

**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI USAHA  
KECIL DAN MENENGAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**Dina**

Email: dinaawp30@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (DISKOP UKM) Provinsi Kalimantan Barat. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik analisis data yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini sebanyak 53 orang pegawai pada DISKOP UKM Provinsi Kalimantan Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 responden pada DISKOP UKM Provinsi Kalimantan Barat. Kuesioner disebar dengan menggunakan metode *sampling jenuh*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis. Model pengujian yang digunakan menggunakan program software spss 22. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada DISKOP UKM Provinsi Kalimantan Barat.

**KATA KUNCI:** Kata kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten, tentu diperlukan adanya dukungan dari dalam maupun luar organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki perencanaan dan penyediaan akan sumber daya manusia. Sehingga dengan demikian organisasi akan dapat berjalan sesuai

---

dengan kaidah yang ada dalam organisasi yang mana dapat menghasilkan sumber daya manusia dan kinerja yang berkualitas. (Lianto, 2019).

Iklm organisasi adalah suasana yang diciptakan oleh hubungan antara pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan sesama pegawai atau staf dan suasana yang terjadi sebagai akibat dari pengaruh sistem organisasi serta lingkungan fisik suatu organisasi tersebut. Motivasi kerja pegawai adalah dorongan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan pada DISKOP UKM Provinsi Kalimantan Barat.

Penelitian Musbandi (2013) yang berjudul “Pengaruh Iklm Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas” menemukan secara khusus terdapat pengaruh yang signifikan antara iklm organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Sambas, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Sambas, dan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara iklm organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Sambas.

Penelitian Rahmadewi (2013) yang berjudul “Pengaruh Iklm Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Meterologi Kelas II Spadio Pontianak)” menemukan jika dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Stasiun Meterologi Kelas II Spadio Pontianak memiliki iklm organisasi dengan harapan organisasi. Hasil dari uji analisis jalur menunjukkan bahwa iklm organisasi memiliki pengaruh secara langsung negative signifikan terhadap kinerja

karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan iklim organisasi memiliki pengaruh langsung secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Cahya (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penjaskes Smp Di Bandar Lampung” menemukan hasil dari penelitian ini baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja.

Penelitian Hardjono (2013) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil” (studi empiris pada kecamatan mijen kota semarang), ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi, Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Pada Kantor Kecamatan Mijen”.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sejauh mana tingkat signifikan kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak dengan judul variabel yaitu: “Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

## KAJIAN TEORITIS

Wirawan (2016: 122) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Hasibuan (2016: 153) mengemukakan bahwa ada beberapa teori-teori motivasi dari beberapa ahli, di antaranya adalah sebagai berikut:

### 1. Maslow's Need Hierarchy Theory

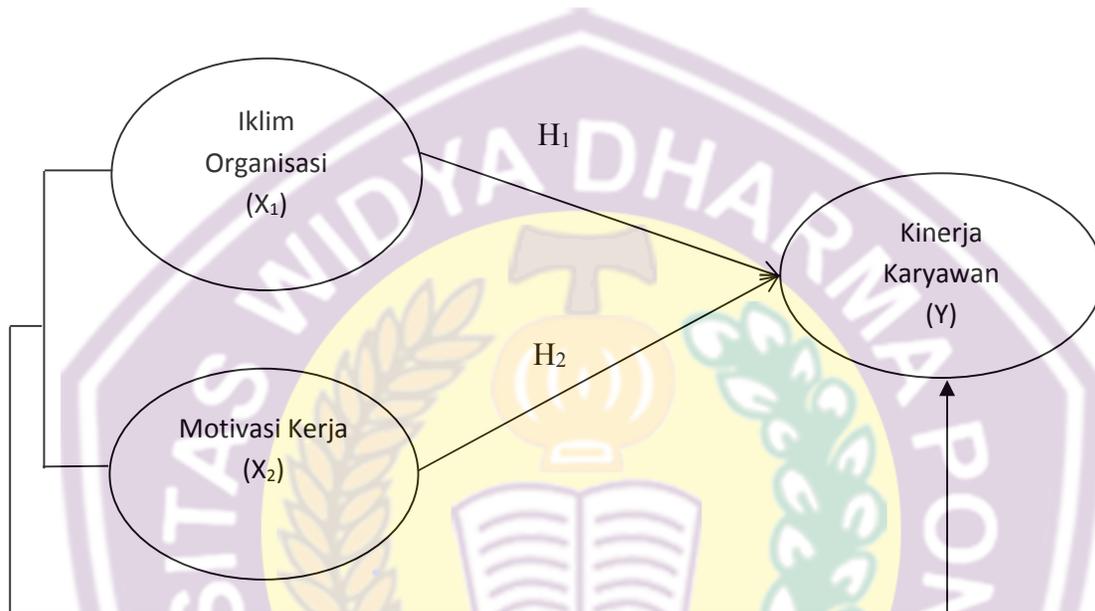
Teori Motivasi Maslow mengemukakan bahwa Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni:

- 1) *Physiological need* adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, perumahan, udara dan sebagainya.
- 2) *Safety and Security Needs*, adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan selamat dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs*, adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerjaan dan masyarakat lingkungannya.
- 4) *Esteem or Status Needs*, adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.
- 5) *Self Actualization*, adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Menurut Moehariono (2012: 95), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

**GAMBAR 1.1**  
**MODEL PENELITIAN**



Sumber: Data Olahan, 2019

Hipotesis yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Menguji hipotesis pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai.
  - a. Iklim Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
2. Menguji hipotesis pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai.

- a. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
3. Menguji hipotesis pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai.
  - a. Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini Populasi yang diambil adalah seluruh pegawai dan staf di kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat dari tahun 2014 sampai tahun 2018 yaitu sebanyak 53 orang. Kuesioner yang disebarakan tersebut hanya dapat dikembalikan oleh pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat sebanyak empat puluh dua kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu metode sensus yang merupakan teknik menentukan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf di kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat dalam menguji regresi berganda. Dari hasil penelitian yang menggunakan sampel sebanyak 53 orang pada kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat, uji asumsi klasik

yang akan digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu, data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Data jawaban kuesioner dari responden diolah menggunakan *software* IBM SPSS versi 22.

#### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan pengujian validitas terhadap variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat. peneliti menguji setiap jawaban responden dengan menggunakan program software yaitu SPSS 22. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dimana  $df = n-2$  dengan taraf signifikan 0,05. Dengan R Tabel ditemukan ketiga variabel lolos uji validitas. Kemudian pada uji reliabilitas dengan ketentuan 0,600 ditemukan ketiga variabel yang di uji lolos uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi normal. Kemudian pada pengujian

multikolinearitas ditemukan hasil untuk variabel variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai mendapat nilai *Tolerance* sebesar 0,448 dan VIF sebesar 2,231. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan pada pengujian heteroskedastisitas ditemukan hasil pengujian untuk variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai secara berturut 0,697 dan 0,630. Kemudian untuk analisis linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1

**TABEL 1**  
**DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH**  
**PROVINSI KALIMANTAN BARAT**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINIER**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.206	5.702		3.018	.004
	Iklim Organisasi (X1)	.645	.153	.776	4.223	.000
	Motivasi Kerja (X2)	-.218	.198	-.202	-1.101	.277

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa susunan persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 17.206 + 0,645 X_1 - 0,218 X_2$  dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Pada persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,645, dan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien regresi -0,218. Hal ini

menunjukkan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel kedua yaitu motivasi kerja menunjukkan angka 0,277 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

**TABEL 2**  
**DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH**  
**PROVINSI KALIMANTAN BARAT**  
**HASIL UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	308.376	2	154.188	13.543	.000 <sup>b</sup>
Residual	444.029	39	11.385		
Total	752.405	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,543 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 Dimana nilai  $F_{hitung}$  diperoleh angka yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $13,543 > 3,13$  dan nilai signifikannya yaitu  $0,000 < 0,05$  lebih kecil dari 0,05.

**TABEL 3**  
**DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH**  
**PROVINSI KALIMANTAN BARAT**  
**KOTA PONTIANAK**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 <sup>a</sup>	.410	.380	3.374

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3.52 dapat dilihat bahwa nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,410. Maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen 41 persen dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 59 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian analisis pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat, dapat diambil kesimpulan bahwa, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun saran yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil penelitian ini. Pertama, Pada variabel iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis dengan variabel ini yang mana memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja karyawan. Agar penelitian lebih menarik peneliti selanjutnya juga dapat melakukan analisis terhadap variabel lain misalnya kompensasi, pelatihan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Dengan iklim organisasi yang baik maka akan meningkatkan gairah kerja yang baik bagi pegawai terutama pada DISKOP UKM Provinsi Kalimantan Barat.

Kedua, diharapkan kepada pihak instansi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat agar motivasi kerja lebih ditingkatkan lagi karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka pegawai akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu sebaiknya antara atasan dan bawahan saling memberikan masukan agar keadaan dan suasana sekitar DISKOP UKM Provinsi Kalimantan Barat menjadi semakin baik. Begitu pula hubungan dengan sesama rekan kerja baik yang beda ruangan atau bidang agar dapat menjalin hubungan baik agar iklim organisasi maupun motivasi kerja dapat lebih ditingkatkan lagi.

Agar motivasi pegawai meningkat sebaiknya atasan memberikan motivasi berupa penghargaan bagi pegawai yang rajin datang lebih awal pulang sesuai jam kerja dan juga pegawai yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arie, Musbandi. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Pontianak: Universitas Tanjungpura, 2017.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Cahaya. Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penjaskes SMP Di Bandar Lampung. Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Hardjono. Analisis Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Strudi Empiris Pada Kecamatan Mijen Kota Semarang). Semarang: Universitas Dian Nuswantoro, 2013.
- Moehersono. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* edisi revisis. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Rahmadewi. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Stasiun Meteorology Kelas II Supadio Pontianak). Pontianak: Universitas Tanjungpura, 2013.
- Robbins, P. Stephen. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*, Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2002.
- Riani, Asri Laksmi. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Terry, R George. *Prinsi-prinsip manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.