

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
*(The Influence of Work Ability and Organizational Climate
On Employee Performance)*

Indra Drajat¹

¹ Staf pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjungjabung Timur

ABSTRACT

The research purpose is to examine the effect of work ability and organizational climate toward employee performance. Sample is the employee that consist of 99 units which chosen with stratified random sampling techniques. The results shows that work ability and organizational climate is simultaneously effect positively employess performance with determination is 80,1%. Partially, work ability and organizational climate influece significantly. Otherwise, the two variables that have more dominant influence is work ability. In order to increase employee performance, work ability should be increased through training that fit to organizational needs. Furthermore, it is needed to increase intrapersonall relationship to build better organizational climate.

Key Words. DPUKBT, workability, organizational climate, and employee performance.

ABSTRAK

Penelitian dimaksudkan menguji pengaruh kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sampel adalah pegawai sebanyak 99 orang yang dipilih dengan menggunakan metode stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana koefisien determinasi sebesar 80,1%. Secara parsial, kemampuan dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan. Selanjutnya, dari dua variabel yang berpengaruh tersebut, ternyata variabel kemampuan mempunyai pengaruh paling dominan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya, perlu ditingkatkan kualitas hubungan antarpersonal guna membangun iklim organisasi yang lebih baik.

Kata Kunci : DPUKBT, kemampuan kerja, iklim organisasi , dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di antara persoalan penting yang senantiasa dihadapi oleh kebanyakan manajemen organisasi, salahsatunya berkaitan dengan upaya-upaya meningkatkan efektivitas. Perhatian terhadap peningkatan efektivitas organisasi cukup beralasan mengingat dalam beberapa literatur manajemen sumberdaya manusia ditegaskan bahwa keberhasilan proses manajemen sumberdaya manusia pada akhirnya dapat diukur dari seberapa efektif para manajer mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki (Robins and Judge, 2007). Demikian juga dalam literatur perilaku keorganisasian dikemukakan bahwa masalah efektivitas organisasi merupakan isu utama dari semua tahapan analisis

keperilakuan, baik perilaku individu, kelompok maupun sistem organisasi (Robins, 2003). Sebenarnya banyak tolak ukur efektivitas suatu organisasi, namun satu yang banyak mendapatkan perhatian adalah masalah kinerja.

Mengingat kinerja merupakan tolak ukur efektif-tidaknya manajemen mengelola suatu organisasi, maka kinerja pegawai yang tinggi memberi indikasi bahwa manajemen bekerja sangat efektif dalam merealisasikan tujuan organisasi. Sebaliknya ketika kinerja pegawai suatu organisasi rendah memberi indikasi bahwa manajemen bekerja tidak efektif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor-faktor penyebabnya maupun dari segi faktor-faktor akibatnya.

Secara teori terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bersumber dari organisasi, dari pegawai itu sendiri maupun dari faktor luar pegawai dan luar organisasi. Untuk faktor yang bersumber dari pegawai itu sendiri salah satunya adalah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Bila telah memiliki kemampuan kerja yang disyaratkan hampir dapat dipastikan bahwa orang tersebut dapat diandalkan (Mulyasa, 2003).

Selain faktor dari dalam diri pegawai, faktor yang bersumber dari luar pun turut menentukan tercapainya tujuan organisasi. Salah satu diantaranya adalah iklim kerja yang ada dalam organisasi atau iklim organisasi. Hal ini cukup beralasan mengingat iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut dan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku. Simamora (2004) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima oleh anggota organisasi.

Dari hasil capaian kerja DPUKBT selama Tahun 2013, meskipun ada beberapa target program belum terselesaikan namun rata-rata capaian target secara keseluruhan memperlihatkan hasil yang baik. Hal ini terlihat dari rata-rata capaian target sebesar 97,1755% dari keseluruhan target program. Hal ini diungkapkan karena berdasarkan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah yang dikeluarkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia melalui Deputi Bidang Akuntabilitas Aparatur Tahun 2008, bahwa jika penilaian masing komponen yang dinilai pada suatu institusi tersebut berada pada angka diatas 90%, maka kinerja institusi tersebut dikategorikan baik.

