

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BIMA

AINUN WULANDARI¹, KARTIN APRIANTI²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: ainunwulandari.stiebima19@gmail.com

Email: kartinaprianti93@gmail.com

Penulis Koresponden: ainunwulandari.stiebima19@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and organizational climate on performance. The approach used in this research is using an associative approach. The sample in this study was 40 respondents. The data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature study. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, t tests, and F tests processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that work motivation (X1) and organizational climate (X2) and simultaneously have a significant effect on consumer purchasing decisions at Hokky Mart Bima with an effect of 52%.

Keywords: work motivation; organizational climate; performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 40 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen pada Hokky Mart Bima dengan pengaruhnya sebesar 52%.

Kata Kunci : *motivasi kerja; iklim organisasi; kinerja*

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan meskipun banyak faktor yang mempengaruhi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dengan system yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima yang berada di Kecamatan Raba, Kota Bima sebagai organisasi yang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan Daerah berdasarkan azas otonomi dan pembantuan di bidang koperasi, UMKM dan perindustrian. Kepala Dinas dengan kinerjanya mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan dibidang Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan, Kota Bima.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Anggarwati & Nurchayanto, 2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, Maheswari dan Lutvy (Gunawan et al., 2020). Mangkunegara (Saputri & Rizana, 2020) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, motivasi kerja dan iklim organisasi.

Santoso Saroso (Anggarwati & Nurchayanto, 2020) memberikan pengertian bahwa motivasi kerja merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Menurut Hasibuan (Pratiwi dkk, 2021) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja menurut Hasibuan (Rahayu, 2017) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Selain motivasi kerja, iklim organisasi juga mempengaruhi kinerja. Menurut Kelley (Shafarila & Supardi, 2016), iklim organisasi mengacu pada persepsi individu mengenai serangkaian karakteristik deskriptif yang membedakan suatu organisasi (membentuk organisasi lain) dan mempengaruhi perilaku mereka. Menurut Wirawan (Anggarwati & Nurchayanto, 2020), iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja pegawai organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan adapun permasalahan terkait motivasi kerja, iklim organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima yaitu terkait motivasi kerja, masih ada beberapa pegawai kurang memiliki dorongan atau keinginan yang kuat dalam bekerja sehingga menyebabkan masih ada beberapa pegawai sering menunda-nunda pekerjaan. Hal ini menyebabkan pekerjaan tertunda dan tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Permasalahan terkait iklim organisasi yaitu kurang harmonisnya hubungan antar sesama pegawai yaitu kurangnya dukungan antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat selesai tepat waktu menjadi terbengkalai karena kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Permasalahan terkait kinerja pegawai yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga seringkali menumpuk menyebabkan hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima”**

LITERATUR REVIEW

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif mengarahkannya (Saputri & Rizana, 2020). Motivasi kerja menurut Siagian (Rahayu, 2017) adalah sebagai daya dorong untuk seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi kerja adalah suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, tanggung jawab dan kegairahan. Motivasi kerja dapat memberi energi

untuk menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan kemauan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan, (Gunawan et al., 2020).

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu upaya yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku didalam menjalankan tugas dan fungsinya agar mencapai tujuan yang ditargetkan oleh organisasi.

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian Novyanti (2015) serta Nurhaningsih & Pangestu (2020) ialah sebagai berikut:

- a. Motivasi untuk berprestasi, yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk memperoleh keberhasilan dan melibatkan diri dalam pekerjaan atau tugas yang diberikan, dimana keberhasilannya tergantung pada usaha pribadi dan kemampuan yang dimiliki .
- b. Motivasi untuk berkuasa, adalah motivasi dalam diri seseorang yang berupa dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan yang ada di sekitarnya sehingga memotivasi seseorang untuk bekerja.
- c. Motivasi untuk berafiliasi, adalah dorongan dari dalam diri individu untuk membangun, menjalin hubungan dengan individu lain dalam menyelesaikan pekerjaannya

Iklm Organisasi (X2)

Siagian (Basri & Kadir, 2019) mengemukakan bahwa “organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan nama terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan. Gelade & Ivery (Triastuti, 2019) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah faktor perantara bagi sumber daya manusia dengan kinerja organisasi.

Ashkanasy, Wilderom & Peterson juga berpendapat bahwa iklim organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi anggota organisasi yang dikombinasikan. Menurut Wirawan (Anggarwati & Nurchayanto, 2020), iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja pegawai organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suasana atau atmosfer yang dirasakan oleh anggota organisasi yang terdiri dari persepsi mereka tentang nilai, norma , prinsip dan praktik-praktik yang berlaku dalam organisasi.

Adapun indikator iklim organisasi menurut Stringer dalam penelitian Rahmawati & Supartha (2015) dan Triastuti (2019) adalah sebagai berikut:

- a. Struktur, struktur organisasi mereflesikan perasaan pegawai mengenai peran dalam pembagian tugas yang jelas dalam lingkungan organisasi.
- b. Tanggung Jawab, yaitu mereflesikan perasaan pegawai bahwa mereka terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan.
- c. Penghargaan, yaitu mengindikasikan perasaan pegawai yang merasa dihargai dengan diberikan imbalan karena telah bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- d. Dukungan, yaitu mereflesikan perasaan percaya dan saling mendukung di antara kelompok kerja.
- e. Komitmen, yaitu mereflesikan perasaan bangga pegawai memiliki organisasinya.

