

Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Membina Iklim Kerja pada Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado

Rully Mambo

Abstract : *The development of the conducive work climate to be a very important to push spirit of work to increasing performance remember that government bureaucracy working in the hierarchy environment, bureaucrats, monopoly and bound by the rules set consistently. Based on problem background has been analyzed, then can formulate problem how government policy region Talaud Islands Regency in to develop work climate of representative office at Manado.*

Based on problem formulation then direction of research to know how policy implemented by the government of region Talaud Islands Regency in to develop work climate of representative office Talaud Islands Regency at Manado.

This research treated and analyzed with use descriptive-analytic technique. Data source or respondent in this research is any civil servants representative office Talaud Islands Regency at Manado, number of civil servants placed in the representative office at Manado there are as many as 21 employees.

Result data analysis above to give a conclusion that condition work climate in the representative office Talaud Islands Regency that exist today quite conducive and quite enjoyable and stimulating morale of the employees.

Keywords : *Implementation, work climate*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan administrasi pemerintahan yang efektif dan efisien, merupakan masalah umum yang dihadapi oleh negara-negara sedang berkembang. Sebuah panitia khusus PBB mengenai masalah-masalah administrasi negara menyatakan bahwa salah satu ciri yang menonjol dari negara-negara sedang berkembang pada umumnya adalah kelemahan-kelemahan administrasi pemerintahannya. Riggs (1994) menyatakan bahwa sesungguhnya banyak diantara negara-negara sedang berkembang telah menggunakan sistem

administrasi negara/pemerintah dalam rangka menjalin hubungan dengan masyarakat dengan melaksanakan berbagai program kegiatan, tetapi negara-negara sedang berkembang masih penuh dengan gambaran ketidakmampuan administrasinya. Dalam kaitan ini menurut Pamudji (1995) bahwa penyebab keadaan penyelenggaraan administrasi pemerintahan yang demikian itu terkait dengan berbagai faktor antara lain adalah struktur organisasi, prosedur, personel/aparaturnya, dan sarana/prasarana pemerintahan.

Sejalan dengan pesatnya perkembangan zaman dan semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi oleh negara pada beberapa dekade terakhir ini, telah terjadi pula perkembangan penyelenggaraan pemerintahan yang ditandai dengan adanya pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari paradigm *rule government* menjadi paradigma *good governance*. Karena itu, tugas utama dalam rangka penguatan eksistensi pemerintahan Negara, termasuk pemerintahan daerah adalah menciptakan suatu pemerintahan yang secara politik akseptabel, secara hukum efektif, dan secara administratif efisien.

Pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Talaud terus berupaya untuk mewujudkan suatu penyelenggaraan pemerintahan yang akseptabel, efisien dan efektif sebagaimana yang dikehendaki dalam konsep *good governance*, dengan menetapkan berbagai kebijakan dan program yang terarah kepada permasalahan yang dihadapi.

Sebagai daerah kepulauan yang letaknya terpisah jauh dari Ibukota Propinsi Sulawesi Utara Manado, maka pemerintahan daerah Kabupaten Kepulauan Talaud membentuk Kantor Perwakilan di Manado. Tugas pokok dan

fungsi kantor perwakilan ini adalah membantu pemerintahan dengan pemerintahan Propinsi Sulawesi Utara dan Pemerintah Kabupaten/Kota lainnya, serta membantu melayani kepentingan masyarakat Kabupaten Kepulauan Talaud yang berdomisili di Kota Manado dan sekitarnya. Pada Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado ini ditempatkan sebanyak 21 orang PNS. Dengan jumlah PNS tersebut diharapkan pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado dapat efektif dan efisien.

Sebagaimana diketahui bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya akan sangat tergantung pada kinerja para pegawainya. Sementara itu, kinerja individu pegawai akan tergantung atau ditentukan oleh sejumlah faktor antara lain oleh faktor antara kemampuan bekerja (pengetahuan, keterampilan dan kecakapan), faktor pengalaman kerja, faktor semangat dan kegairahan bekerja, dan sebagainya.