Baiknya kinerja pegawai Dinas DPUKBT diduga disebabkan oleh tingginya tingkat kemampuan pegawainya serta baiknya iklim organisasi yang ada di lingkungan DPUKBT. Dari aspek kemampuan pegawai yang terlihat dari tingkat pendidikan ternyata hampir sebagai besar pegawai memiliki tingkat pendidikan sarjana, mulai dari sarjana Diploma tiga (D3) sampai dengan sarjana strata dua (S2). Dilihat dari jumlah 131 orang pegawai Dinas Pekerjaan DPUKBT ini sekitar 102 orang atau sekitar 78% berpendidikan sarjana mulai dari sarjana Diploma tiga (D3) sampai sarjana Strata satu (S1) dan Sarjana Strata dua (S2). Sedangkan sisanya sekitar 29 pegawai atau sekitar 22% berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Keadaan ini tentu memberikan gambaran bahwa kemampuan pegawai secara rata-rata dianggap baik. Baiknya tingkat pendidikan pegawai ini diikuti pula dengan upaya meningkatkan keterampilan melalui kebijakan pimpinan untuk mengirim pegawainya dalam berbagai

program diklat. Hal ini dibuktikan dengan cenderung meningkatnya anggaran dan jumlah peserta diklat diklat dari Tahun 2013 hingga Tahun 2014.

Dari aspek iklim organisasi, Litwin dan Meyer *dalam* Syuhadi (2010) menyebutkan beberapa aspek untuk melihat apakah iklim suatu organisasi baik atau tidak, diantaranya *Conformity, Responsibility, standard, reward, clarity dan team spirit*. Berkaitan dengan indikator pengukuran tersebut, maka survey dilakukan pada pertengahan Desember 2014 terhadap 25 orang pegawai DPUKBT tentang tanggapan mereka atas beberapa indikator di atas. Dengan data hasil survey terhadap 25 orang pegawai DPUKBT selama periode pertengahan November 2014, diperoleh informasi bahwa iklim organisasi pada DPUKBT dapat dikatakan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Karena dari beberapa indikator penilaian iklim organisasi yang diajukan untuk direspon oleh responden, sekitar 113 jawaban (90,4%) mengatakan bahwa mereka *kurang setuju* sampai dengan *sangat tidak setuju* jika dikatakan bahwa iklim organisasi di Dinas PU Kabupaten Tanjabtjm tidak baik. Kalaupun ada yang merespon setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan tersebut jumlahnya hanya mencapai 12 jawaban atau sekitar 9,6% dari seluruh jawaban yang terkumpul.

Mengingat pentingnya kemampuan dan iklim organisasi pada DPUKBT maka upaya-upaya untuk mengkaji konsep-konsep tersebut dalam kehidupan sehari-hari adalah sangat relevan untuk dilakukan. Karena itu, kajian ini mencoba menganalisa kemampuan dan iklim organisasi dan menghubungkannya dengan kinerja pegawai di lingkungan DPUKBT. Untuk itu, judul yang diangkat untuk kajian ini adalah “*Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur*”.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Unit analisis penelitian adalah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur (DPUKBT) dengan pengumpulan data adalah seluruh pegawai Dinas yang berjumlah 131 orang. Untuk menentukan besarnya *sample* dalam penelitian, peneliti mengacu pada ketentuan Slovan *dalam* Ridwan (2005), dengan tingkat presisi 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 99 orang.

2. Data dan Pengukurannya

Data sekunder diperoleh dari laporan tahunan, sedangkan data primer dikumpul melalui kuesioner yang dirancang secara terstruktur. Kuesioner tertutup digunakan dengan cara menyajikan jawaban kepada responden dimana alternatif skor 5 untuk respon *sangat setuju*, skor 4 untuk respon *setuju*, skor 3 untuk respon *kurang setuju*, skor 2 untuk respon *tidak setuju* dan skor 1 untuk respon *sangat tidak setuju*. Penentuan rentang ini utamanya dilakukan untuk tiga variabel penelitian yaitu: 1) kinerja pegawai, 2) kemampuan kerja, dan 3) iklim organisasi.

3. Tehnik analisis data

- **Analisa deskriptif** digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Untuk itu dibuat klasifikasi dengan menentukan rentang skala. Husein (2001). Dengan ukuran sampel 99, dan alternatif jawaban 5, maka diperoleh rentang jawaban terendah 79 dan tertinggi 495.