Kinerja (Y)

Prawirasentana (Nurhaningsih & Pangestu, 2020) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai

dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Mangkunegara (Saputri & Rizana, 2020) juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Vroom dalam Asmani (Musyawir dkk, 2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (*job performance*). Winardi (Shafarila & Supardi, 2016) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya secara berhasil dan berdaya guna.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun indikator kinerja pegawai dalam penelitian Triastuti (2019) dan Nurhaningsih & Pangestu (2020) yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Rivai (Helmi, 2016) menjelaskan Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Helmi (2016) serta Widiyanti & Fitriani (2017) menunjukkan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurhaningsih & Pangestu (2022) menunjukkan hasil serupa dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Gelade & Ivery (Triastuti, 2019) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah faktor perantara bagi sumber daya manusia dengan kinerja organisasi. Praktek sumber daya manusia yang progresif akan mendorong suatu iklim organisasi yang positif, dimana atmosfer atau suasana kerja menjadi kondusif, meningkatkan kesejahteraan yang selanjutnya mengarah pada penguatan kinerja unit-unit organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) serta Triastuti (2019) menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Irwan et al., (2022) juga mengungkapkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Syafarila & Supardi (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh Basri & Kadir (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Netral (N) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima sebanyak 60 orang responden, yang terdiri dari 40 pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara), dan 20 orang pegawai honorer. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai yang berstatus PNS dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja (X1), iklim organisasi (X2), dan kinerja (Y), menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300 serta reliabilitas setiap instrumen >0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel independen maupun dependen dalam penelitian ini **Valid dan Reliabel**. Penelitian ini memiliki model regresi yang baik karena berdistribusi normal, terhindar dari multikolinearitas dan autokorelasi serta tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.269	5.199		1.590	0.120
	Motivasi Kerja	0.235	0.166	0.240	1.414	0.166
	Iklim Organisasi	0.564	0.183	0.525	3.084	0.004
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,269 + 0,235X1 + 0,564X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel 9 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,269 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 8,269.
- b. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,235$ menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) bertambah 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,235 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- c. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,564$ menunjukkan bahwa iklim organisasi (X2) bertambah 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,564 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	0.520	0.494	3.24278
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0.721, artinya tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sangat kuat sebesar 0,721

Tabel 3. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Widiyanti & Fitriani, 2017)

Motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,790 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat **hubungan kuat**. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,790 yang berarti tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan kuat**.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	0.520	0.494	3.24278
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel tersebut di atas, diperoleh R Square sebesar 0,520 artinya 52% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja (X1) dan iklim organisasi (X2), sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.269	5.199		1.590	0.120
	Motivasi Kerja	0.235	0.166	0.240	1.414	0.166
	Iklm Organisasi	0.564	0.183	0.525	3.084	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2023

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui untuk motivasi kerja nilai t hitung sebesar 1,414 < t tabel 1,685 dengan signifikansi sebesar 0,166 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Dengan demikian **H1 tidak terbukti dan ditolak**. Hal menjelaskan bahwa tanpa harus selalu diberikan motivasi, pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghozhali (2017) serta Rosmaini & Tanjung (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang menguatkan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2020) yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Widiyanti & Fitriani (2017) serta Nurhaningsih & Pangestu (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 :Iklm Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

Diketahui nilai t hitung iklim organisasi sebesar 3,084 > t tabel 1,685 dengan nilai singinifikansi 0,004 < 0,05 dengan sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima . Dengan demikian **H2 terbukti dan diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) serta Triastuti (2019) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Irwan et al., (2022) juga mengungkapkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji f

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.898	2	210.949	20.061	.000 ^b
	Residual	389.077	37	10.516		
	Total	810.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

H3: Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar $20,061 > f$ tabel $3,24$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. dengan demikian **H3 terbukti dan diterima.**

Penelitian yang dilakukan oleh Syafarila & Supardi (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Basri & Kadir (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat disarankan beberapa hal, yaitu:

- Diharapkan Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima untuk tetap melakukan penguatan terhadap pemberian motivasi kerja kepada pegawai sehingga kinerja pegawai tetap baik serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif yang mendukung kinerja pegawai.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja.

REFERENSI

Anggarwati, M. S., & Nurchayanto, H. (2020). Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim

- Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang. *Jurnal Tinjauan Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 9(4), 1–15.
- Basri, M., & Kadir, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Publihuo*, 2(1), 1–14.
- Fransiska, Y. (2020). *Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara* (Doctoral dissertation).
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Helmi. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(2), 51–61.
- Irwan, Asri, & Reynilda. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar*, 1(2), 1–16.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, 7(2), 240-254.
- Nurhaningsih, K. G., & Pangestu, E. R. (2022). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Kph Cianjur* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 105–115.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi*, 6(1), 1–6.
- Rahmawati, S., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali - Penida. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3405–3437
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saputri, E. E., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Pasar Wonokriyo Gombong. *Jurnal Media Komunikasi Dan Bisnis*, 11(1), 85–104.
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2016). Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 19–29.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 203-208.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, 17(2), 132–138.