Semangat dan kegairahan bekerja pada diri pegawai akan tergantung antara lain pada faktor iklim kerja yaitu semua sifat-sifat atau karakteristik-karakteristik yang ada atau dirasakan terdapat dalam

lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar (Steers, 1980). Iklim kerja mempengaruhi perilaku seseorang pekerja yaitu mempengaruhi cara hidupnya, kepada siapa dia berhubungan, siapa yang dia sukai, bagaimana kegiatan kerjanya, apa yang ia ingin capai, dan bagaimana cara dia menyesuaikan diri dengan organisasi (Pace dan Paules 1998). Oleh karena itu untuk menciptakan atau mendorong semangat kerja para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, iklim kerja harus kondusif dirasakan oleh para pegawai maka akan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, bersemangat dan konsekuen (Siawanto 1988).

Bagi aparat birokrasi pemerintah, pembinaan iklim kerja yang kondusif menjadi sangat penting dalam mendorong semangat kerja untuk meningkatkan kinerja mengingat birokrasi pemerintah itu bekerja pada lingkungan yang hirarkhis, birokratis, manopolis, dan terikat pada aturan yang ditetapkan secara konsisten. Dalam rangka ini maka diperlukan kebijakan yang tepat dan efektif dari pemimpin birokrasi pemerintahan pada semua tingkatan birokrasi untuk membina iklim kerja kondusif dalam organisasi birokrasi pemerintahan.

Bagi aparat birokrasi pemerintahan daerah Kabupaten Kepulauan Talaud yang ditempatkan pada Kantor Perwakilan di Manado, kebijakan pembinaan iklim kerja menjadi lebih penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya mengingat kantor ini berada terpisah jauh dari daerah. Dari studi pendahuluan yang dilakukan diperoleh gambaran adanya beberapa kebijakan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah Kabupaten Talaud dalam rangka membina iklim kerja kondusif dan diharapkan dapat mendorong semangat dan kegairahan bekerja pada Kantor Perwakilan di Manado, antara lain seperti : memberikan insentif kepada pegawai dalam bentuk Tunjangan Kinerja Dinas dan insentif lainnya, dan menyediakan sarana dan prasarana kantor/kerja dan fasilitas lainnya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas pegawai. Akan tetapi apakah kebijakan pemerintah daerah tersebut dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, menyenangkan dan menggairahkan di Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud, hal ini masih perlu dipelajari lebih jauh melalui suatu penelitian.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai suatu jenis penelitian deskriptif, karena dalam penelitian penelitian ini peneliti/penulis hendak mendeskripsikan, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi yang berkenaan dengan kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Talaud dalam membina iklim kerja di Kantor Perwakilan Talaud di Manado. Menurut Arikunto (2000), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena; dalam hal ini peneliti hanya ingin mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan keadaan sesuatu.

Pada umumnya penelitian deskriptif merupakan nonhipotesis, sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan atau melakukan pengujian hipotesis (Arikunto, 2000). Oleh karena itu, dalam penelitian tidak dilakukan pengujian suatu hipotesis.

B. Definisi Operasional Variabel/Fokus Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di muka, maka ada dua konsep yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu : (1) kebijakan pembinaan iklim kerja di kantor Perwakilan Talaud di Manado, dan (2) kondisi iklim kerja di Kantor Perwakilan Kabupaten Talaud di Manado sekarang ini sebagai hasil dan

dampak dari kebijakan pemerintah daerah tersebut.

Adapun definisi operasional dari kedua focus penelitian tersebut dikemukakan sebagai berikut :

1. Kebijakan Pembinaan Iklim Kerja

Yang dimaksudkan dengan kebijakan pembinaan iklim kerja disini adalah serangkaian tindakan-tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh pemerintah untuk menciptakan dan mengembangkan iklim kerja yang kondusif dan menggairahkan. Kebijakan pembinaan iklim kerja ini diamati melalui beberapa indikator sebagai berikut : Kecocokan atau kesesuaian, Efektifitas, Efisiensi, Responsivitas, Kecukupan.

2. Iklim Kerja

Iklim kerja didefinisikan sebagai semua karakteristik yang dirasakan oleh para pegawai terdapat dalam lingkungan kerja (kantor) ataupun yang timbul karena kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar. Iklim kerja ini dapat diamati dari beberapa dimensi sebagai berikut : Kondisi komunikasi kerja, Kondisi hubungan antar –pribadi dalam kantor, Kondisi fisik dan lingkungan kerja, Kondisi keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, .Sistem penghargaan/insentif,

C. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan yang berkenaan dengan variabel/fokus yang diteliti/diamati dalam penelitian ini (yakni kebijakan pembinaan iklim kerja, dan kondisi iklim kerja) ialah data primer yang bersifat kualitatif yaitu data kualitatif yang bersumber langsung dari responden penelitian. Selain data primer tersebut, dikumpulkan juga data sekunder yang berfungsi sebagai pelengkap data primer.