- **Analisis Verifikatif.** Analisis ini menggunakan model Regresi Berganda yang dapat digunakan untuk penelitian sosial (Sugiyono, 2003).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kemampuan

X₂ = Iklim Organisasi

β₀ = Intercept

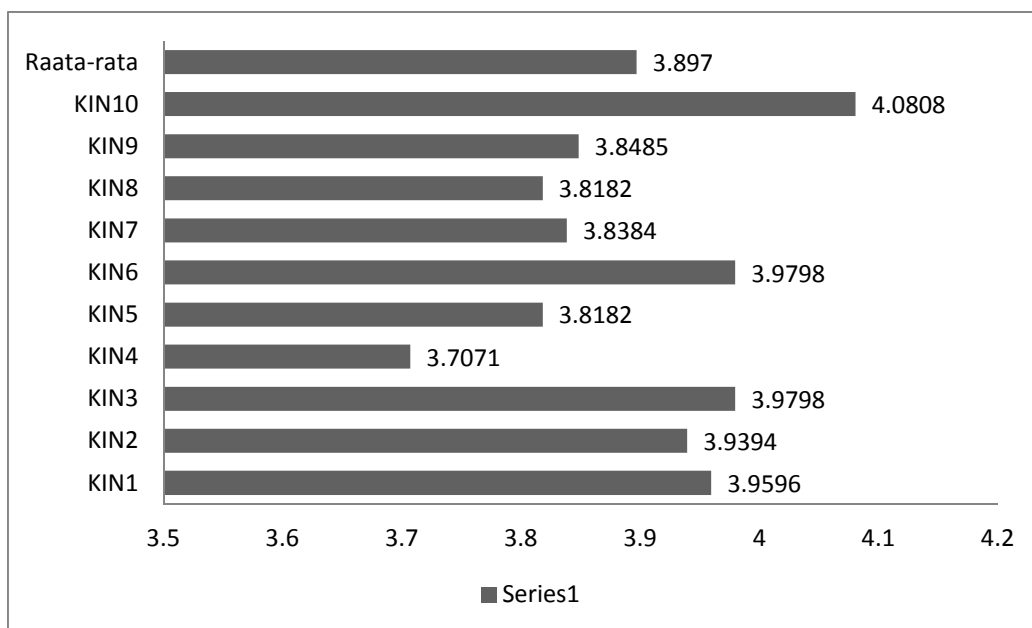
β₁, β₂ = Koefisien regresi

e = Kesalahan Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diukur dari 5 dimensi yaitu *kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan dan kreativitas*. Hasil penelitian terhadap variabel ini bahwa para pegawai DPUKBT telah menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil perhitungan statistik rata-rata dan modus. Hasil perhitungan statistik rata-rata untuk hampir semua indikator *variable* kinerja bergerak diantara 3,7071 hingga 4,0808. Hasil ini didukung pula oleh statistik modus bahwa kebanyakan atasan menilai *tinggi* sampai *sangat tinggi* terhadap kinerja yang dimiliki oleh para pegawai didalam unit kerja mereka. Adapun kinerja yang direspon relatif lebih tinggi oleh para atasan adalah menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Sedangkan yang terendah adalah yang berkaitan dengan ketelitian dalam bekerja. Hasil perhitungan statistik menggunakan beberapa ukuran statistik deskriptif seperti rata-rata dan modus ditunjukkan Gambar 1. berikut.



