approach by involving 30 respondents who are selected with census method. The results of multiple linear regressions test show that: 1) organizational climate, education, and work culture simultaneously have positive and significant influence on the performance of civil servants at The Bahodopi District Office; 2) organizational climate has positive and significant influence on civil servants' performance; 3) education has positive and significant influence on civil servants' performance; 4) work culture has positive and significant influence on civil servants' performance.

Keywords: *organizational climate, education, work culture, and civil servants performance*

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai di arahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan prilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan ini maka dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif, dimana elemen yang satu dengan yang lain dapat menjalankan perannya. Selain itu tingkat pendidikan aparatur juga mendukung akan memperbaiki kompetensi pegawai. Dengan iklim organisasi dan pendidikan maka akan mendorong terciptanya budaya

kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi. Duncan (1972) iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Stringer dalam Wirawan (2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan. Pendidikan menurut Wijaya (1995) dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

Wardono (2012) berpendapat bahwa peranan pendidikan sangat menunjang serta mendukung dalam peningkatan karier dan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menjawab tuntutan-tuntutan masyarakat yang menginginkan agar pemerintah mampu menumbuhkan adanya *good governance* yaitu suatu sistem penyelenggaraan pemerintah yang bersih, bertanggung jawab dan profesional dengan mengedepankan terpenuhinya kepercayaan dan tanggung jawab terhadap masyarakat yaitu dengan menekan sekecil mungkin pemborosan penggunaan sumber-sumber negara dan juga sekaligus memperkuat peraturan perundangundangan yang berlaku (*the body of rules*) sebagai pondasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Budaya kerja juga ikut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Paramita (1996) dalam Ndraha (2003), mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai di instansinya memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi dalam memberikan yang terbaik pada instansinya. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi kinerja dan kemampuan yang dirasakan oleh pegawai. Menurut Ndraha (2003), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur yaitu : sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2005). Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*), yaitu suatu penelitian yang menguraikan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di objek penelitian. Berdasarkan kesesuaian tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian *eksplanatif asosiatif*.

Menurut Sugiyono (2004), penelitian *eksplanatif asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan cara meneliti hubungan kausal antar variabel.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali dengan objek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemilihan objek penelitian ini dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh dan relevan dengan pokok permasalahan serta belum pernah dilakukan penelitian pengaruh iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2015 sampai dengan Februari 2016.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2002 : 65) bahwa untuk populasi yang berstrata berdasarkan bidang kerja maka besarnya sampel setiap bidang kerja harus proporsional dengan jumlah populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali yang berjumlah 31 PNS dan setelah dikurangi penulis menjadi

30 orang responden PNS Kantor Kecamatan Bahodopi.

Sugiyono (2003) menyebutkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada berjumlah 30 responden (sampel jenuh).

Definisi Operasional Variabel

Pengukuran masing – masing variabel dilakukan dengan menggunakan skala tingkat sumatif (Sumatif Rating Skala) dalam bentuk skoring yang dikenal dengan Skala Likert. Variabel – variabel sebagai berikut:

Iklim Organisasi (X₁)

Definisi iklim organisasi dalam penelitian ini adalah lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Dimensi iklim organisasi yang relevan menurut Wirawan (2007), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui enam dimensi sebagai berikut; struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen.

Pendidikan (X₂)

Definisi pendidikan dalam penelitian ini adalah membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Dimensi yang relevan menurut Wardono (2012) yaitu kebutuhan pendidikan/diklat, pengelolaan pendidikan pegawai dan evaluasi pelaksanaan pendidikan.

Budaya Kerja (X₃)

Definisi budaya kerja adalah cara kerja pegawai Kantor Kecamatan Bahodopi

Kabupaten Morowali sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Dimensi yang relevan dari budaya kerja diadopsi dari pendapat Ndraha (2003), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur yaitu; sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja.