Sumber data atau responden dalam penelitian ini ialah para Pegawai Negeri Sipil Kantor Perwakilan Kabupaten Talaud di Manado. Berdasarkan data Daftar Nominatif PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud, jumlah PNS yang ditempatkan di Kantor Perwakilan di Manado ada sebanyak 21 pegawai. Melihat jumlah pegawai yang relatif sedikit maka seluruh pegawai Kantor Perwakilan Kabupaten Talaud di Manado semuanya ditetapkan sebagai sumber data (responden), dengan kata lain tidak dilakukan pengambilan sampel responden.

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument dan teknik atau cara-cara sebagai berikut: Wawancara

(Interview). Studi Dokumentasi, Observasi.

E. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif-analitik (Arikunto, 2000), dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Pengolahan Data, yang meliputi :Reduksi data, Kategorisasi data
- 2) Analisi dan Interpretasi Data, dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu : Data yang bersifat kualitatif dikuantifikasikan atau diangkakan dan Data yang bersifat kuantitatif diklasifikasikan menurut kategori,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data dan Pembahasan

1. Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Membina Iklim Kerja

Sebagaimana telah dikemukakan dimuka bahwa yang dimaksudkan dengan kebijakan pembinaan iklim kerja disini adalah serangkaian tindakan-tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh pemerintah daerah Kabupaten Talaud untuk menciptakan dan mengembangkan iklim kerja yang kondusif dan menggaraihnya di Kantor Perwakilan Kabupaten Talaud di Manado.

Hasil analisis data penelitian tentang kebijakan pemerintah daerah

dalam pembinaan iklim kerja pada Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud dilihat dari lima indikator yang dipakai dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara berturut-turut berikut ini.

- (1) Pada indikator kecocokan dan kesesuaian kebijakan, dari 21 responden yang dimintai tanggapannya, ada sebanyak 12 orang atau 57,14% yang menilai berada pada kategori tinggi, kemudian 7 orang atau 33,34% menilai berada pada kategori sedang, dan sisanya 2 orang atau 9,52% menilai pada kategori rendah.
- (2) Pada indikator efektifitas kebijakan, dari 21 responden yang dimintai tanggapannya, ada sebanyak 9 orang atau 42,86% yang menilai berada pada kategori tinggi, kemudian 10 orang atau 47,62% menilai berada pada kategori sedang, dan sisanya 2 orang atau 9,52% menilai pada kategori rendah.
- (3) Pada indikator efisiensi kebijakan, dari 21 responden yang dimintai tanggapannya, ada sebanyak 3 orang atau 14,29% yang menilai berada pada kategori tinggi, kemudian 14 orang atau 66,67% menilai berada pada kategori sedang, dan sisanya 4

orang atau 19,04% menilai pada kategori rendah.

- (4) Pada indikator responsivitas kebijakan, dari 21 responden yang dimintai tanggapannya, ada sebanyak 5 orang atau 23,81% yang menilai berada pada kategori tinggi, kemudian 11 orang atau 52,38% menilai berada pada kategori sedang dan sisanya 5 orang atau 23,81% lainnya menilai pada kategori rendah.
- (5) Pada indikator kecukupan kebijakan dari 21 responden yang dimintai tanggapannya, ada sebanyak 5 orang atau 23,81% yang menilai berada pada kategori tinggi, kemudian 12 orang atau 57,14% menilai berada pada kategori sedang, dan sisanya 4 orang atau 19,04% menilai pada kategori rendah. Jelas bahwa sebagian besar yaitu lebih dari 57% pegawai menilai pada kategori sedang.
- (6) Jika kita dari keseluruhan indikator (5 indikator sekaligus) maka dari perhitungan rata-rata nampak bahwa dari 21 responden, ada 7 orang atau 33,33% yang penilaian berada pada kategori tinggi, kemudian 11,52,38% yang penilaian berada pada kategori sedang, dan 3 orang atau 14,2% yang

penilaiannya berada pada kategori rendah.