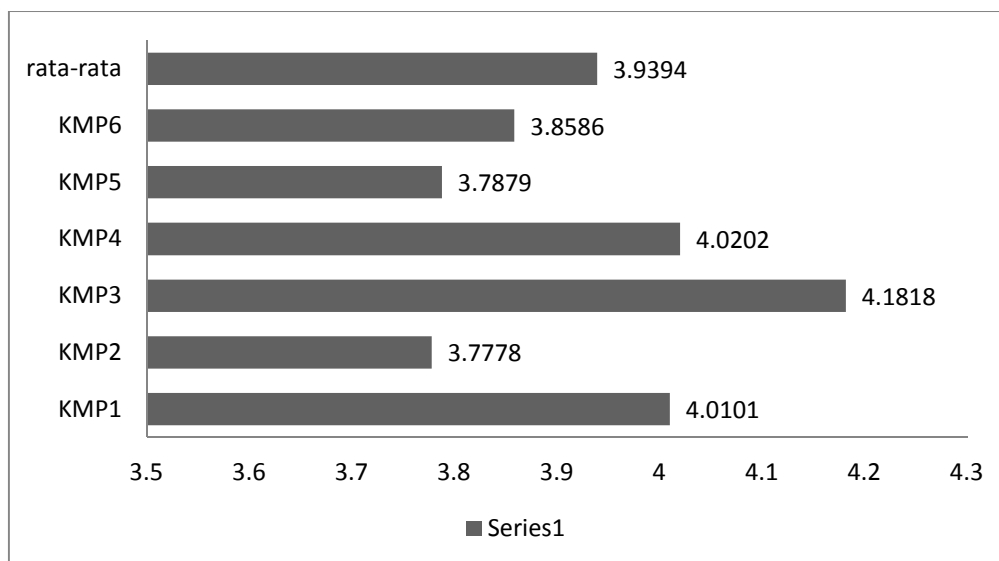
Gambar 1. Skor rata-rata dari indikator Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik deskriptif, terutama melalui jenis rata-rata terhadap 5 (lima) dimensi dan 10 (sepuluh) pernyataan dari *variable* kinerja pegawai ditemukan angka rata-rata sebesar 3,897 dan cenderung ke arah yang positif jika dilihat dari pemusatan data, yakni berada diatas angka 3 yang merupakan titik tengah data dari skala 5 (lima) point. Selanjutnya, dari 10 (sepuluh) item pernyataan kinerja pegawai seperti yang terlihat pada Gambar 5.1. terdapat 5 pernyataan yang berada diatas nilai rata-rata tersebut, yaitu pernyataan tentang mampu bekerja secara mandiri (KIN10), dapat bekerjasama dengan atasan (KIN6), memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (KIN3), mampu bekerja ekstra (KIN2), dan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (KIN1). Sementara itu, untuk pernyataan yang penilaiannya relatif lebih rendah adalah tentang ketelitian dalam bekerja. Mengingat tingkat ketelitian pegawai dalam bekerja memiliki nilai respon terendah, maka hal ini perlu dibenahi kedepannya nanti agar kinerja yang diharapkan dapat direalisasikan.

2. Variabel Kemampuan

Kemampuan diukur melalui 3 dimensi yaitu *Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman* dengan 6 pernyataan yang diajukan kepada atasan responden. Hasil penelitian terhadap variabel kemampuan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki kemampuan tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil perhitungan statistik rata-rata dan modus. Hasil perhitungan statistik rata-rata menunjukkan untuk hampir semua indikator *variable* kemampuan skor antara 3,7778 hingga 4,0202. Ini didukung oleh statistik modus yang memperlihatkan bahwa kebanyakan atasan menilai 4 (tinggi) terhadap indikator kemampuan. Adapun indikator kemampuan yang mendapatkan skor penilaian relatif lebih tinggi dari yang lainnya terletak pada indikator kemampuan pegawai untuk mencari cara lain dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghindari kebosanan (KMP4).

Hasil perhitungan statistik menggunakan beberapa ukuran statistik deskriptif seperti rata-rata ditunjukkan sebagaimana yang diperlihatkan pada Gambar 2. berikut.



