Dikombis : jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis
Pascasarjana Saburai
p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

WORK CLIMATE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE

***Chandra Riawan[1], Trisnowati Josiah[2], E Ahmad Hudallil[3]**
Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Correspondence*:
e-mail : chandrariawan@gmail.com

Abstrak

Iklim kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja yang dapat ditunjukkan dengan tingginya retensi pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 35 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana iklim kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh iklim kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 48,1%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 61,9%. Terdapat pengaruh iklim kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 72,6%.

Kata kunci: Iklim kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract

A conducive work climate will improve performance as indicated by high employee retention. Employees will be motivated to do every job well. The next factor that affects the performance that will be discussed in this study is work motivation. To improve performance, it is necessary to have high motivation in employees. This study aims to determine the influence of work climate and work motivation toward the employee performance at the Kantor Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur. The type of research used in this study is an explanatory research model. This study used 35 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where the work climate (X1) and work motivation (X2) are independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable. Based on data analysis, the hypothesis answers are as follows; there is an influence of work climate (X1) toward employee performance (Y), with a level of influence of 48,1%. There is an effect of work motivation (X2) toward employee performance (Y) with a level of influence of 61,9%. There is an influence of work climate (X1) and work motivation (X2) together toward employee performance (Y) with a level of influence of 72,6%.

Keywords : *work climate, work motivation, employee performance*

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

PENDAHULUAN`

Setiap perusahaan harus membutuhkan manajemen yang baik berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan beberapa faktor, dan salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi keberhasilan ini adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan. Maka karyawan perlu diberikan motivasi kerja agar sumber daya manusia mereka bisa ditingkatkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Betapapun majunya berkembangan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuanya. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja timbul karena adanya semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan tujuan organisasinya.

Iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu- individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menanggapi iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka didalam organisasi (Simamora, 2010: 81).

Iklim kerja yang kondusif merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen. Pentingnya iklim kerja yang kondusif selayaknya mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen, karena tugas-tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercipta suatu iklim kerja yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai.

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik.

Kegiatan dan perilaku antara karyawan dengan pimpinan sangat menentukan iklim di suatu lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan harus dapat menentukan tujuan organisasinya untuk menciptakan iklim yang tepat sesuai dengan tujuan para karyawannya. Karena persepsi terhadap baik buruknya iklim kerja ditentukan oleh penilaian karyawan itu sendiri.

Sesuai yang dikemukakan oleh Wirawan (2007: 122). Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan. Menurut Mangkunegara (2015: 93), disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi kerja menurut ahli motif (Sedarmayanti, 2014: 102) diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas – aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa.

Kondisi yang terjadi pada Kantor Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur saat ini adalah belum optimalnya pencapaian iklim kerja yang dinamis, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai datang terlambat dan bersantai pada saat jam kerja dan kinerja pegawai menurun yang terlihat dari masih ada pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu dan menunda-nunda pekerjaan, hal hal tersebut diatas membuat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur tidak optimal.

Tabel Data Tingkat Keterlambatan Kehadiran Pegawai Tahun 2021 Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur

No	Bulan	Keterlambatan Kehadiran (%)	Ket
1	Januari	35%	
2	Februari	30%	
3	Maret	25%	
4	April	35%	
5	Mei	20%	
6	Juni	25%	
7	Juli	20%	
8	Agustus	25%	
9	September	25%	
10	Oktober	25%	
11	Nopember	20%	
12	Desember	20%	

Sumber: Kec. Metro Kibang Kab. Lampung Timur, 2021

Tabel Data Target dan Realisasi Pekerjaan Tahun 2021 Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur

No	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Pelayanan Adminstrasi Perkantoran	100%	85%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	90%
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	95%
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	95%
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	85%
6	Program Peningkatan Pelayanan dan Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Kewilayahan	100%	90%

Sumber: Kec. Metro Kibang Kab. Lampung Timur, 2021

KAJIAN TEORI

Aluguro (2004) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Keith dan Davis (2001, dalam Pramono, 2004) yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

dihadapi individu yang berada dalam suatu organiasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (psychological climate) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional (Aluguro, 2004).