Untuk menguji lebih mendalam tentang kebijakan pemerintah daerah dalam membina iklim kerja tersebut dilihat secara keseluruhan indikator yang dipakai, maka selanjutnya dilakukan analisis data. Hasil analisis data diperoleh gambaran mengenai tanggapan responden/pegawai terhadap kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Talaud dalam membina iklim kerja pada Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado. Hasil perhitungan tabulasi data mengenai kebijakan pemerintah daerah dalam membina iklim kerja yang dimaksud dilihat dari keseluruhan indikator kebijakan yang dipakai,

Hasil analisis data menunjukkan bahwa dari 21 orang responden yang diwawancarai, sebanyak 6 orang atau 28,57% yang menilai kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Talaud dalam membina iklim kerja di Kantor Perwakilan di Manado berada pada kategori “tinggi”, kemudian ada 12 orang atau 57,14% yang menilai pada kategori “sedang”, dan sisanya 4 orang atau 19,04% yang menilai pada kategori “rendah”.

Dari hasil analisis data tersebut jelas terlihat bahwa lebih dari separuh

yang lebih dari 57% responden/pegawai yang diwawancarai menilai kebijakan pembinaan iklim kerja oleh pemerintah daerah Kabupaten Talaud berada pada kategori “sedang”, bahkan ada sebanyak 28,57% responden yang menilai pada kategori “tinggi”, sementara itu yang menilai pada kategori rendah hanya sebagian kecil responden yaitu sekitar 19%. Ini dapat diinterpretasikan bahwa dilihat dari keseluruhan indikator yang dipakai dalam pengukuran variabel kebijakan pada penelitian ini, kebijakan yang dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud untuk membina iklim organisasi pada Kantor Perwakilan di Manado pada umumnya sudah cukup efektif dalam pengertian : cukup cocok/sesuai dengan permasalahan yang ada di kantor tersebut, cukup efektif untuk memecahkan masalah dilihat dari segi hasil dan dampak kebijakan yang diharapkan, cukup efisien dilihat dari penyediaan sumber-sumber daya untuk pelaksanaan kebijakan, cukup responsive terhadap keinginan dan kebutuhan pegawai dan organisasi, serta dapat memberikan hasil dan dampak yang cukup baik dalam memecahkan masalah. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa kebijakan pemerintah daerah dalam membina iklim organisasi di Kantor Perwakilan Kabupaten Talaud di

Manado pada umumnya cukup memenuhi kriteria-kriteria kebijakan yaitu kriteria kecocokkan/kesesuaian, kriteria efektivitas, kriteria efisiensi, kriteria responsivitas, dan Kriteria kecukupan.

2. Iklim Kerja

Sebagaimana telah dikemukakan dalam uraian sebelum ini bahwa variabel iklim kerja didefinisikan sebagai semua karakteristik yang dirasakan oleh para pegawai terdapat dalam lingkungan kerja (kantor) ataupun yang timbul karena kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar.

Hasil analisis data penelitian tentang kondisi iklim kerja pada Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara berturut-turut berikut ini.

(1) Pada indikator komunikasi kerja, dari 21 responden yang dimintai tanggapannya, ada sebanyak 9 orang atau 42,86% yang menilai berada pada kategori tinggi, kemudian 9 orang atau 42,86% lainnya menilai berada pada kategori sedang, dan sisanya 3 orang atau 14,29% menilai pada kategori rendah. Jelas bahwa sebagian besar pegawai menilai komunikasi kerja di kantor mereka pada kategori sedang dan tinggi yaitu

masing-masing sebesar 42,86%; atau dengan kata lain bahwa sebagian besar pegawai cukup puas dan bahkan puas dengan kondisi iklim kerja di kantor mereka. Inti dapat diinterpretasikan bahwa kondisi iklim kerja pada Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado dilihat dari aspek komunikasi kerja antara pegawai (atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan) pada umumnya sudah cukup baik/kondusif.