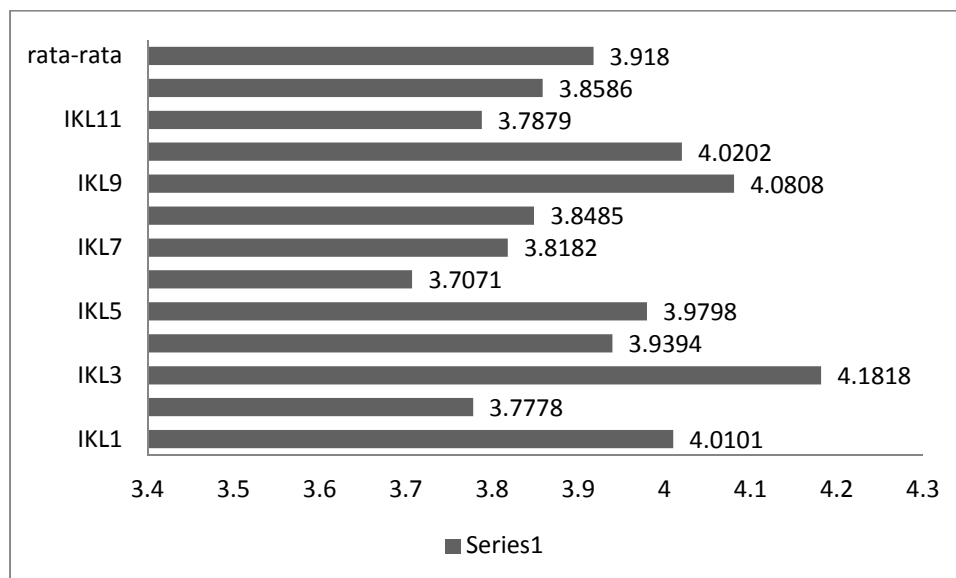
Gambar 2. Skor Rata-Rata Dari Indikator Kemampuan Pegawai

Hasil perhitungan statistik deskriptif, terutama melalui jenis rata-rata terhadap 3 (tiga) dimensi dan 6 (enam) pernyataan dari *variable* kemampuan ditemukan angka rata-rata sebesar 3,9394 dan cenderung kearah yang positif jika dilihat dari pemusatan data, yakni berada diatas angka 3 yang merupakan titik tengah data dari skala 5 (lima) point. Selanjutnya, dari 6 (enam) item kemampuan pegawai terdapat 3 pernyataan yang penilaiannya diatas rata-rata, yaitu: mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan (KMP1), mampu menggunakan berbagai fasilitas pendukung (KMP3) serta dapat mencari cara lain untuk menghindari kebosanan dalam menyelesaikan pekerjaan (KMP4). Sementara item yang secara rata-rata penilaiannya relatif lebih rendah dari yang lainnya berkaitan dengan gagasan kreatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (KMP2).

3. Variabel Iklim Organisasi

Dalam penelitian ini, iklim organisasi diukur melalui 6 dimensi yaitu *affective conformity, responsibility, standard, reward, clarity dan team spirit* dengan 12 pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian terhadap variabel iklim organisasi melalui beberapa pernyataan tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi pada DPUKBT dikategorikan *baik*. Hal ini dapat dijelaskan dari perhitungan statistik rata-rata dan modus. Hasil perhitungan statistik rata-rata menunjukkan skor untuk hampir semua indikator organisasi bergerak diantara 3,7071 hingga 4,1818. Ini didukung pula oleh statistik modus yang memperlihatkan bahwa kebanyakan responden menilai setuju terhadap indikator – indikator *variable* iklim organisasi. Adapun iklim organisasi yang mendapatkan skor penilaian relatif lebih baik dari yang lainnya terletak pada indikator mengambil keputusan dengan bertanya pada atasan.

Hasil perhitungan yang menggunakan beberapa ukuran statistik deskriptif seperti rata-rata ditunjukkan pada Gambar 5.3. berikut ini



Gambar 3. Skor rata-rata dari indikator Komitmen organisasi

Hasil perhitungan statistik deskriptif, terutama melalui jenis rata-rata terhadap 36 (enam) dimensi dan 12 (dua belas) pernyataan dari variabel iklim organisasi ditemukan angka rata-rata sebesar 3,918. Selanjutnya, dari 12 (dua belas) item pernyataan tentang iklim organisasi seperti yang terlihat pada Gambar 5.7. terdapat 6 pernyataan yang penilaiannya di atas rata-rata, yaitu: pernyataan tentang banyak prosedur (IKL1), mengambil keputusan dengan bertanya pada atasan (IKL3), memecahkan persoalan dengan bertanya pada atasan (IKL4), tujuan organisasi menantang (IKL5), sesuatu diorganisir dengan baik (IKL9) dan tujuan ditetapkan dengan jelas (IKL10). Sementara, rata – rata penilaian yang terendah ada pada pernyataan tentang terikat pada tujuan organisasi (IKL6).