Kinerja Pegawai (Y)

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kinerja merupakan hasil karya yang dicapai seorang pegawai pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan pertimbangan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai dalam penelitian ini dijustifikasi dari dimensi yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1993) yaitu: kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Sugiyono (2003), statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan perhitungan prosentase.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh model persamaan regresi yang baik, maka terhadap model persamaan regresi yang terbentuk perlu dilakukan beberapa uji asumsi yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai

residual dan grafik normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari arah diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (points) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada Tolerance Value atau Variance Inflation Faktor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah

mempunyai VIF di sekitar angka 1, sedangkan batas VIF adalah 10 dan mempunyai angka dan mempunyai tolerance mendekati 1.

Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*)

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

Dimana :

Y = variabel terikat (dependen)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ = variabel bebas (independen)

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$ = koefisien regresi

ϵ = variabel gangguan

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Iklim organisasi

X_2 = Pendidikan

X_3 = Budaya kerja

ϵ = Batas Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

Berdasarkan hasil analisis statistik

diperoleh nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari nilai alpha 5% ($0,016 < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Hal ini mengindikasikan bahwa PNS Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali memiliki pemahaman tentang iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sesuai yang diharapkan.

Hasil analisis statistik di atas juga menunjukkan bahwa ketika iklim organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Bahodopi ditingkatkan, yang ditunjang dengan peningkatan pendidikan dan budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja PNS di Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Bahodopi.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,008 < 0,05$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,471 atau 47,1%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi mempunyai pengaruh sebesar 47,1 % terhadap Kinerja PNS. Hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali memandang penting iklim organisasi sebagai motor penggerak dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk kinerja PNS yang diharapkan.

Analisis distribusi tanggapan responden

yang juga memperkuat hasil analisis regresi di atas pada variabel iklim organisasi yang terdiri dari dimensi struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen pada setiap item pernyataan pegawai mengakui bahwa tempat mereka bekerja telah sesuai dengan keinginan, memiliki peran yang jelas, nyaman dalam bekerja, berusaha memperbaiki kinerja, bertanggung jawab, memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan selalu berkomitmen dalam pekerjaan, walaupun ada beberapa item seperti merasa bahwa ruang kerja yang ditempati masih kurang layak dan pemahaman akan tujuan organisasi yang masih perlu lebih ditingkatkan namun secara umum iklim organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Bahodopi telah mampu mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Karundeng (2013) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga cukup konsisten dengan pendapat Glimer (1971) bahwa iklim organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya yang mempengaruhi individu-individu di dalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka panjang. Iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai yang maksimal. Iklim yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan komitmen pegawai pada pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Adanya iklim organisasi yang kondusif akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,915 lebih besar dari nilai alpha 5% yaitu $0,915 > 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel

pendidikan memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja PNS. Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,006 atau 0,6%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan mempunyai pengaruh sebesar 0,6% terhadap Kinerja PNS. Hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali memandang bahwa peningkatan pendidikan PNS bukan merupakan penentu atas meningkatnya kinerja mereka, pegawai Kantor Kecamatan Bahodopi bekerja dan meningkatkan kinerjanya semata-mata untuk melaksanakan kewajibannya sebagai PNS dan bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk menghasilkan kinerja pegawai yang diharapkan.

Hasil ini diperkuat dengan analisis distribusi tanggapan responden pada variabel pendidikan yang terdiri atas dimensi kebutuhan pendidikan pegawai, pengelolaan pendidikan pegawai dan evaluasi pelaksanaan pendidikan, pegawai Kantor Kecamatan Bahodopi mengakui bahwa pendidikan pegawai masih perlu lebih ditingkatkan lagi, hal ini terlihat dari tanggapan responden pada setiap item pernyataan disetiap dimensi variabel pendidikan, misalnya identifikasi kebutuhan pendidikan masih kurang diperhatikan, pegawai juga membutuhkan keterampilan dalam bekerja. Namun keadaan ini tidak menjadikan PNS tidak berusaha meningkatkan kinerjanya. Dari analisis tanggapan responden terhadap variabel kinerja secara umum kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi atau dengan kata lain kinerja PNS di Kantor Kecamatan Bahodopi maksimal. Artinya bahwa penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yang meningkat bukan disebabkan karena meningkat atau tidak meningkatnya pendidikan pegawai.