- (2) Pada indikator hubungan antar-pribadi (antarpersonal) pegawai, dari 21 responden yang dimintai tanggapannya, ada sebanyak 6 orang atau 28,57% yang menilai berada pada kategori tinggi, kemudian 11 orang atau 52,38 menilai berada pada kategori sedang, dan sisanya 4 orang atau 19,04% menilai pada kategori rendah. Jelas bahwa sebagian besar pegawai menilai pada kategori sedang bahkan jumlah yang cukup besar menilai pada kategori tinggi, sementara yang menilai rendah hanya sebagian kecil.
- (3) Pada indikator kondisi fisik dan lingkungan kerja, dari 21 responden yang dimintai tanggapannya, ada sebanyak 4 orang atau 19,04 yang

menilai berada pada kategori tinggi, kemudian 14 orang atau 66,67% menilai berada pada kategori sedang, dan sisanya 3 orang atau 14,29% menilai pada kategori rendah. Jelas bahwa sebagian besar pegawai menilai pada kategori sedang. Pada indikator keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, dari 21 responden yang dimintai tanggapannya, ada sebanyak 8 orang atau 30,10% yang menilai berada pada kategori tinggi, kemudian 11 orang atau 52,38% menilai berada pada kategori sedang, dan sisanya 2 orang atau 9,52% lainnya menilai pada kategori rendah. Jelas bahwa sebagian besar atau lebih dari 52% pegawai menilai tingkat responsivitas kebijakan berada pada kategori sedang, dan bahkan sekitar 30% menilai kondisi keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja terkategori tinggi.

(4) Pada indikator sistem penghargaan/insentif, dari 21 responden yang dimintai tanggapannya, ada sebanyak 4 orang atau 19,04% yang menilai berada pada kategori tinggi, kemudian 12 orang atau 57,14% menilai berada pada kategori sedang, dan sisanya 5 orang atau 23,81% menilai pada kategori rendah. Jelas bahwa

sebagian besar yaitu lebih dari 57% pegawai menilai berada pada kategori sedang dan bahkan sekitar 19% lainnya menilai pada kategori tinggi.

(5) Jika dilihat dari keseluruhan 5 indikator maka dari perhitungan rata-rata nampak bahwa dari 21 responden, ada 6 orang atau 28,57% yang penilaiannya berada pada kategori sedang, dan 4 orang atau 19,04% yang penilaiannya berada pada kategori sedang.

Dari hasil analisis data tentang kondisi iklim kerja jelas terlihat bahwa lebih dari separuh yaitu lebih dari 66% responden/pegawai yang diwawancarai menilai kondisi iklim kerja di Kantor Perwakilan Kabupaten Talaud berada pada kategori “sedang”, dan bahkan ada sekitar 19% lebih responden yang menilai pada kategori “tinggi”, sementara itu menilai pada kategori rendah hanya sebagian kecil responden yaitu sekitar 14%. Ini dapat diinterpretasikan bahwa dilihat dari keseluruhan indikator yang dipakai dalam pengukuran variabel kondisi iklim kerja pada penelitian ini, maka kondisi iklim kerja pada Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud pada umumnya sudah cukup kondusif dan memberikan kepuasan yang cukup tinggi terhadap para pegawai dilihat dari

beberapa indikator yaitu kondisi komunikasi kerja, kondisi hubungan antarpribadi pegawai, kondisi fisik dan lingkungan kerja, kondisi keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, dan sistem penghargaan/insetif kepada pegawai.

Hasil analisis data di atas memberikan suatu kesimpulan bahwa kondisi iklim kerja di Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud yang ada sekarang ini cukup kondusif dan cukup menyenangkan serta menggairahkan semangat kerja para pegawai. Ini ditunjukkan dengan beberapa kenyataan yaitu hubungan kerjaan antar satuan/unit organisasi, hubungan antar-pribadi para sesama pegawai baik antara atasan dengan bawahan atau antara sesama pimpinan atau antar sesama staf pegawai, kondisi fisik, dan lingkungan kerja, keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, dan sistem penghargaan/insentif kepada pegawai dan terhadap kinerja dimana semuanya pada kondisi yang cukup kondusif, walaupun belum maksimal sebagaimana yang diharapkan