4. Pengaruh Kemampuan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Sebelumnya telah disebutkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Untuk membuktikan apakah dugaan tersebut ditolak atau diterima, maka dilakukan pengujian dengan tehnik regresi linier berganda. Melalui penggunaan software SPSS, hasil uji regresi menunjukkan bahwa hipotesis yang diungkapkan tersebut tersebut diterima. Artinya, kemampuan, dan iklim organisasi memang secara bersama-sama *mempengaruhi* Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suyudi (2000) yang menjelaskan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu; (1) kompetensi individu seperti kemampuan dan ketrampilan kerja dalam melakukan kerja; (2) dukungan organisasi seperti ketersediaan sarana dan prasarana kerja serta kenyamanan lingkungan kerja; dan (3) dukungan manajemen seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hasil ini diperkuat lagi oleh penelitian Rofiatun (2011) yang menemukan bahwa kompetensi kemampuan individu dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai bila dimediasi oleh motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dibandingkan dengan pengaruh langsung kedua variabel tersebut.

5. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis penelitian bahwa *kemampuan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS hipotesis tersebut *diterima*, karena kemampuan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robins (1996) bahwa kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*); atau kinerja $f = (A \times M \times O)$.

6. Pengaruh Iklim Organisasi

Hipotesis yang diajukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dari hasil pengolahan data menggunakan software SPSS diperoleh hasil bahwa iklim organisasi *berpengaruh positif dan signifikan* terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil ini mendukung teori yang

dikemukakan oleh Bonner dan Sprinkle (2002) bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel lingkungan yang meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu; seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik. Dapat dikatakan bahwa, lingkungan yang ada dalam suatu organisasi – iklim organisasi – sangat menentukan keberhasilan atau kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gambaran tentang kinerja, kemampuan, dan iklim organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur yaitu:
 - a) Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur diukur dari dimensi *kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan dan kreativitas* dikategorikan tinggi. Dari beberapa indikator yang ada, ternyata indikator yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk bekerja mandiri yang dinilai relatif lebih tinggi dari indikator lainnya. Sementara indikator yang dinilai relatif lebih rendah dari yang lainnya adalah berkaitan dengan ketelitian dalam bekerja.
 - b) Kemampuan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur diukur dari 3 dimensi *pengetahuan, keterampilan dan pengalaman* dikategorikan tinggi. Dari beberapa indikator, indikator mencari cara lain dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghindari kebosanan dinilai relatif lebih tinggi dari yang lainnya. Sementara indikator kemampuan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan masih dinilai relatif lebih rendah dari yang lainnya.
 - c) Iklim organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur diukur dari dimensi *affective comconformity, responsibility, standard, reward, clarity dan team spirit* dikategorikan baik. Dari beberapa indikator, ternyata indikator mengambil keputusan dengan bertanya pada atasan yang dinilai relatif lebih tinggi dari yang lainnya. Sementara indikator terikat pada tujuan organisasi masih dinilai relatif lebih rendah dari yang lainnya.
2. Pengaruh kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur yaitu:
 - a) Secara simultan kemampuan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Ini memberikan makna bahwa baiknya iklim atau suasana kerja dalam organisasi dan tingginya tingkat kemampuan pegawai secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap tingginya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Kemampuan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang diukur dari 3 dimensi *pengetahuan, keterampilan dan pengalaman* dikategorikan tinggi. Dari beberapa indikator yang ada, ternyata indikator mencari cara lain dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghindari kebosanan yang dinilai relatif lebih tinggi dari yang lainnya. Sementara indikator kemampuan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan masih dinilai relatif lebih rendah dari yang lainnya.
 - b) Secara parsial kemampuan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hal ini

memberikan makna bahwa tingginya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur ditentukan oleh tingginya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

- c) Secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hal ini memberikan makna bahwa tingginya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanjung Jabung Timur ditentukan oleh baiknya iklim atau suasana dalam lingkungan organisasi yang ada.