Dessler (dalam Pramono, 2004) memiliki persepsi berbeda dalam menyebut istilah iklim kerja yaitu menggunakan kata kehidupan kerja. Menurutnya kualitas kehidupan kerja di masing-masing individu adalah tidak sama. Kualitas kehidupan kerja yang memadai adalah keadaan karyawan yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka yang penting dalam organisasi dan ini akan sangat bergantung pada perlakuan dari organisasi kepada mereka. Apakah organisasi memperlakukan mereka dengan fair, adil, ataupun suportif. Sementara itu kesempatan pengembangan diri, kesempatan dalam mewujudkan diri untuk menjadi orang yang mereka mampu mewujudkan, komunikasi dan hubungan saling terbuka diantara sesama karyawan, kesempatan bagi semua karyawan untuk bersuara dan mengambil keputusan penting yang berhubungan dengan pekerjaan mereka juga menjadi pengaruh terhadap apa yang terjadi dengan lingkungan mereka hingga permasalahan lingkungan yang sehat dan aman serta kompensasi yang fair.

Menurut (Sumantri, 2004), indikator pengukuran iklim kerja adalah sebagai berikut:

1. Struktur Organisasi
2. Kebijakan dan Praktik Manajerial
3. Tekhnologi
4. Lingkungan Eksternal

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja Moh. As'ad (2002:30). Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan.

Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja pegawainya. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas tugasnya. Kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan salah satu faktor faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan.

Meningkatkan keproduktifan kerja berbagai cara harus ditempuh oleh perusahaan agar pegawainya dapat bekerja secara baik dn benar, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Motivasi seseorang bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis, motivasi ekonomis misalnya berupa uang, fasilits kerja, insentif dan sebagainya. Sedangkan yang bukan ekonomis misalnya berupa penghargaan, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, lingkungan

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan individu bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Secara hierarki mempunyai jumlah kebutuhan yang pada saat tertentu menuntut kepuasan. Hal-hal yang dapat memberikan kepuasan pada kebutuhan tertentu menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut, kebutuhan dan tujuannya itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai suatu prilaku (perbuatan).

Keberhasilan dalam suatu pekerjaan oleh tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja adalah pemberian daya rangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala upayanya, oleh karena itu kewajiban bagi seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar pimpinan berusaha mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai, karena manusia memiliki motif yang berbeda tergantung dari banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, baik didasari *(unconscions need)*, berbentuk materi atau non materi kebutuhan fisik dan mental.

Kinerja *(performance)* yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau out put dari suatu proses. Menurut Sulistiani (2008 : 65) kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesusai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dan sisi individu pegawai dan atau dan organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai, dan sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dan kurangnya pengetahuan. keterampilan, dan keahlian serta sikap dan perilaku kerja.

Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Tolak ukur penentuan besarnya atau tingginya tingkat kinerja pada setiap organisasi atan instansi berbeda-beda yang tergantung pada jenis kegiatan, output yang dihasilkan atau siapa yang melaksanakannya.

Kinerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik dalarn upaya mencapai keberhasilan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atas kinerja suatu individu, kelompok/tim dan organisasi.

Kegiatan ini berfungsi untuk memberikan kemudahan bagi organisasi untuk dapat melihat sumbangan yang diberikan pegawai dengan berfokus pada strategi yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Sebagai elemen penilaian kinerja mencakup hal-hal perbaikan

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

pegawai, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, keterampilan berkomunikasi. Perbaikan suatu kinerja dapat diukur dan kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Hal ini merupakan dasar untuk menilai kinerja pegawai. Setelah mengevaluasi kinerja mereka, maka langkah selanjutnya pengembangkan rencana perbaikan kinerja.

Kinerja mempunyai program yang ruang lingkupnya lebih besar dan bersifat menyeluruh ke semua bagiat dan organisasi. Elernen-elemen kinerja meliputi teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dan input termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja. tempat kerja dan keberhasilan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) serta sistem kompensasi dan imbalan.

Menurut Soeprahinto (1996: 6) ada beberapa aspek-apek kinerja adalah:

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Kemampuan bekerja sendiri.
4. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan
5. Kemampuan memecahkan persoalan.

Menurut Sulistiani (2004: 47) indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi; yaitu hasil kerja pegawai
2. Tanggung jawab; memahami fungsi dan tugas
3. Disiplin kerja ; kepatuhan terhadap jam kerja
4. Kerjasama ; kerja tim yang solid
5. Ketaatan ; mengikuti peraturan yang berlaku

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Jenis penelitian ini adalah adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor.

Mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, maka teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Observasi; yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
b. Telaah dokumentasi dan kepustakaan; yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

peneliti dengan cara mengkaji buku buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan

Jumlah populasi pada Kantor Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur adalah 36 orang.

Menurut Arikunto (2017: 173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 35 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis Parsial Iklim Kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.877	4.318		6.456	.000
	X1	.490	.101	.647	4.873	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 4,873. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,694) dari t_{tabel} maka thitung 4,873 > t_{tabel} 1,694, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa Iklim Kerja (X_1) berpengaruh variabel terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel Iklim Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Iklim Kerja (1) dan variabel kinerja pegawai (Y) adalah Y = 27,877 + 0,490X_1 yang artinya setiap kali variabel Iklim Kerja meningkat sebesar 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat di Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur mencetak 0,490 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Iklim Kerja terhadap Kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647[a]	.418	.401	3.540

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Iklim Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,674 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 - 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = R2 = 0,418 x 100% = 48,1%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Kerja (X_1) menjelaskan perubahan variabel kinerja pegawai (Y) menyumbang 48,1%, sisanya sebesar 51,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.992	4.085		4.650	.000
	X2	.682	.093	.787	7.328	.000

a. Dependent Variable: Y

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah Y = 18,992 + 0,682X_2 yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,682 poin.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787[a]	.619	.608	2.864

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,784 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 - 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = R2 = 0,619 x 100% = 61,9%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) menjelaskan 61,9% perubahan variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya 38,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis Simultan Iklim Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Iklim Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.458	2	258.229	42.445	.000[a]
	Residual	194.685	32	6.084		
	Total	711.143	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 42,445 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,305. Oleh karena itu, Iklim Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Iklim Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel Perhitungan pengaruh Koefisien Determinan secara Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852[a]	.726	.709	2.467

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Iklim Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,852 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 1,00).

Koefisien Determinasi (KD) = R2 0,726 x 100% = 72,6%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 72,6%, dan sisanya 27,4% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dan kaji dalam artikel ini.

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

KESIMPULAN

Menurut hasil olah data serta pembahasan pada bab IV, dapat disimpulkan bahwa :

1. Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur sebesar 48,1 % dan sisanya sebesar 51,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur sebesar 61,9% sisanya sebesar 38,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini
3. Iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur sebesar 72,6 %, dan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut:

1. Pada variabel Iklim kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan no.4 mengenai Pegawai patuh dan taat terhadap peraturan, prosedur dan kebijaksanaan kantor karena pernyataan ini mendapat nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan cara penerapan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan dan pemberian reward bagi pegawai teladan, sehingga ini memacu terciptanya motivasi kerja yang sehat pada Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur.
2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan no.10 yaitu mengenai adanya pemberian penghargaan dan reward bagi pegawai berprestasi waktu karena pernyataan ini mendapat nilai terendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan cara memberlakukan pemberian penghargaan berupa reward bagi pegawai yang berprestasi, karena hal ini dapat memacu pegawai untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya pada Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur.
3. Variabel kinerja pegawai perlu memperhatikan butir pernyataan No.2 yaitu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktunya karena pernyataan tersebut memiliki skor paling rendah. Pimpinan dapat mengatur perbaikan indikator ini dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja di Kecamatan Kibang Metro Kabupaten Lampung Timur menduduki peringkat pada kategori tertinggi. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t iklim kerja terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Mohammad. 2013. Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Penerbit. Liberty, Yogyakarta.

Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2013, Manajemen Sumber Daya. Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. 2011. Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, 7th edition.

Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT Raja Grafindo.

Irawan, Andi, dkk. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Jurnal Kesehatan Bina Husada Vol.10. No 4 Januari 2015.

Basu Swastha. (2012). Manajemen Kinerja, Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.

Ruky, Achmad S. 2011, Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosda Karya

Robbins, Stephen P. 2016. Prilaku Organisasi Jilid I. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.

Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2011. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ke tujuh. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta : Erlangga

Dessler, Gary. 2014. Human Resource Management. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA Erlangga. Jakarta.

Pamela, A.O., & Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2)

Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee. Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Human Resource Studies

Umar, Husein, 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Uyanto, 2006. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.

Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.