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana yang telah dikemukakan dalam uraian sebelum ini, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari semua indikator atau kriteria kebijakan yang digunakan dalam penelitian ini (kecocokan/kesesuai, efektivitas, efisiensi, responsivitas, dan kecukupan), kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Talaud dalam membina iklim kerja di Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado pada umumnya berada pada kategori cukup tinggi dalam arti cukup cocok/sesuai dengan permasalahan yang ada di kantor itu, cukup efektif dalam memecahkan masalah dilihat dari penyediaan sumber-sumber daya untuk pelaksanaan kebijakan; cukup responsive terhadap keinginan dan kebutuhan pegawai dan organisasi; dan hasil dan dampak kebijakan yang hendak dicapai mencukupi untuk memecahkan masalah
2. Dilihat dari semua indikator iklim kerja yang dipakai dalam penelitian ini (komunikasi kerja, hubungan antarpribadi/interpersonal, kondisi fisik dan lingkungan kerja, keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, dan sistem penghargaan/insentif), kondisi iklim kerja pada Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado pada umumnya berada pada kategori cukup tinggi

dalam arti cukup kondusif dan cukup memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai.

3. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut maka dapatlah dinyatakan bahwa kebijakan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Talaud dalam membina iklim organisasi telah memberikan hasil dan dampak yang cukup tinggi terhadap terciptanya iklim kerja yang cukup kondusif di Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado.

B. Saran

Bertitik tolak dari kesimpulan hasil penelitian serta beberapa penemuan dalam penelitian ini maka dapatlah dikemukakan beberapa saran kepada pihak pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud, yaitu sebagai berikut :

1. Kondisi iklim kerja atau iklim organisasi di Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado pada dasarnya masih harus ditingkatkan kearah yang lebih kondusif dalam arti lebih menyenangkan dan menggairahkan semangat kerja para pegawainya. Untuk itu kebijakan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah selama ini perlu dilanjutkan dan

ditingkatkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Salah satu kebijakan yang perlu dilanjutkan ditingkatkan ialah kebijakan pemberian insentif tambahan dalam bentuk tunjangan kinerja daerah (TKD), karena faktor ini merupakan salah satu iklim kerja yang juga paling penting dan sangat mempengaruhi perilaku pegawai.

2. Dimensi iklim kerja yang juga penting ialah kondisi fisik dan lingkungan kerja seperti kondisi sarana dan prasarana kantor serta fasilitas penunjang pelaksanaan tugas. Untuk itu, kebijakan pemerintah daerah dalam membina iklim kerja di Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado juga perlu ditekankan pada upaya peningkatkan sarana dan prasarana kantor serta fasilitas lainnya yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas para pegawai.
3. Untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, menyenangkan dan menggairahkan di Kantor Perwakilan Kabupaten Kepulauan Talaud di Manado juga diperlukan kebijakan pemerintah daerah dalam hal manajemen kepegawaian antara lain adalah dengan melakukan rolling jabatan atau pekerjaan diantara pegawai yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adbul, S, 1999, *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*, Jakarta : Rineka Cipta,
- Abdulwahab S, 2008 , *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Agustiono, L, 2006, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabeta.
- Arikunto, S, 2002, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Badjuri, A.K. dan Yuwono, T. 2002, *Kebijakan Publik: Konsep dan Strategi*, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Davis Keith, 1981, *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, McGrawall,inc
- Dunn, W. N, 2000, *Analisis Kebijakan Publik*, Terjemahan, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Gibson L.J. dkk, 1996, *Organisasi : Perilaku – Struktur – Proses*, terjemahan, Jakarta : Erlangga.
- Islamy, M.I. 1996, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Islamy, M.I, 2006, *Kebijakan Publik*, Modul- UT, Jakarta : Karunika-UT
- Kusumanegara, S.2010 , *Model dan Aktor dalam proses Kebijakan Publik*, Yogyakarta, Gava Media .
- Magdalena Jamin,1985, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Mandalis, 1999, *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Moeleong, L.2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Rodaskarya.
- Pace W.R. dan Faules D.F, 1998, *Komunikasi Organisasi*, Bandung, Remaja.
- Pamudji, S,1995, *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*, Jakarta: Gunung Agung
- Riggs, F,W, 1994, *Administrasi Pembangunan*, terjemahan, Jakarta: LP3ES
- Siagian, S.P.1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun,M,dan Effendy, S. 1995, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3ES
- Steers Richard, 1980, *Efektivitas Organisasi*, terjemahan, Jakarta: Erlangga
- Sugiono, 1992, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- Surakhmat, W, 1978, *Dasar dan Teknik Research*, Bandung : Tarsito
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Terry, G.R.1996, *Asas-Asas Manajemen*, Terjemahan, Bandung : Alumni.