Saran

1. Adanya aspek kinerja yang dinilai rendah yaitu berkaitan dengan ketelitian dalam bekerja, hal ini perlu dibenahi. Cara yang dapat dilakukan adalah pegawai dilibatkan dalam berbagai kegiatan agar lebih sering dihadapi pada persoalan-persoalan rumit dalam bekerja, sehingga pada gilirannya akan melatih pegawai untuk menghindari kesalahan-kesalahan.
2. Mengingat selama ini aspek kemampuan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan masih dirasakan kurang, maka perlu penambahan pengetahuan melalui diklat teknis pada bidang-bidang yang dapat menopang kemampuan pegawai untuk lebih kreatif dalam bekerja dan mampu untuk mencari jalan keluar dalam memecahkan persoalan-persoalan rumit, serta dapat merancang kegiatan lain yang lebih menantang.
3. Dalam kaitannya dengan iklim organisasi, mengingat masih rendahnya penilaian terhadap keterikatan pegawai pada upaya untuk mencapai tujuan organisasi, maka pimpinan perlu oleh menyampaikan visi dan misi organisasi kepada para pegawai dan hal tersebut sebaiknya sesering mungkin pada waktu rapat-rapat penting dengan pegawai. Sehingga para pegawai mengetahui visi dan misi yang diimplementasikan dalam bentuk program-program kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Moehamad, A. (1999). *Psikologi Industri Seri Sumberdaya Manusia*, Psikologi Industri, Edisi IV, Yogyakarta, Liberty.
- Bernardin, H John and Russel (1993). *Human Resources Management An Experiential Approach*, Mc Graw Hill Inc.
- Bacal, R. (1999). *Performance Management*, Alih Bahasa, Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Risetiawan, B. (2002). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Blora*.
- Davis, K. dan John W.Newstrom. (2001). *Perilaku dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta, Erlangga,
- Gibson, J.L. et. al. (1996). *Organisasi Dan Manajemen*, Erlangga, Terjemahan, Jakarta.
- Hadi, N.R. (2003). *Pengaruh Kepemimpinan, motivasi pegawai dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Deputy Sekretariat Negara Bidang Hubungan Lembaga Negara dan Lembaga Masyarakat*.
- Harsey, R, Leo J., and Maynard. (1993). *Human Resources Management*, New Jersey, Prentice Hall, Inc
- Irawan, F. (2000). *Management Of Organizational Behavior*, Utilizing Human Resources, Prentice Hall International, Inc., New Jersey.

- Irawan, F., Mangkunegara, A. P. (2000). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan pertama, Retika Aditama, Bandung.
- Martoyo, S. (2003). *Pengaruh Sarana Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan pada P.T. Titipan Kilat di Yogyakarta*, Tesis, UGM, Yogyakarta.
- Martias (2012). *Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Sejahtera Mandiri Muara Bungo*, Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.
- Fuad, M. (2004). *Survey Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Milkovich, George T dan Boundreau John. (1991). *Human Resources Management* 6th edition, Richard D. Irwin, U.S.A.
- Mitchel T. R. (1995). *People in Organization*, Mc Grow Hill Book Co., Singapore.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum berbasis Kompetensi (konsep, karakteristik dan Implementasi)*, Penerbit Reniya Rosda Karya, Bandung.
- Robbins, Stephen, P. (2001). *Organization Behavior*, 9th edition (Perilaku Organisasi, edisi ke 9), edisi Indonesia, Alih Bahasa Tim Indeks, Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rofiatun. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-Dinas di Kabupaten Kudus*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 5 No.1, Juli 2011.
- Ridwan (2004). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Schuler, Randall, S. (1995). *Managing Human Resources*, 5th Edition, Minnepolis/St. Paul, West Publishing Company.
- Siagian, S. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, B. (2005). *Corporate Culture & Performance Appraisal*, Jakarta, Al-Hambra.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soenarko (1985). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ke-10, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sudarmayanti (2001). *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Penerbit PT Mandar Maju, Jakarta.
- Sudarmayanti (2003). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Sumardi, A. (2000). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindagkop Kabupaten Muaro Jambi*, Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.
- Syuhadi, A. (2010). *Iklim Komunikasi Organisasi (Study Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi Pada Club Motor Yamaha Mio)*, Perpustakaan UPN Veteran, Jawa Timur
- Steers, M., Richard, Porter, W., Lyman. (1991). *Motivation and Work Behavior*, Fifth Edition, McGraaw Hill Book Co, Singapore.