Kinerja pegawai meningkat disebabkan karena dorongan kewajiban pegawai untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal

sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai PNS, ataupun sebaliknya kinerja pegawai yang minim disebabkan tidak adanya dorongan kewajiban pegawai untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai PNS. Olehnya itu kemajuan pendidikan PNS di Kantor Kecamatan Bahodopi tidak ada kaitanya dengan kinerja maksimal PNS di Kantor Kecamatan Bahodopi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihite (2012) yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,033 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS. Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,321 atau 32,1%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja mempunyai pengaruh sebesar 32,1% terhadap Kinerja PNS. Hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali memandang penting budaya kerja baik yang memberikan kenyamanan dan semangat kerja bagi pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk menghasilkan kinerja pegawai yang diharapkan.

Hasil analisis distribusi frekuensi tanggapan responden yang memperkuat hasil analisis regresi di atas pada variabel budaya kerja yang terdiri dari dimensi sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja. Pegawai mengakui bahwa mereka telah menyukai pekerjaan di unit kerjanya, selalu bersemangat dalam bekerja, berusaha memperbaiki kesalahan, bekerja tanpa

paksaan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disamping itu pegawai juga selalu berusaha mempelajari pekerjaan yang belum diketahui atau yang masih baru, rajin, tekun dan teliti dalam pekerjaan, pegawai juga selalu saling membantu dengan pegawai lain dan cermat dalam bekerja. PNS Kecamatan Bahodopi mengakui saat mereka bekerja dengan keadaan seperti ini, maka kinerjanya atau hasil kerja yang mereka tunjukkan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminah (2011) yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga cukup konsisten dengan Dalam Kepmenpan RI No. 25/2002 dinyatakan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, lebih memahami makna hidup dan pengabdian sebagai aparatur negara dengan cara bekerja sebaik-baiknya dan berprestasi dalam lingkungan tugas kerja/intansinya. Budaya kerja juga dapat membangkitkan kesanggupan seorang pegawai untuk mencari kesesuaian (*adaptability*) dengan keadaan-keadaan yang berbeda. Oleh karena itu penghayatan nilai-nilai budaya kerja harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional, sedangkan apresiasi nilai-nilai yang aplikatif akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada

Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

3. Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.
4. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

Rekomendasi

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi, disarankan agar pimpinan memperhatikan ruang kerja pegawai dengan keadaan pegawai.
2. Pendidikan sebaiknya harus lebih ditingkatkan lagi kualitas pengelolaannya disarankan kepada pimpinan organisasi agar selalu melakukan identifikasi kebutuhan pendidikan di Kantor, mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan dalam peningkatan karier dan keterampilan pegawai, memperhatikan kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan pegawai dan mendorong pegawai yang telah mengikuti atau melanjutkan pendidikan agar lebih termotivasi dalam bekerja .
3. Budaya kerja, disarankan tetap dipertahankan kualitasnya misalnya dengan selalu mengingatkan pegawai agar sikap dan perilaku pada waktu bekerja tetap dipertahankan.
4. Kinerja pegawai, disarankan tetap dipertahankan kualitasnya utamanya dengan mempertahankan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pekerjaan pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. H.

Djayani Nurdin, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Harnida Wahyuni Adda, SE.,M.A.,P.hD. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Aminah. 2011. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Pertanian Palu. *Tesis*. Program Magister Manajemen Pasca Sarjana, Universitas Tadulako Palu.
- Bernardin, H.S dan Russel, J.E.A, 1993. *Human Resources Management*. Singapore: Mc. Grow Hill, Inc
- Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta
- Duncan, R.B. 1972. Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty, *Administrative Science Quarterly* 17: 313-327.
- Gilmer, B. Von Haller, 1971. *Industrial and Organization Psychology*. Tokyo. McGraw Hill. International Student Editions. Kgakhusa Company Ltd.
- Karundeng, Christine Chely. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal*. Vol. 2 No.3. Hal. 1-8.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002, *tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sihite, Tiurlina Hasmawati. 2012. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Tesis*. Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Sugiyono. 2003, *Metode Penelitian Admnistrasi*, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta. Bandung .
- Wardono, M. Noor Setyo. 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalitas* Vol. 1 No. 2. Hal 23-27
- Wijaya, 1995, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar. Mengajar*, PT Remaja Rosda Karya. Bandung .
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat