

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PERAN IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**SANERANERA HONDRO**

**NIM. 018419664**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

**TAPM yang berjudul “Peran Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.**

**Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan  
Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia  
Menerima sanksi akademik.**

Pontianak, ..... 2014

Yang Menyatakan,



**Saneranera Hondro  
NIM. 018419664**

## ABSTRACT

**The Role of Organizational Climate, Work Motivation and Physical Work Environment toward Employee Performance in Development Planning Board (BAPPEDA) Of Kapuas Hulu Regency, West Kalimantan Province.**

**Saneranera Hondro  
Saneranera2706@gmail.com**

**Graduate Studies Program  
Indonesia Open University**

**Key Word : Organizational Climate, Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance.**

The research is done in Development Planning Board (BAPPEDA) of Kapuas Hulu Regency, West Kalimantan Province. The respondents of the research are the entire employee in Development Planning Board (BAPPEDA) of Kapuas Hulu Regency, approximately 39 people. The purpose of the research is to evaluate and analyze the role of organizational climate, work motivation and physical work environment toward employee performance in Development Planning Board (BAPPEDA) of Kapuas Hulu Regency.

The data used in this research consist of primary data and secondary data. Primary data is collected from questionnaire and interview and the secondary data is taken from the documents in Development Planning Board (BAPPEDA) of Kapuas Hulu Regency.

This research is quantitative research. Validity test, readability test, classic assuming test, double linier regression analysis, hypothesis F test, hypothesis t test and determination coefficient value test is done to evaluate and analyze the data.

The results of the research are : (1) organizational climate has positive influence/impact and significant to the employee performance in Development Planning Board (BAPPEDA) of Kapuas Hulu Regency, (2) work motivation has positive influence/impact and not significant to the employee performance in Development Planning Board (BAPPEDA) of Kapuas Hulu Regency, (3) physical work environment has positive influence/impact and significant to the employee performance in Development Planning Board (BAPPEDA) of Kapuas Hulu Regency.

## ABSTRAK

### **Peran Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat**

**Saneranera Hondro  
Saneranera2706@gmail.com**

**Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka**

**Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai.**

Penelitian dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah 39 orang. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis peran iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Kapuas Hulu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen yang ada di Bappeda Kabupaten Kapuas Hulu

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Untuk menguji dan menganalisis data dilakukan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis F dan uji hipotesis t serta uji nilai koefisien determinasi.

Hasil penelitian menemukan: (1) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kapuas Hulu, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kapuas Hulu, (3) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Kapuas Hulu.

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

JUDUL TAPM : Peran Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat

NAMA : Saneranera Hondro  
NIM : 018419664  
PROGRAM STUDI: Magister Manajemen

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Dr. Nurul Komari, SE, M.Si**

NIP. 19600519 198703 2 002

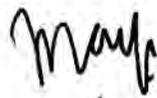
  
**Dr. Surachman Dimyati, M.Ed**

NIP. 19511208 197603 1 004

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/Program Magister  
Manajemen

Direktur Program Pascasarjana,



**Maya Maria, SE, MM**

NIP. 19720501 199903 2 003



**Suciati, M.Sc., Ph.D**

NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

NAMA : Saneranera Hondro  
NIM : 018419664  
PROGRAM STUDI : Magister Manajemen  
JUDUL TAPM : Peran Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM), Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/12 April 2014  
Waktu : 14.00 – 16.00 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS

**Panitia Penguji TAPM**

Ketua Komisi Penguji  
Suciati, M.Sc, Ph.D

Penguji Ahli  
Dr. Dewi Hanggraeni

Pembimbing I  
Dr. Nurul Komari, SE.,M.Si

Pembimbing II  
Dr. Surachman Dimiyati, M.Ed

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418  
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

### RIWAYAT HIDUP

Nama : Saneranera Hondro  
Nim : 018419664  
Tempat dan Tanggal Lahir : Tebolo, 27 Juni 1969  
Registrasi Pertama : 2012  
Riwayat Pendidikan : SDN No. 1 Pulau Tello Tahun 1983  
SMP Kristen Pulau Tello Tahun 1986  
SMA Cahaya Medan Tahun 1989  
SI ISTP Medan Tahun 1997  
Riwayat Pekerjaan : - Staf pada Dinas Pertambangan, Energi dan  
Lingkungan Hidup Kabupaten Kapuas Hulu  
Tahun 2004 s/d 2008  
- Kepala Seksi Pengendalian Pencemaran dan  
Kerusakan Lingkungan Kantor Lingkungan  
Hidup Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2009  
s/d 2014  
Alamat Tetap : Komplek Perumahan Pemda II Permai No. 59  
Jl. A. Pangkar, Putussibau Kabupaten Kapuas  
Hulu  
No. Telp./HP. : 0567 22796 / 081352281301

Putussibau,

April 2014



**Saneranera Hondro**  
NIM. 018419664

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) yang berjudul **“PERAN IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU PROVINSI KALIMANTAN BARAT”**.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Pontianak selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Pembimbing I : Dr. Nurul Komari, SE, M.Si dan Pembimbing II : Dr. Surachman Dimiyati, M.Ed;
4. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen selaku penanggung jawab program studi Magister Manajemen;
5. Orang Tuaku (Bapak Almarhum Taona Hondro, Ibu : Niati Hondro) yang selalu mendoakan saya;
6. Istri tercinta Agustina Sri Rahayu, SP dan Anakku tercinta Yoyada Astadani Hondro yang telah memberikan dukungan doa dan moral;

7. Teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang juga telah membantu menyelesaikan penulisan TAPM ini.

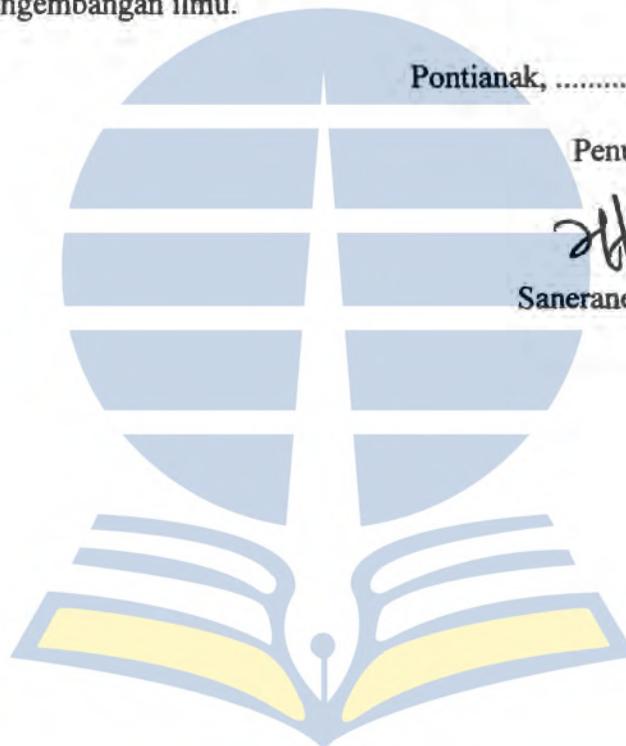
Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pontianak, ..... 2014

Penulis,



Saneranera Hondro



## DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Judul .....	i
Lembar Pernyataan .....	ii
Abstrack .....	iii
Abstrak .....	iv
Lembar Persetujuan .....	v
Lembar Pengesahan .....	vi
Riwayat Hidup .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Teoritis .....	12
1. Kinerja .....	12
1.1 Pengertian Kinerja .....	12
1.2 Faktor - Faktor yang Berperan Terhadap Kinerja .....	14
1.3 Peran Kinerja Pegawai Terhadap Organisasi .....	17
2. Iklim Organisasi .....	21
2.1 Pengertian Iklim Organisasi .....	21
2.2 Peran Iklim Organisasi Terhadap Kinerja .....	23
3. Motivasi Kerja .....	25
3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	25
3.2 Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	30

4.	Lingkungan Kerja Fisik .....	35
4.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik ....	35
4.2	Peran Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja .....	36
B.	Hasil Penelitian Terdahulu .....	39
C.	Kerangka Berpikir .....	43
D.	Hipotesis Penelitian .....	46
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A.	Tempat dan Objek Penelitian .....	47
B.	Desain Penelitian .....	47
C.	Populasi dan sampel .....	48
D.	Defenisi dan Operasionalisasi Variabel .....	49
E.	Instrumen Penelitian .....	56
F.	Prosedur Pengumpulan Data .....	61
G.	Metode Analisis Data .....	63
<b>BAB IV</b>	<b>TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>69</b>
A.	Deskripsi Objek Penelitian .....	69
1.	Gambaran Bappeda Kabupaten Kapuas Hulu .....	69
2.	Karakteristik Responden .....	71
3.	Deskripsi Data Penelitian .....	74
B.	Pembahasan .....	87
1.	Pengujian Validitas Data .....	87
2.	Pengujian Reabilitas Data .....	90
3.	Uji Asumsi Klasik .....	91
4.	Pengujian Hipotesis .....	97
5.	Implikasi Penelitian .....	107
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>109</b>
A.	Simpulan .....	109
B.	Saran .....	110
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian .....	45
Gambar 4.1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	93
Gambar 4.2. Hasil Pengujian Normalitas .....	94



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Data .....	54
Tabel 3.2	Alternatif Pilihan Jawaban Koesioner Berdasarkan Skor/Bobot Likert .....	58
Tabel 4.1	Umur Responden .....	72
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden .....	73
Tabel 4.3	Pendidikan Responden .....	74
Tabel 4.4	Kategori Penilaian Tanggapan Responden Berdasarkan Interval Skor Rata-rata Jawaban ...	75
Tabel 4.5	Rata-rata dan Kategori Tanggapan Responden Terhadap Iklim Organisasi .....	76
Tabel 4.6	Rata-rata dan Kategori Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	79
Tabel 4.7	Rata-rata dan Kategori Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik .....	82
Tabel 4.8	Rata-rata dan Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai .....	85
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Validitas .....	88
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	91
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas .....	92
Tabel 4.12	Hasil Estimasi Regresi .....	95
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Secara Simultan .....	97
Tabel 4.14	Model Summary .....	107

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Identitas Responden .....	116
Lampiran 2. Daftar Kuesioner Penelitian .....	117
Lampiran 3. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian .....	124
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas .....	132
Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas .....	135
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi .....	136
Lampiran 7. Pedoman Wawancara .....	140
Lampiran 8. Transkrip Wawancara .....	141



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap Instansi Pemerintah sangat diharapkan oleh masyarakat luas untuk dapat memberikan pelayanan yang prima dan dapat dilakukan secara optimal oleh para aparatur negara. Sehingga dalam hal ini sangat dituntut kepada setiap aparatur negara sebagai pegawai pemerintah untuk melaksanakan kinerja yang optimal disetiap unit kerja masing-masing.

Diberlakukannya Otonomi Daerah sekarang ini yang memberikan kewenangan yang lebih besar kepada Pemerintah Daerah akan mendorong semakin besarnya tanggung jawab yang harus diemban oleh Aparatur Pemerintah yang ada di daerah sehingga menuntut kinerja setiap Instansi Pemerintah untuk berbuat lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tentu pemerintah daerah diharuskan untuk membenahi diri dari berbagai sektor baik dari sisi sumber daya manusia dalam hal ini aparatur pelaksana pemerintah itu sendiri maupun sarana dan prasaran penunjang kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari untuk melakukan tugas pelayanan yang dibebankan kepada setiap pegawai.

Disisi lain instansi pemerintah sendiri belum mengetahui apakah kinerja instansi tersebut sudah maksimal atau belum dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan kewenangannya

masing-masing. Dalam hal ini tidak terlepas dari kinerja setiap aparatur negara dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Pada instansi pemerintah perhatian terhadap kinerja pegawai dinilai sangat penting. Instansi pemerintah pada dasarnya merupakan instansi yang memberikan pelayanan bagi masyarakat umum. Kinerja pegawai berdampak pada kinerja instansi dalam menjalankan tugas pelayanan bagi masyarakat. Dengan demikian kinerja instansi pemerintah secara langsung dapat berpengaruh terhadap keberhasilan pelayanan publik yang diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Kinerja sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi hal tersebut dikemukakan oleh Wirawan (2007, p.123) menyatakan bahwa: “sikap dan perilaku anggota organisasi mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi produktifitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi.” Hal lain yang dapat

berpengaruh mendorong peningkatan kinerja adalah motivasi kerja sesuai dengan yang dikemukakan oleh McClelland dalam Mangkunegara (2012, p.68) menyatakan bahwa: “ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi/kinerja dengan predikat terpuji.” Lingkungan kerja berperan terhadap peningkatan kinerja dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009, p.75) menyatakan bahwa: “lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktifitas.”

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistimatis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat telah berusaha melakukan pembenahan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Pembenahan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat diupayakan untuk menciptakan aparatur yang sudah siap melakukan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan fungsi masing-masing. Untuk mencapai kinerja yang tinggi tentu harus memperhatikan peran pendukung terciptanya kinerja yang tinggi tersebut dengan tidak terlepas dari iklim organisasi, motivasi kerja serta lingkungan kerja fisik para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

Penilaian dan evaluasi kinerja instansi pemerintah setiap tahunnya melakukan penilaian kinerja insatansi pemerintah berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Capaian kinerja Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yang didasarkan pada visi, misi dan tujuan, sasaran yang tertuang dalam rencana kerja. Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat akan menentukan kinerja organisasi tersebut.

Pengukuran capaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah.

Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut.

Suatu organisasi yang efektif atau berhasil, jika ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya banyak organisasi yang gagal karena faktor kinerja pegawainya rendah. Untuk itu kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi SKPD.

Bertitik tolak pemikiran tersebut diatas, maka peningkatan kinerja aparatur/pegawai perlu diperhatikan, mengingat kinerja merupakan kunci terhadap keberhasilan visi dan misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

Berdasarkan hasil pengamatan, wawancara awal yang peneliti lakukan, adapun fenomena utama yang terjadi di Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat terdapat beberapa hal yang akan mempengaruhi kinerja instansi tersebut seperti terkadang pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya, ada pegawai yang masih belum bisa menaati jam kerja sesuai dengan yang ditentukan, masih terdapatnya tumpang tindih pekerjaan, belum diterapkannya

pemberian penghargaan dalam bentuk apapun kepada pegawai yang berprestasi, belum tercukupinya fasilitas penunjang pekerjaan dan masih adanya suara bising di lingkungan kerja instansi ini.

Fenomena utama di atas akan mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja yang diharapkan di instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. Di mana peran iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi dan hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeswani & Dave (2012) dimana dari hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap pegawai suatu lembaga pendidikan di India. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Rotal, Reynolds & Zanasi (2012) di mana menunjukkan bahwa iklim organisasi positif memiliki hubungan yang signifikan terhadap karyawan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang ada hubungannya dengan iklim organisasi berdasarkan hasil penelitian juga dikemukakan Alfian (2012) yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Selatan.

Kinerja suatu organisasi tentu perlu dievaluasi hal tersebut mendorong motivasi para pegawai untuk melakukan sesuatu yang terbaik bagi organisasinya untuk mendapatkan hasil evaluasi kerja yang lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali, Mahdi dan

Malehe (2012) yang menunjukkan hasil penelitian mereka bahwa evaluasi kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan Kakkos & Trivellas (2011) memperlihatkan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trivellas, Kakkos & Reklitis (2010) menunjukkan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut diatas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2012) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja dimana nilai koefisien motivasi positif dimana bila motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Lingkungan kerja juga sangat berperan terhadap peningkatan kinerja suatu organisasi, hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pintubatu (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2012) yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dimana nilai koefisien lingkungan kerja yang positif dan meningkat akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kamaruzzaman (2011) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Nadirsyah (2010) dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai.

Tercapainya kinerja yang baik dalam suatu organisasi tentu tidak terlepas dari kerja sama semua komponen yang terlibat dalam organisasi tersebut. Tanpa kerja sama yang baik dalam suatu organisasi tentu akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari suatu organisasi, sehingga akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Manzoor (2011) yang menghasilkan bahwa kerja sama dalam tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai harus menjadi perhatian dan dilakukan pada setiap instansi pemerintah, namun pada kenyataannya masih belum menjadi perhatian utama dalam mencapai kinerja instansi. Untuk itu penelitian ini sangat penting dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat karena selain untuk mengetahui kinerja pegawai, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja.

Kinerja yang baik akan menghasilkan kerja instansi yang baik pula sehingga lingkungan fisik kerja yang baik akan sangat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai yang lebih tinggi sehingga kemampuan pegawai dalam bekerja juga semakin baik. Baik buruknya kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi

Kalimantan Barat dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik.

Instansi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing sangat dibutuhkan kerjasama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan bagi seorang pegawai akan memperingan suatu pekerjaan atau tugas yang di rasa berat, sebab dalam suatu penyelesaian tugas dalam suatu lembaga tanpa kerjasama atau koordinasi kerja serta saling berinteraksi diantara para pegawai tidak akan efektif dan efesien.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka perlu dilakukan penelitian Peran Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja.

## **B. Perumusan Masalah**

Memperhatikan latar belakang masalah tersebut di atas maka mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian Peran Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yang dirumuskan dengan pertanyaan penelitian:

1. Apakah iklim organisasi berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat ?

2. Apakah motivasi kerja berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat ?
4. Apakah iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, maka penelitian ini di lakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis:

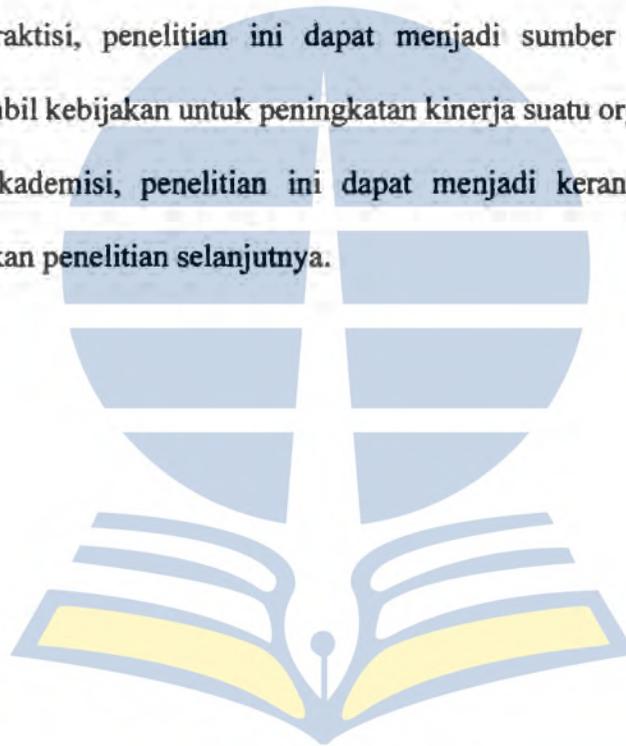
1. Peran iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.
2. Peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.
3. Peran lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

4. Peran iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak seperti berikut :

1. Bagi Praktisi, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dalam mengambil kebijakan untuk peningkatan kinerja suatu organisasi.
2. Bagi Akademisi, penelitian ini dapat menjadi kerangka dasar dalam melakukan penelitian selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teoritis

##### 1. Kinerja

###### 1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja akan selalu menjadi sesuatu hal yang penting dalam pengembangan organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan suatu kata kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam, akan tetapi dari berbagai perbedaan pengertian menurut Sudarmanto (2009:8) dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian sebagaimana di bawah ini:

a. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil.

Bernardin dalam Sudarmanto (2009, p.8) menyatakan bahwa:

“kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi (dihasilkan) atas

fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.”

b. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku.

Murphy dalam Sudarmanto (2009, p.8) menyatakan bahwa: “kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.”

Mangkunegara (2011, p.67) menyatakan bahwa: “kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Mangkunegara (2012, p.9) menyatakan bahwa: “kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

August (1982) dalam Sedarmayanti (2009, p.50) menyatakan bahwa: “performance atau kinerja adalah: ..... *output drive from processes, human or otherwise*, yang artinya dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.” Menurut Wibowo (2013, p.7) menyatakan bahwa: “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”

Mathis and Jackson (2002, p.78) menyatakan bahwa: “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja.” Pernyataan tersebut di kemukakan juga oleh Sedarmayanti (2011, p.259) menyatakan bahwa: “kinerja berarti merupakan perbuatan, pelaksanaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna juga dapat diartikan sebagai pencapaian prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya atau dengan kata lain *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu.”

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja yang dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi.

## 1.2 Faktor-Faktor yang Berperan Terhadap Kinerja

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat berperan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya: iklim organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen, kepemimpinan, budaya organisasi dan masih banyak

yang lain lagi dari berbagai hasil penelitian yang mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Wibowo (2013, p.86) menyatakan bahwa: “faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak, dan bukan tentang apa atau siapa anda. Perilaku adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan.”

Berbagai point untuk meningkatkan kinerja karyawan dikemukakan oleh Robert Bacal (2004) dalam Mangkunegara (2012, p.23) dengan membuat pola pikir yang modern, bekerjalah bersama karyawan, rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas, jadilah orang yang mudah ditemui, berfokuslah pada komunikasi, lakukan tatap muka, jangan lakukan penggolongan, gunakan komunikasi yang kooperatif, perlakukan konflik dengan apik, gunakan disiplin bertahap, tingkatkan terus sistim kerja.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Menurut Andersen (1995) dalam Sudarmanto (2009, p.7) menyatakan bahwa: “paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik.”

Terkait dengan konsep kinerja, sebagai mana yang dikemukakan Rummler dan Brache (1995) dalam Sudarmanto (2009, p.7) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*out come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Untuk menentukan keberhasilan suatu unit kerja diperlukan pengukuran kerja terhadap unit kerja tersebut dan pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi. Pengukuran tersebut antara lain dapat digunakan untuk menilai keberhasilan dan dapat dipergunakan sebagai dasar penyusunan sistem imbalan atau sebagai dasar penyusunan strategi organisasi.

Mangkunegara (2011, p.67) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan),

artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 1.3. Peran Kinerja Pegawai Terhadap Organisasi

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam visi dan misi suatu organisasi, karena baik buruknya kinerja pegawai suatu instansi berdampak pada kinerja instansi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan pegawai merupakan sumber daya utama setiap organisasi.

Sudarmanto (2009, p.29) bahwa agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap keberhasilan organisasi, maka agenda penting bagi pimpinan organisasi dan khususnya devisi sumber daya manusia adalah mengidentifikasi atribut atau kualifikasi yang relevan dengan arah visi dan misi organisasi. Identifikasi atribut sumber daya manusia sebagai determinan penting terhadap performa tugas merupakan langkah awal menuju pencapaian

keberhasilan organisasi. Demikian halnya, kegagalan atau ketidakmampuan organisasi dalam menentukan atribut sumber daya yang cocok terhadap arah visi dan misi organisasi akan berimplikasi pada rendahnya, bahkan gagalnya, sumber daya manusia untuk menjadi komponen strategis bagi keberhasilan organisasi.

Zainun (2001, p.51) menyatakan bahwa: “sumberdaya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut.”

Sedarmayanti (2011, p.263) mengemukakan bila suatu organisasi dalam mencapai tujuan digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif dimana terdapat hubungan yang erat antara kinerja seseorang dengan kinerja lembaga, bila karyawan mempunyai kinerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja organisasi.

Robin Stuart Kottze dalam Wibowo (2013, p.87) menyatakan bahwa: “kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat. Kinerja yang efektif dalam pekerjaan adalah hasil dari melakukan sesuatu hal yang benar pada waktu yang tepat atau hal yang benar untuk pekerjaan spesifik pada waktu yang spesifik.”

Tujuan organisasi dapat tercapai apa bila kinerja pegawai telah dapat terpenuhi sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2002, p.78) menyatakan bahwa: “kinerja karyawan

merupakan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output* dan kehadiran ditempat kerja.” Peningkatan kinerja tentu memerlukan suatu rancangan kerja dan merupakan suatu proses bagi setiap pegawai dalam memahami tugas-tugas pokoknya. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, baik unsur pimpinan maupun pegawainya. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, baik faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah pegawai yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi.

Setiap pegawai mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja. Namun pegawai juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Namun kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti

anggaran yang tersedia, sarana peralatan penunjang kerja, mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi tersebut.

Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Setiap instansi pemerintah dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Setiap instansi dalam menjalankan tugas dan kewenangan yang diemban dijalankan oleh setiap pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan masing-masing pegawai maupun secara berkelompok dengan maksud mengefisienkan dan mengoptimalkan capaian kinerja yang akan dicapai. Bahwa baik tidaknya kinerja suatu instansi sangat bergantung pada kinerja pegawai instansi tersebut.

Para pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja instansi ini dikarenakan para pegawai tersebut merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan yang ada dan sangat berperan aktif dalam upaya mencapai optimalisasi kinerja. Dengan kata lain kinerja instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat dapat terlaksana dengan optimal hanya dapat dimungkinkan karena upaya yang dilakukan oleh para pegawai sebagai pelaku pelaksana kegiatan yang ada di instansi tersebut.

## 2. Iklim Organisasi

### 2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Sunyoto (2013, p.51) menyatakan bahwa: “organisasi adalah suatu bentuk kerja sama manusia untuk pencapaian tujuan bersama. Organisasi tidak lebih dari pada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah *input-input* dari lingkungan menjadi barang dan jasa yang dapat ditawarkan kepada pengguna”.

Sunyoto (2013, p.52) menyatakan bahwa: “iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain.” Iklim organisasi bermanfaat bagi menunjang kinerja dengan memperhatikan kebutuhan pegawai yang berorientasi pada prestasi, maka dapat diharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan organisasi yang lebih baik. Sebaliknya bila mana iklim organisasi yang ada bertolak belakang dengan tujuan organisasi, maka dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan para pegawai dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007, p.121) menyatakan bahwa: “iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, diamali oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.” Stringer dalam Wirawan (2007, p.122) menyatakan bahwa: “iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi”.

Miner (1988) dalam Soetopo (2012, p.141), menyoroti aspek-aspek definisi iklim organisasi sebagai berikut:

- a. Iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu;
- b. Iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi dari pada menilainya;
- c. Iklim organisasi berasal dari praktik organisasi;
- d. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh tingkah laku dan kebijakan organisasi, yang dirasakan oleh para pegawai dan memberikan makna bagi para pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut.

## 2.2 Peran Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Wirawan (2007, p.123) menyatakan bahwa: “sikap dan perilaku anggota organisasi mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi produktifitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efesiensi organisasi”.

Stringer dalam Wirawan (2007, p.131) menyatakan bahwa: “bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu: struktur organisasi, standar-standar dalam organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen”.

Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa semakin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi yaitu semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan dan seterusnya, lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Makin besar otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin “baik” yaitu terbuka, penuh kepercayaan, bertanggung jawab iklim kerjanya.

Hoy dan Miskel (1987) dalam Soetopo (2012, p.150) menyatakan bahwa: “organisasi yang memiliki situasi kerja dengan iklim terbuka menunjukkan tingkat kepercayaan dan keefektifan lebih tinggi dari pada yang menggunakan iklim tertutup.”

Steers (1985) dalam Soetopo (2012, p.142), menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dilihat dari dua sisi pandang yaitu:

1. Iklim organisasi dilihat dari persepsi para anggota terhadap organisasinya;
2. Iklim organisasi dilihat dari hubungan antara kegiatan-kegiatan organisasi dan perilaku manajemennya.

Sedarmayanti (2011, p.76), menyatakan mengukur iklim organisasi bertujuan memperkirakan organisasi dalam pengertian dimensi yang dipikir akan mencakup atau mendeskripsikan persepsi mengenai iklim. Persepsi mengenai iklim dapat diukur antara lain dengan:

1. Struktur: perasaan mengenai hambatan dan kebebasan untuk bertindak dan tingkat formalitas atau informalitas dalam suasana kerja.
2. Tanggung jawab: perasaan dipercaya untuk melaksanakan tugas yang penting.
3. Dukungan: sifat suka membantu manajer dan rekan kerja yang dirasakan penekanannya (atau ketiadaan penekanan) pada dukungan bersama.
4. Standar: kegunaan yang dirasakan dari tujuan implisit dan eksplisit serta standar kinerja.

Keterkaitan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Wirawan (2007, p.123) menyatakan bahwa: "sikap dan perilaku anggota organisasi mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi

kinerja organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi”.

Iklim organisasi yang baik akan dapat membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya iklim yang kurang baik dalam organisasi dapat membawa dampak buruk bagi kinerja pegawai.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas memperlihatkan bahwa iklim organisasi merupakan apa yang dapat dirasakan oleh para pegawai dalam lingkungan internal organisasi dalam melakukan aktifitas sehari hari dalam lingkungan kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Pengertian motivasi memiliki arti beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya tentang motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan sifat dan kemauan

pegawai untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Pegawai akan memiliki kemauan untuk bekerja keras apabila didorong suatu faktor yang diharapkan dari suatu pekerjaan tersebut.

Pengertian motivasi sebagaimana dikemukakan Robert Heller (1998) dalam Wibowo (2013, p.109) menyatakan bahwa: “motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.” Wibowo (2013, p.110) menyatakan bahwa: “motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku”.

Terry dalam Sedarmayanti (2011, p.233) menyatakan bahwa: “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan”. Hasibuan (2005, p.141) menyatakan bahwa: “motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Pengertian motivasi memiliki arti beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya yang jelas motivasi merupakan unsur penting dalam diri

manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia.

Sutrisno (2013, p.146) menyatakan bahwa: “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut”.

McShane dan Glinow (2010) dalam Wibowo (2013, p.110) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*direction*). Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting perilaku dan kinerja individual. Dinyatakan pula bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan (*arousal*), mengarahkan (*direction*) dan ketekunan (*persistence*) dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2010). Sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Siagian (2009, p.102) mendefinisikan motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan “daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.

Luthans (2006, p.270) mengemukakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau intensif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling bergantung:

1. Kebutuhan. Kebutuhan tercipta saat tidak ada keseimbangan fisiologis atau psikologis.
2. Dorongan. Dorongan atau motif terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dapat didefinisikan sebagai kehilangan petunjuk. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Hal tersebut adalah proses motivasi.

3. Insentif. Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.

Sedarmayanti (2009, p.66) menyatakan bahwa: “motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu”.

Hasibuan (2005, p.144) menyatakan bahwa: “motivasi adalah suatu perangsang keinginan & daya penggerak kemauan kerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.  
Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu di penuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Mangkunegara (2012, p.61) mengartikan “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Hal tersebut memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan kerja keras seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

### 3.2 Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Newstrom (2011) dalam Wibowo (2013, p.110) mengemukakan idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi dan sebagai indikator motivasi adalah:

- a. *Engagement*, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.
- b. *Commitment*, komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- c. *Satisfaction*, kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- d. *Turnover*, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Murray (1957) dalam Mangkunegara (2012, p.68) berpendapat bahwa “ karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, berkeinginan menjadi orang

terkenal dan menguasai bidang tertentu, melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain”.

Siagian (2008, p.287) menjelaskan “bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula”.

Robbins dan Judge (2011) dalam Wibowo (2013, p.110) menyatakan bahwa “motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pimpinan yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu

sendiri. Pimpinan merasa penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Hal lain berupa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, prestasi kerja individu merupakan gabungan dari beberapa faktor salah satunya motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi yang artinya semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah motivasi pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

Kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2008, p.241) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja. Dimana kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dengan motivasi.

Mangkunegara (2011, p.101) mengemukakan beberapa teknik memotivasi kerja pegawai antara lain “teknik pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya dan teknik komunikasi persuasif”.

Pendapat tersebut diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai. Teori

motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesis Maslow dalam Robbins (2008, p.214) mengatakan “bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- a. Psikologis: antara lain rasa lapar, haus perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah sementara kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri didudukkan kedalam tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang tersebut), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama

dipenuhi secara eksternal (misal dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja).

McClelland dalam Robbins (2008) mengungkapkan bahwa “seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kelompok pertemanan dan kebutuhan untuk kekuasaan. Tiga kebutuhan tersebut merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja”.

Pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi ini adalah upaya untuk membantu menggerakkan pegawai supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada saat melaksanakan motivasi diperlukan prinsip-prinsip motivasi sebagai panduan agar dalam pelaksanaannya diperoleh hasil yang optimal.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai dimana motivasi pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi produktifitas pegawai tersebut dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya sehingga akan berpengaruh pada pencapaian target dan capaian suatu organisasi dalam melaksanakan visi dan misi yang telah ditetapkan.

## 4. Lingkungan Kerja Fisik

### 4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Sunyoto (2013, p.43) menyatakan bahwa: “pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan pada pengertian diatas, dapat difahami bahwa ruang lingkup lingkungan kerja antara lain:

- a. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- b. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Lingkungan fisik kerja ini juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011, p.26) “lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Nitisemito (1996, p.117) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat kerja para pegawai yang

dapat memberikan kenyamanan dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

#### 4.2 Peran Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi pegawai dalam mencapai kinerja yang menghasilkan prestasi kerja. Hal ini dikemukakan oleh Mangkunegara (2012, p.17) menjelaskan “faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai”.

Simanjuntak (2005) dalam Nadirsyah (2010, p.36) menjelaskan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi, antara lain:

- a. Penyediaan sarana dan peralatan kerja yang lengkap, termasuk pilihan penggunaan teknologi yang tepat;
- b. Penyediaan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat, didukung oleh penyediaan kelembagaan, peralatan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;

Sedarmayanti (2009, p.75) “lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktifitas”.

Simanjuntak (2005) dalam Nadirsyah (2010, p.45) menegaskan bahwa: semua yang ada di lingkungan kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Nitisemito (1996, p.109) menyatakan “lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar.”

Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan

tugas-tugas dengan baik. Sehingga lingkungan kerja fisik yang baik akan mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Nitisemito (1996, p.110) mengemukakan beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah bersih, mendapatkan pencahayaan yang cukup, terjamin ketenangan dan keamanan akan meningkatkan kinerja para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk, kotor gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunnya kreativitas. Dengan kata lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaan dengan memperhatikan indikator berupa tata letak peralatan, tempat kerja, ruang kerja, cahaya, sirkulasi udara, alat keselamatan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai akan mempengaruhi kemauan kerja pegawai dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya, dengan demikian sebaiknya suatu organisasi melakukan persiapan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawainya dalam melakukan pekerjaan sehingga para pegawai dapat bekerja secara optimal dan dapat

meningkatkan produktivitas para pegawai sehingga akan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu mengenai kinerja pegawai sudah banyak dilakukan sehingga yang pada umumnya hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat penting diperhatikan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1:



Tabel 2.1  
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian
1.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Selatan	Alfian, 2012	Faktor sistem kerja, disiplin, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Selatan.
2.	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir	Ratina, 2012	Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir
3.	Pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah	Pintubatu, 2012	Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah
4.	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka)	Andayani, 2012	Adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja di BPS Kota Pangkal Pinang dan BPS Kabupaten Bangka. Nilai koefisien motivasi yang positif menunjukkan apabila motivasi meningkat, maka kinerja juga akan meningkat. Adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja di BPS Kota Pangkal Pinang dan BPS Kabupaten Bangka. Nilai koefisien lingkungan kerja yang positif menunjukkan apabila motivasi meningkat, maka kinerja juga akan meningkat.

5.	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	Herbowo, 2012	Faktor individu, organisasi, psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
6.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Staf Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Barat	Ridwan, 2012	Terdapat pengaruh signifikan dari komponen gaya kepemimpinan berupa terapan perilaku hubungan dan perilaku tugas serta iklim organisasi berupa kondisi lingkungan fisik, lingkungan sosial dan sistem manajemen terhadap kinerja staf kantor kementerian agama kabupaten lombok barat
7.	Impact of organizational climate on turnover intention: an empirical analysis on faculty members of technical education of india	Jeswani & Dave, 2012	Iklim organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap anggota lembaga pendidikan teknis di India
8.	The influence of organizational climate on sustainable relationships between organization and employees. The KION case study	Rota, Reynolds, Zanasi, 2012	Iklim organisasi positif meningkatkan hubungan yang berkelanjutan antara organisasi dan karyawan.
9.	The effect of employees performance appraisal procedure on their intrinsic motivation	Ali, Mahdi & Malihe, 2012	Evaluasi kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi pegawai

10.	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang	Kamaruzzaman, 2011	Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang. Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang.
11.	Effect of teamwork on employee performance	Manzoor, 2011	Kepercayaan Tim, Reward & Recognition karyawan, Teamwork, Esprit decorps berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Investigating the link between motivation, work stress and job performance, Evidence from the banking industry	Kakkos & Trivellas, 2011	Motivasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Analisis mendukung hubungan negatif antara stres yang dialami di tempat kerja
13.	Investigating the impact of motivation on loyalty and performance intentions in the greek banking sector	Trivellas, Kakkos & Reklitis, 2010	Motivasi, loyalitas karyawan, niat kerja berhubungan positif dengan kinerja
14.	Pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.	Nadirsyah, 2010	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai, dengan demikian membuktikan hipotesis yang diajukan dan sekaligus membuktikan teori Sutermeister, Paul Mali, Muddasyar dan Griffin.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa hubungan antara variabel penelitian ini yaitu iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai tidak hanya sesuai dengan kajian teori akan tetapi juga sudah diperkuat oleh hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Penelitian ini juga mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu dimana persamaannya sama-sama menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi penelitian, landasan teori yang digunakan, karakteristik responden dan variabel bebas yang dianalisis dimana pada penelitian terdahulu variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik tidak dianalisis secara bersamaan.

### C. Kerangka Berpikir

Uma (1992) dalam Sugiyono (2012, p.65) mengemukakan bahwa, “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Berdasarkan landasan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dalam penelitian ini variabel kinerja pegawai dijadikan menjadi variabel terikat sedangkan iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dijadikan menjadi variabel bebas. Hal tersebut mendasarkan pada suatu dasar pemikiran bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan

lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi yang akan berperan dalam peningkatan produktivitas para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

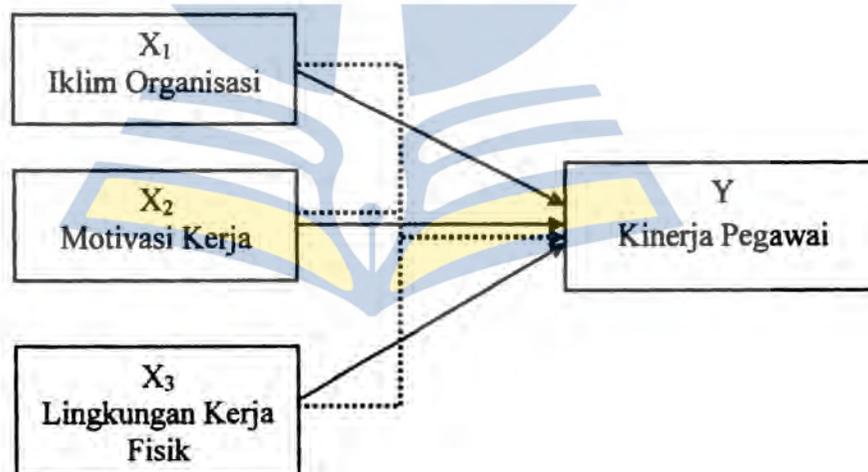
Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi, menurut Taguri dan Litwin (1968) dalam Soetopo (2012, p.141) mengartikan, “iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi pelakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi”.

Menurut Wirawan (2007, p.123) menyatakan, “sikap dan perilaku anggota organisasi mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi produktifitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi”.

Menurut pendapat McShane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2013, p.110) memberikan “defenisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*direction*). Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting perilaku dan kinerja individual. Dinyatakan pula bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan (*arousal*), mengarahkan (*direction*) dan ketekunan (*persistence*) dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada

pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2010). Ahyari (2001) dalam Setiono (2009, p.20), “lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di luar manusia sebagai pengguna lingkungan yang memberikan inspirasi kepada penggunaannya untuk bekerja dengan hasil yang optimal”.

Sebagai gambaran dari kerangka pemikiran penelitian ini yang mana untuk mengetahui kerangka acuan dan memperhatikan sesuatu teori yang diajukan dalam penelitian melalui pengujian hipotesis dan untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat baik secara parsial maupun secara simultan. Hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam Gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

Keterangan :

- > : Pengaruh secara parsial
- .....> : Pengaruh secara simultan

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan studi terdahulu, maka hipotesis penelitian ini:

H<sub>1</sub> = Iklim organisasi berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

H<sub>2</sub> = Motivasi kerja berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

H<sub>3</sub> = Lingkungan kerja fisik berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Objek Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. Objek penelitian berhubungan dengan kinerja pegawai yang berkaitan dengan iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik.

#### **B. Desain Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan utama, untuk mengetahui objek penelitian dengan melakukan pengamatan. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survai. Siregar, (2013, p.10), “penelitian survai adalah penelitian dengan tidak melakukan perubahan (tidak ada perubahan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti”.

Metode penelitian merupakan suatu kesatuan sistem dalam penelitian yang terdiri dari prosedur dan teknik yang perlu dilakukan dalam suatu penelitian. Prosedur memberikan kepada peneliti urutan-urutan pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu penelitian, sedangkan teknik penelitian memberikan alat ukur apa yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Penelitian yang menggunakan penelitian deskriptif yaitu suatu metode untuk menjelaskan tentang sesuatu yang diteliti, metode deskriptif

merupakan Suatu metode dalam meneliti suatu objek dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang menjadi objek penelitian sebanyak 39 orang tidak termasuk Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat, hal ini dimaksudkan karena penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan langsung pegawai yang dinilai. Dengan demikian instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan melakukan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2012, p.90), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Sugiyono (2012, p.91), memberikan pengertian “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Arikunto (1998) dalam Riduwan (2013, p.56) mengatakan bahwa “Sample adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili semua populasi”. Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sample adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.

#### **D. Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

Berikut definisi variabel dan operasional variabel sebagai berikut:

##### **1. Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat dalam satu periode.

Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan indikator:

##### **a. Kuantitas output**

Kuantitas output merupakan volume pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan seorang pegawai.

##### **b. Kualitas output**

Kualitas output merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.

##### **c. Jangka waktu output**

Jangka waktu output merupakan waktu yang diperlukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan suatu pekerjaan.

d. Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran di tempat kerja merupakan kepatuhan para pegawai dalam memenuhi waktu kerja yang telah ditentukan.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah apa yang dirasakan oleh para pegawai dalam lingkungan internal Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yang dapat berperan terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Iklim organisasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator:

a. Struktur

Struktur merupakan perasaan mengenai hambatan dan kebebasan untuk bertindak dan tingkat formalitas atau informasi dalam suasana kerja.

b. Standar

Standar adalah kegunaan yang dirasakan dari tujuan implisit dan eksplisit serta standar kinerja.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah perasaan dipercaya untuk melaksanakan tugas yang penting.

d. Dukungan

Dukungan adalah sifat suka membantu manajer dan rekan kerja yang dirasakan menekannya (atau tiada penekanan) pada dukungan bersama.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehari-hari supaya para pegawai mau bekerja mengerahkan usaha dan kemampuannya secara sadar dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator:

#### a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup yang merupakan kebutuhan mendasar setiap manusia.

#### b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan mendasar manusia untuk merasa aman dan keselamatan jiwa dan raganya.

#### c. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan hubungan sosial adalah kebutuhan untuk hidup bersama orang lain dalam lingkungan kehidupan sosial kemasyarakatan.

#### d. Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan pengakuan adalah adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah adanya dorongan dari diri seseorang untuk bertindak untuk menunjukkan kemampuan dirinya secara optimal.

4. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah penilaian yang diberikan oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat atas berbagai faktor yang dapat diamati wujud fisiknya, dalam hal ini berupa tanggapan para responden atas kondisi kenyamanan lingkungan kerja yang terdapat disekitarnya yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diukur dengan indikator:

a. Pewarnaan

Warna dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai terutama pada warna yang dominan di ruangan kerja karena warna dapat memberikan kesan tersendiri.

b. Penerangan

Penerangan berupa lampu listrik atau penerangan matahari sangat berpengaruh terhadap aktifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tentu dalam hal ini sangat dibutuhkan penerangan yang cukup.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dirungan kerja pegawai sangat diperlukan apalagi bila ruangan tersebut penuh dengan pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan memberikan kesegaran fisik para pegawai sehingga akan mempengaruhi semangat dan kegairahan mereka dalam bekerja.

d. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak yang salah atau rusak.

e. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Pada umumnya rasa aman untuk menghadapi masa depan.

f. Kebersihan

Kebersihan lingkungan akan mempengaruhi kesehatan dan dapat berpengaruh pada kejiwaan seseorang, dimana lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang.

Variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini terdiri dari kinerja sebagai variabel dependen (variabel terikat), dengan iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen (variabel bebas). Hal tersebut dijelaskan pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1

## Skala Pengukuran Data

No	Variabel	Aspek Dimensi	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y) Mathis dan Jackson. 2002, p.78	Kuantitas output	Hasil pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan
			Kuantitas kerja pegawai melebihi rata-rata.
			Mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target
		Kualitas output	Pekerjaan diselesaikan dengan benar
			Kualitas kerja pegawai jauh lebih baik.
			Memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
		Jangka waktu output	Mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktunya
			Bekerja dengan efektif
			Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
		Kehadiran di tempat kerja	Datang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan
Waktu istirahat digunakan sesuai dengan jadwal			
Pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan			
2	Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> ) Sedarma yanti. 2011, p.76	Struktur	Tersedia pembagian tugas yang jelas
			Tersedia aturan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.
			Tidak tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan.
		Standar	Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
			Tidak merasa terbebani dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
			Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan.
		Tanggung Jawab	Dapat menyelesaikan sendiri persoalan yang timbul dalam pekerjaan.
			Pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja.

			Tidak terpengaruh dengan sikap negatif orang lain dalam melaksanakan tugas.		
		Dukungan	Sesama pegawai saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan Pegawai mendapat fasilitas kerja. Atasan memberi bantuan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan		
3	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) Teori Maslow dalam Sutrisno. 2013, p.122	Kebutuhan Fisiologis	Pegawai hidup layak Adanya peningkatan kesejahteraan pegawai		
			Kebutuhan Rasa Aman	Tersedianya jaminan bila terjadi resiko dalam menjalankan tugas Tersedianya perlindungan terhadap fisik dan emosional Kesempatan meningkatkan keterampilan	
		Kebutuhan Hubungan Sosial		Terjalinnnya persahabatan dan persaudaraan sesama pegawai. Memberikan bantuan kepada rekan kerja Menjalin komunikasi kerja	
				Kebutuhan Pengakuan	Pengakuan dan penghargaan dari instansi atas prestasi pegawai Pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja atas prestasi kerja
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri Adanya kesempatan untuk mengembangkan gagasan kreatif		
			4	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> ) Nitisemito. 1996, p.110	Pewarnaan
		Penerangan			
					Pertukaran Udara

			Suhu udara dan temperatur udara diruangan kerja dapat dipertahankan untuk kenyamanan dalam bekerja.
		Kebisingan	Ruang kerja pegawai jauh dari suara bising
			Suara bising dapat mengganggu pegawai dalam bekerja
		Keamanan	Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja.
			Konstruksi bangunan kantor mempengaruhi keselamatan pegawai dalam bekerja
		Kebersihan	Lingkungan kerja yang bersih mempengaruhi kesehatan jiwa pegawai.
			Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kebersihan tempat kerja

### E. Instrumen Penelitian

Riduwan (2013, p.71) menyatakan bahwa: “instrumen penelitian menjelaskan semua alat pengambilan data yang di gunakan, proses pengumpulan data dan teknik penentuan kualitas instrumen (validitas dan reliabilitasnya)”. Sugiyono (2012, p.119) menyatakan bahwa: “karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”.

Untuk memperoleh berbagai informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian yang akan dilaksanakan digunakan berupa instrumen berupa koesioner dengan membagikan kepada responden. Sugiyono (2012, p.107)

menyatakan “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan”. Setiap jawaban item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Sehingga peneliti disini menggunakan jawaban koesioner dengan kata-kata sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam koesioner.

Instrumen penelitian sangat menentukan kualitas data yang akan dijadikan sumber dalam suatu penelitian. Untuk penyusunan instrumen penelitian disusun secara sistematis, agar dapat mudah serta dapat menghasilkan data yang lebih akurat. Instrumen penelitian berupa kuesioner atau daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja, iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diisi oleh pegawai yang bersangkutan. Setiap pertanyaan-pertanyaan diberikan alternatif lima pilihan jawaban dalam bentuk berupa pilihan centang dalam kolom sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Masing masing alternatif jawaban tersebut diberikan skala berdasarkan skala Likert (Likert Scale) dengan skor/bobot berkisar antara satu sampai lima.

Alternatif pilihan jawaban berdasarkan skor/bobot menurut Skala Likert dalam Sugiyono (2012) seperti terlihat dalam Tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2  
Alternatif Pilihan Jawaban Kuesioner Berdasarkan  
Skor/Bobot Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor/Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pegawai diminta untuk memberikan respon dengan cara memilih salah satu alternatif pilihan jawaban yang mereka anggap paling cocok.

### 1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Arikunto dalam Riduwan (2013, p.109) menyatakan bahwa: “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahitan suatu alat ukur. Alat ukur yang dipakai bila tidak tepat berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan rumus *Perason Product Moment*”. Rumus Korelasi *Pearson Product Moment* ( $r$ ) dalam Riduwan (2013, p.110) dirumuskan sebagai berikut.

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$R_{hitung}$  = Koefisien korelasi  
 $\sum X_i$  = Jumlah skor item  
 $\sum Y_i$  = Jumlah skor total (seluruh item)  
 $n$  = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$r$  = Koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$

$n$  = Jumlah responden

Distribusi (Tabel  $t$ ) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ )

Kaidah keputusan: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak valid. Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya ( $r$ ) sebagai berikut:

Antara 0,800 sampai dengan 1,000: sangat tinggi

Antara 0,600 sampai dengan 0,799: tinggi

Antara 0,400 sampai dengan 0,599: cukup tinggi

Antara 0,200 sampai dengan 0,399: rendah

Antara 0,000 sampai dengan 0,199: sangat rendah ( tidak valid)

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Metode pengujian reliabilitas instrumen ini dapat dilakukan dengan cara metode Alpha. Menurut Riduwan ( 2013, p.125) menyatakan bahwa: “metode mencari reliabilitas internal yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur

dari satu kali pengukuran”. Rumus yang digunakan adalah Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Dimana :

$r_{11}$  = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap

$S_t$  = Varians total

$k$  = Jumlah item

Langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode Alpha sebagai berikut:

**Langkah 1:** Menghitung Varians Skor tiap-tiap item dengan rumus:

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

$S_i$  = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$  = Jumlah kuadrat item  $X_i$

$(\sum X_i)^2$  = Jumlah  $X_i$  total dikuadratkan

$N$  = Jumlah responden

**Langkah 2:** Kemudian menjumlahkan Varians semua item dengan rumus:

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$$

Dimana :

$\sum S_i$  = Jumlah Varians semua item

$S_1, S_2, S_3, \dots, n$  = Varians item ke- 1,2,3 ..... n

**Langkah 3:** Menghitung Varians Skor tiap-tiap total dengan rumus:

$$S_t = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

$S_t$  = Varians total

$\sum X_i^2$  = Jumlah kuadrat X total

$(\sum X_t)^2$  = Jumlah X total dikuadratkan

$N$  = Jumlah responden

**Langkah 4:** Masukkan nilai Alpha dengan rumus:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

## F. Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Siregar (2013, p.39) menyatakan bahwa “pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan”. Sedangkan menurut Sugiyono (2002) dalam Siregar (2013, p.39) menyatakan

bahwa “metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah wawancara, kuesioner.

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden.

Wawancara akan dilakukan kepada orang-orang yang berkompeten saja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner (angket) adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama dalam organisasi, yang bisa berpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Disini peneliti akan memakai kuesioner tertutup dimana pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda dengan cara memberikan tanda check list ( $\checkmark$ ). Kuesioner dilakukan terhadap seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat mulai dari level top pimpinan, middle hingga level staf.

## G. Metode Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif kegiatan analisis datanya meliputi pengolahan data dan menyajikan data, melakukan penghitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif dan statistik inferensial. Masing-masing metode analisis tersebut dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Statistik deskriptif

Sugiyono (2012, p.169) menyatakan bahwa “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data secara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Mempergunakan statistik deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan data yang didapatkan dari para responden untuk mengetahui keterkaitan variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja

pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. Perhitungan statistik deskriptif yang dipergunakan adalah perhitungan rata-rata (arimatic mean) yaitu (Kirom, 2009, p.78).

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Dimana :

$\bar{X}$  = Nilai rata-rata skor jawaban

$\sum X$  = Total skor jawaban

$n$  = Jumlah pegawai

## 2. Statistik inferensial

Sugiyono (2012, p.170) menyatakan bahwa: “Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. Peralatan statistik inferensial yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda secara matematis dapat diformulasikan sebagai berikut (Siregar, 2013, p.443):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

$X_1$  = Variabel Iklim Organisasi

$X_2$  = Variabel Motivasi Kerja

$X_3$  = Variabel Lingkungan Kerja Fisik

$Y$  = Variabel Kinerja Pegawai

$a, b_1, b_2,$  dan  $b_3$  = Konstanta

Dalam melakukan uji asumsi klasik terhadap data kuesioner yang telah dihimpun memerlukan analisis data, masing-masing data akan dilakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005, p.91)

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2005, p.108). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2013, p.153) menyatakan bahwa “tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”.

Uji normalitas bermaksud apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005, p.114). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sesudah dilakukan pengujian koefisien regresi kemudian dilakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien meliputi (Siregar, 2013, p.446):

a. Uji signifikansi secara simultan (bersama-sama)

1). Hipotesis pada pengujian ini adalah

$$H_0 : \beta = 0$$

Artinya semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tak bebas

$$H_a : \beta \neq 0$$

Artinya ada sebuah variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel tak bebas

2). Statistik uji F

Kaidah pengujian:

Jika,  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka diterima  $H_0$

Jika,  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$

b. Uji t secara individual (parsial)

1). Hipotesis pada pengujian ini adalah

$H_0 : \beta = 0$

Artinya tidak ada peran variabel ke-1 terhadap variabel terikat

$H_a : \beta \neq 0$

Artinya ada peran variabel ke-1 terhadap variabel terikat

2). Statistik uji t

Kaidah pengujian:

Jika,  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  diterima

Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak

c. Kedua jenis uji tersebut dapat juga menggunakan program *software*

SPSS (*statistics package for social science*) versi 17.00.

### 3. Pengujian Hipotesis

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi diatas akan dilakukan hipotesis yang akan diuji pada penelitian:

a.  $H_0$  : tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

b.  $H_0$  : tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

c.  $H_0$  : tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

d.  $H_0$  : tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

## **BAB IV**

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Gambaran BAPPEDA Kabupaten Kapuas Hulu**

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat sesuai dengan namanya adalah kantor pemerintahan daerah yang mengurus bidang perencanaan pembangunan di wilayah Kabupaten Kapuas Hulu.

Visi dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat saat ini adalah: “Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah yang akuntabel dalam rangka mewujudkan tatanan kehidupan masyarakat Kabupaten Kapuas Hulu yang maju, beretos kerja tinggi serta tertib dan kreatif dalam usaha dan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya alam hayati secara berkesinambungan”.

Dalam rangka meralisasikan Visi tersebut diatas, maka misi yang akan diimplementasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat adalah :

- a. Mewujudkan dan meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan, sektor dan wilayah, serta menyelaraskan kegiatan perencanaan pada satuan kerja perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu;
- b. Mewujudkan Perencanaan Pembangunan Daerah yang mengarah kepada upaya pemberdayaan masyarakat secara adil, transparan dan

demokratis menuju kehidupan masyarakat yang maju, beretos kerja tinggi, kreatif dan bijaksana;

- c. Mewujudkan sistem monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembangunan dalam rangka menghimpun data dan informasi yang akurat sebagai dasar pertimbangan dalam perencanaan pembangunan berikutnya.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berpedoman kepada:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- b. Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.
- c. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 37 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu di bidang perencanaan pembangunan daerah, statistik penelitian dan pengembangan.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana mestinya, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan pembangunan daerah, statistik, penelitian dan pengembangan;
- b. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan;
- c. Pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan daerah, statistik, penelitian dan pengembangan;
- d. Pengelolaan barang milik/ kekayaan daerah yang menjadi tanggung jawabnya;
- e. Pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan di bidang perencanaan pembangunan daerah, statistik, penelitian dan pengembangan;
- f. Penyampaian laporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya secara periodik;
- c. Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;

## **2. Karakteristik Responden**

Responden adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 39 orang. Dari kuesioner yang disebar dan telah diisi oleh responden didapatkan data identitas para responden. Data mengenai identitas responden dapat memberikan gambaran tentang karakteristik keadaan diri

dari para responden. Data dan identitas para responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Responden Berdasarkan Umur

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku para responden di tempat kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Umur Responden

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
21 – 30	5	12,82%
31 – 40	12	30,77%
41 – 50	15	38,46%
51 – 60	7	17,95%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data hasil olahan 2013

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yang berumur 21 – 30 tahun ada 5 orang atau 12,82%, yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 12 orang atau 30,77%, yang berumur 41 – 50 tahun sebanyak 15 orang atau 38,46%, sedangkan yang berumur 51 – 60 tahun sebanyak 7 orang atau 17,95%. Responden terbanyak adalah yang berusia 41 – 50 tahun dan yang paling sedikit adalah responden yang berusia 21 – 30 tahun.

#### b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada umumnya jenis kelamin sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang sehingga akan mempengaruhi jenis pekerjaan yang dikerjakan. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	27	69,23%
Perempuan	12	30,77%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data hasil olahan 2013

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat terbanyak adalah responden laki-laki sebanyak 27 orang atau 69,23%, sedangkan responden perempuan sebanyak 12 orang atau 30,77%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

#### c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3  
Pendidikan Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	10	25,64%
D2/D3	1	2,56%
S1	24	61,54%
S2	4	10,26%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data hasil olahan 2013

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 menunjukkan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yang berpendidikan SLTA sebanyak 10 orang atau 25,64%, responden yang berpendidikan D2/D3 sebanyak 1 orang atau 2,56%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 24 orang atau 61,54%, sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 4 orang atau 10,26%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh pendidikan S1.

### 3. Deskripsi Data Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan skala pengukuran data Likert dengan skor pilihan jawaban 1 sampai 5. Sesuai dengan nilai skor jawaban responden dari 1 sampai 5, maka tanggapan responden dapat dikategorikan sebagai mana dijelaskan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

**Kategori Penilaian Tanggapan Responden  
Berdasarkan Interval Rata-rata Skor Jawaban**

Rata-rata Skor	Kategori Tanggapan Responden
1,00 – 1,80	Sangat tidak tinggi (STT)
1,81 – 2,60	Tidak tinggi (TT)
2,61 – 3,40	Cukup tinggi (CT)
3,41 – 4,20	Tinggi (T)
4,21 – 5,00	Sangat tinggi (ST)

**a. Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ )**

Dari Variabel Iklim Organisasi pada penelitian ini diukur melalui 4 (empat) dimensi diantaranya kebutuhan struktur, standar, tanggung jawab, dan dukungan. Hasil tanggapan terhadap variabel iklim organisasi dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Rata-rata dan Kategori Tanggapan Responden Terhadap Iklim Organisasi**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jlh	Rata-rata	Kategori
<b>Struktur</b>									
1	Item 1	4	23	10	2	0	39	3,74	Tinggi
2	Item 2	6	18	15	0	0	39	3,77	Tinggi
3	Item 3	3	10	26	0	0	39	3,41	Tinggi
	Jumlah	13	51	51	2	0	117		
	Rata-rata							3,64	Tinggi
<b>Standar</b>									
4	Item 4	12	23	4	0	0	39	4,21	Sangat Tinggi
5	Item 5	9	19	11	0	0	39	3,95	Tinggi
6	Item 6	12	22	5	0	0	39	4,18	Tinggi
	Jumlah	33	64	20	0	0	117		
	Rata-rata							4,11	Tinggi
<b>Tanggung Jawab</b>									
7	Item 7	3	16	18	2	0	39	3,51	Tinggi
8	Item 8	2	13	23	1	0	39	3,41	Tinggi
9	Item 9	7	17	14	1	0	39	3,77	Tinggi
	Jumlah	12	46	55	4	0	117		
	Rata-rata							3,56	Tinggi
<b>Dukungan</b>									
10	Item 10	5	20	14	0	0	39	3,77	Tinggi
11	Item 11	1	17	19	2	0	39	3,44	Tinggi
12	Item 12	6	22	11	0	0	39	3,87	Tinggi
	Jumlah	12	59	44	2	0	117		
	Rata-rata							3,69	Tinggi
	Total	70	220	170	8	0	468		
	Total Rata-rata							3,75	Tinggi

Sumber: Data hasil olahan 2013

Rata-rata tanggapan responden terhadap iklim organisasi sebagaimana pada Tabel 4.5 tersebut di atas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap struktur organisasi berada pada interval rata-rata skor 3,64 yang berarti struktur organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten

Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi yang berarti struktur organisasi di instansi ini sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai.

Pada indikator standar organisasi menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap standar organisasi berada pada interval rata-rata skor 4,11 yang berarti standar organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa standar kerja dalam organisasi ini sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dan para pegawainya.

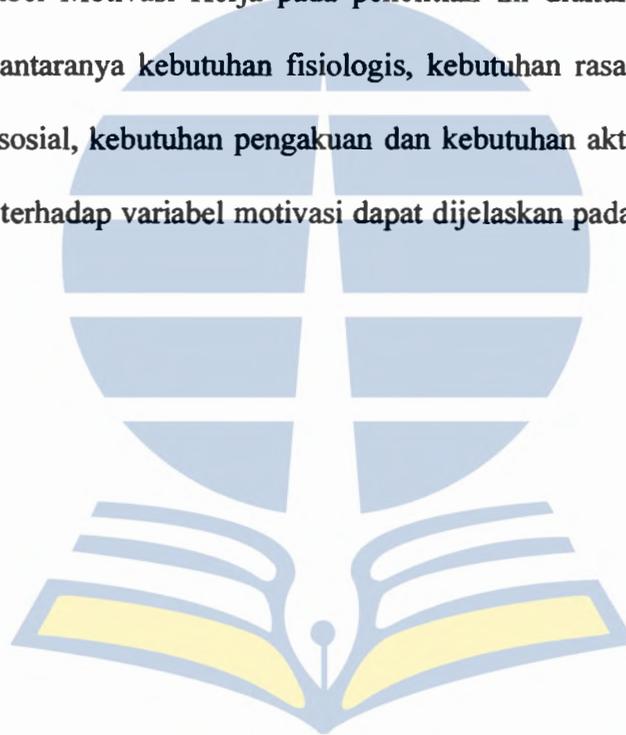
Pada indikator tanggung jawab menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap tanggung jawab berada pada interval rata-rata skor 3,56 yang berarti tanggung jawab para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi.

Pada indikator dukungan menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap dukungan berada pada interval rata-rata skor 3,69 yang berarti dukungan para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat saling memberikan dukungan terhadap rekan kerja dalam pencapaian penyelesaian pekerjaan.

Total rata-rata jawaban responden terhadap variabel iklim organisasi berada pada interval rata-rata skor 3,75 yang berarti iklim organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi yang artinya iklim organisasi di instansi ini sudah sesuai dengan harapan para pegawai.

**b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 (lima) dimensi diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi dapat dijelaskan pada Tabel 4.6 berikut ini:



Tabel 4.6

## Rata-rata dan Kategori Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jlh	Rata-rata	Kategori
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>									
1	Item 1	5	26	7	1	0	39	3,90	Tinggi
2	Item 2	6	22	11	0	0	39	3,87	Tinggi
	Jumlah	11	48	18	1	0	78		
	Rata-rata							3,88	Tinggi
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>									
3	Item 3	7	17	13	2	0	39	3,74	Tinggi
4	Item 4	5	20	14	0	0	39	3,77	Tinggi
5	Item 5	6	24	9	0	0	39	3,92	Tinggi
	Jumlah	18	61	36	2	0	117		
	Rata-rata							3,81	Tinggi
<b>Kebutuhan Hubungan Sosial</b>									
6	Item 6	4	23	12	0	0	39	3,79	Tinggi
7	Item 7	3	22	14	0	0	39	3,72	Tinggi
8	Item 8	4	21	14	0	0	39	3,74	Tinggi
	Jumlah	11	66	40	0	0	117		
	Rata-rata							3,75	Tinggi
<b>Kebutuhan Pengakuan</b>									
9	Item 9	9	15	14	1	0	39	3,82	Tinggi
10	Item 10	7	17	14	1	0	39	3,77	Tinggi
	Jumlah	16	32	28	2	0	78		
	Rata-rata							3,79	Tinggi
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>									
11	Item 11	7	23	8	1	0	39	3,92	Tinggi
12	Item 12	4	17	17	1	0	39	3,62	Tinggi
	Jumlah	11	40	25	2	0	78		
	Rata-rata							3,77	Tinggi
	Total	67	247	147	7	0	468		
	Total Rata-rata							3,80	Tinggi

Sumber: Data hasil olahan 2013

Rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja sebagaimana pada Tabel 4.6 tersebut di atas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap indikator kebutuhan fisiologis berada pada interval rata-rata skor 3,88 yang berarti kebutuhan fisiologis para pegawai di Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi.

Pada indikator kebutuhan rasa aman menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap kebutuhan rasa aman berada pada interval rata-rata skor 3,81 yang berarti kebutuhan rasa aman para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi.

Pada indikator kebutuhan hubungan sosial menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap kebutuhan hubungan sosial berada pada interval rata-rata skor 3,75 yang berarti kebutuhan hubungan sosial para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi.

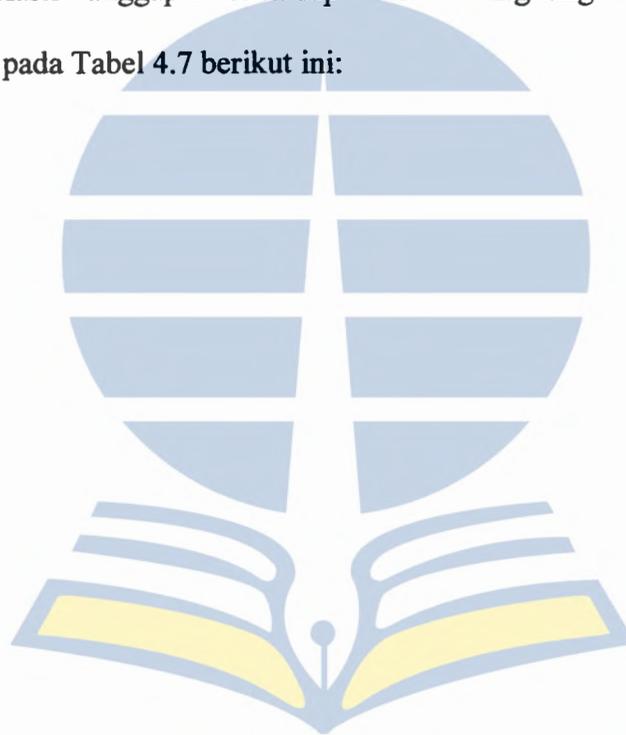
Pada indikator kebutuhan pengakuan menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap kebutuhan pengakuan berada pada interval rata-rata skor 3,79 yang berarti kebutuhan pengakuan para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi.

Pada indikator kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap kebutuhan aktualisasi diri berada pada interval rata-rata skor 3,77 yang berarti kebutuhan aktualisasi diri para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi.

Total rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja berada pada interval rata-rata skor 3,80 yang berarti pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat motivasi kerja pada kategori tinggi.

**c. Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )**

Variabel lingkungan kerja fisik pada penelitian ini diukur melalui 6 buah dimensi. Hasil tanggapan terhadap variabel lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan pada Tabel 4.7 berikut ini:



Tabel 4.7

## Rata-rata dan Kategori Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jlh	Rata-rata	Kategori
<b>Pewarnaan</b>									
1	Item 1	5	23	8	3	0	39	3,77	Tinggi
2	Item 2	4	10	23	2	0	39	3,41	Tinggi
	Jumlah	9	33	31	5	0	78		
	Rata-rata							3,59	Tinggi
<b>Penerangan</b>									
3	Item 3	5	21	13	0	0	39	3,79	Tinggi
4	Item 4	6	22	10	1	0	39	3,85	Tinggi
	Jumlah	11	43	23	1	0	78		
	Rata-rata							3,82	Tinggi
<b>Pertukaran Udara</b>									
5	Item 5	14	19	6	0	0	39	4,21	Sangat tinggi
6	Item 6	11	20	7	1	0	39	4,05	Tinggi
	Jumlah	25	39	13	1	0	78		
	Rata-rata							4,13	Tinggi
<b>Kebisingan</b>									
7	Item 7	7	17	15	0	0	39	3,79	Tinggi
8	Item 8	4	17	18	0	0	39	3,64	Tinggi
	Jumlah	11	34	33	0	0	78		
	Rata-rata							3,72	Tinggi
<b>Keamanan</b>									
9	Item 9	6	17	16	0	0	39	3,74	Tinggi
10	Item 10	6	23	10	0	0	39	3,90	Tinggi
	Jumlah	12	40	26	0	0	78		
	Rata-rata							3,82	Tinggi
<b>Kebersihan</b>									
11	Item 11	8	25	6	0	0	39	4,05	Tinggi
12	Item 12	13	19	7	0	0	39	4,15	Tinggi
	Jumlah	21	44	13	0	0	78		
	Rata-rata							4,10	Tinggi
	Total	89	233	139	7	0	468		
	Total Rata-rata							3,86	Tinggi

Sumber: Data hasil olahan 2013

Rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik sebagaimana pada Tabel 4.7 tersebut di atas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden

terhadap indikator pewarnaan berada pada interval rata-rata skor 3,59 yang berarti pewarnaan yang ada di lingkungan kerja para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat dapat mempengaruhi semangat kerja mereka berada pada kategori tinggi.

Pada indikator penerangan menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap penerangan berada pada interval rata-rata skor 3,82 yang berarti penerangan di lingkungan kerja para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat dapat mempengaruhi semangat kerja mereka berada pada kategori tinggi.

Pada indikator pertukaran udara menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pertukaran udara berada pada interval rata-rata skor 4,13 yang berarti pertukaran udara di lingkungan kerja para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat dapat mempengaruhi semangat kerja mereka berada pada kategori tinggi.

Pada indikator kebisingan menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kebisingan berada pada interval rata-rata skor 3,72 yang berarti kebisingan di lingkungan kerja para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat dapat mempengaruhi semangat kerja mereka berada pada kategori tinggi.

Pada indikator keamanan menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap keamanan berada pada interval rata-rata skor 3,82 yang berarti keamanan di lingkungan kerja para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat dapat mempengaruhi semangat kerja mereka berada pada kategori tinggi.

Pada indikator kebersihan menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kebersihan berada pada interval rata-rata skor 4,10 yang berarti kebersihan di lingkungan kerja para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat dapat mempengaruhi semangat kerja mereka berada pada kategori tinggi.

Total rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik berada pada interval rata-rata skor 3,86 yang berarti lingkungan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori tinggi.

**d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 4 buah dimensi. Hasil tanggapan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8

## Rata-rata dan Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jlh	Rata-rata	Kategori
<b>Kuantitas Output</b>									
1	Item 1	9	25	5	0	0	39	4,10	Tinggi
2	Item 2	3	5	13	17	1	39	2,79	Cukup tinggi
3	Item 3	6	4	15	14	0	39	3,05	Cukup Tinggi
	Jumlah	18	34	33	31	1	117		
	Rata-rata							3,32	Cukup tinggi
<b>Kualitas Output</b>									
4	Item 4	7	22	10	0	0	39	3,92	Tinggi
5	Item 5	3	7	11	18	0	39	2,87	Cukup tinggi
6	Item 6	11	14	14	0	0	39	3,92	tinggi
	Jumlah	21	43	35	18	0	117		
	Rata-rata							3,57	tinggi
<b>Jangka Waktu Output</b>									
7	Item 7	4	22	13	0	0	39	3,73	tinggi
8	Item 8	13	22	4	0	0	39	4,23	Tinggi
9	Item 9	5	13	17	4	0	39	3,49	tinggi
	Jumlah	22	57	34	4	0	117		
	Rata-rata							3,83	tinggi
<b>Kehadiran di Tempat Kerja</b>									
10	Item 10	9	10	17	3	0	39	3,64	Tinggi
11	Item 11	6	14	19	0	0	39	3,67	Tinggi
12	Item 12	7	17	15	0	0	39	3,79	Tinggi
	Jumlah	22	41	51	3	0	117		
	Rata-rata							3,70	Tinggi
	Total	83	175	153	56	1	468		
	Total Rata-rata							3,61	Tinggi

Sumber: Data hasil olahan 2013

Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja pegawai sebagaimana pada Tabel 4.8 tersebut di atas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap indikator kuantitas output berada pada interval rata-rata skor 3,32 yang

berarti kuantitas output para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori cukup tinggi.

Pada indikator kualitas output menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap kualitas output berada pada interval rata-rata skor 3,57 yang berarti kualitas output para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat pada kategori tinggi.

Pada indikator jangka waktu output menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap jangka waktu output berada pada interval rata-rata skor 3,83 yang berarti jangka waktu output para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat pada kategori tinggi.

Pada indikator kehadiran ditempat kerja menunjukkan bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap kehadiran ditempat kerja berada pada interval rata-rata skor 3,70 yang berarti kehadiran ditempat kerja para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat pada kategori tinggi.

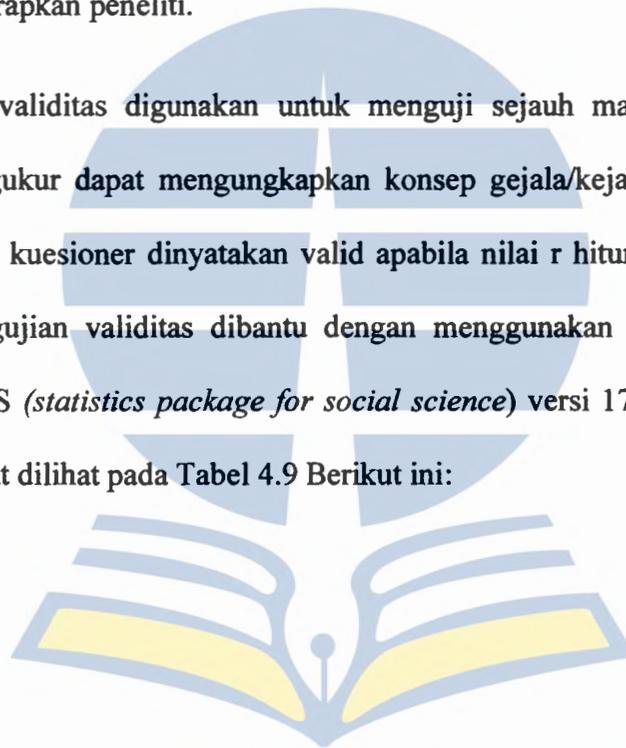
Total rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai berada pada interval rata-rata skor 3,61 yang berarti pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat mempunyai kinerja yang berada pada kategori tinggi.

## B. Pembahasan

### 1. Pengujian Validitas Data

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain, instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan peneliti.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel  $(n-2)$ . Pengujian validitas dibantu dengan menggunakan program *software* SPSS (*statistics package for social science*) versi 17.00, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.9 Berikut ini:



Tabel 4.9  
Hasil Pengujian Validitas  
Hasil Pengujian Validitas Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>)

No.	Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<b>Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>			
	<b>Struktur</b>			
	Item 1	0,493	0,3160	Valid
	Item 2	0,707	0,3160	Valid
	Item 3	0,671	0,3160	Valid
	<b>Standar</b>			
	Item 4	0,501	0,3160	Valid
	Item 5	0,541	0,3160	Valid
	Item 6	0,466	0,3160	Valid
	<b>Tanggung Jawab</b>			
	Item 7	0,523	0,3160	Valid
	Item 8	0,546	0,3160	Valid
	Item 9	0,475	0,3160	Valid
	<b>Dukungan</b>			
	Item 10	0,541	0,3160	Valid
	Item 11	0,532	0,3160	Valid
	Item 12	0,383	0,3160	Valid

Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
2	<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>			
	Item 1	0,538	0,3160	Valid
	Item 2	0,626	0,3160	Valid
	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>			
	Item 3	0,480	0,3160	Valid
	Item 4	0,437	0,3160	Valid
	Item 5	0,351	0,3160	Valid
	<b>Kebutuhan Hub. Sosial</b>			
	Item 6	0,371	0,3160	Valid
	Item 7	0,442	0,3160	Valid
	Item 8	0,340	0,3160	Valid
	<b>Kebutuhan Pengakuan</b>			
	Item 9	0,325	0,3160	Valid
	Item 10	0,356	0,3160	Valid
	<b>Kebutuhan Aktualisasi</b>			
	Item 11	0,617	0,3160	Valid
	Item 12	0,638	0,3160	Valid

### Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )

No.	Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
3	Ling. Kerja Fisik ( $X_3$ )			
	Pewarnaan			
	Item 1	0,436	0,3160	Valid
	Item 2	0,546	0,3160	Valid
	Penerangan			
	Item 3	0,395	0,3160	Valid
	Item 4	0,455	0,3160	Valid
	Pertukaran Udara			
	Item 5	0,568	0,3160	Valid
	Item 6	0,429	0,3160	Valid
	Kebisingan			
	Item 7	0,391	0,3160	Valid
	Item 8	0,355	0,3160	Valid
	Keamanan			
	Item 9	0,360	0,3160	Valid
	Item 10	0,358	0,3160	Valid
	Kebersihan			
	Item 11	0,459	0,3160	Valid
	Item 12	0,378	0,3160	Valid

### Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
4	Kinerja Pegawai (Y)			
	Kuantitas Output			
	Item 1	0,875	0,3160	Valid
	Item 2	0,363	0,3160	Valid
	Item 3	0,714	0,3160	Valid
	Kualitas Output			
	Item 4	0,753	0,3160	Valid
	Item 5	0,728	0,3160	Valid
	Item 6	0,703	0,3160	Valid
	Jangka Waktu Output			
	Item 7	0,608	0,3160	Valid
	Item 8	0,334	0,3160	Valid
	Item 9	0,688	0,3160	Valid
	Kehadiran			
	Item 10	0,712	0,3160	Valid
	Item 11	0,749	0,3160	Valid
	Item 12	0,822	0,3160	Valid

Sumber: Data hasil olahan 2013

Sebagaimana diperlihatkan Tabel 4.9 di atas disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel bebas (iklim organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik) serta variabel terikat (kinerja pegawai) adalah valid. Data pada Tabel 4.9 di atas terlihat korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan valid.

## 2. Pengujian Reabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$  (Siregar, 2013, p.90). Tahap perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Alpa Cronbach*. Untuk melakukan pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 17. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi (X1)	0,857	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,812	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,787	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,921	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan 2013

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005, p.91).

Tabel 4.11  
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Iklm Organisasi	0,799	1,252
2	Motivasi	0,724	1,381
3	Lingkungan Kerja Fisik	0,806	1,240

a. Dependent Variabel Y

Sumber: Data hasil olahan 2013

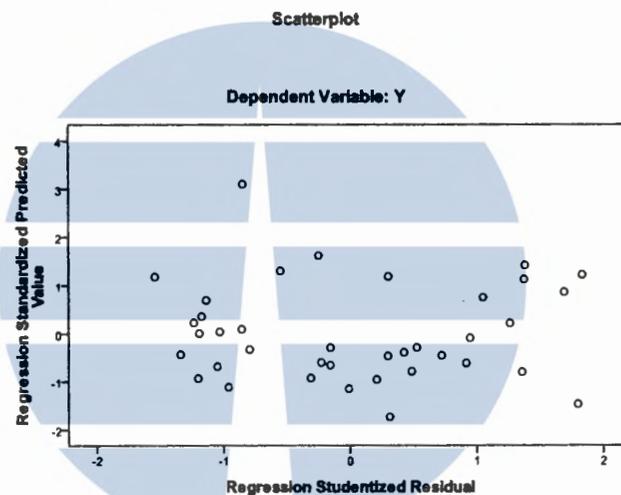
Dari Tabel 4.11 tersebut menunjukkan bahwa nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila nilai residual tidak memiliki varians yang sama. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17,0. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara

acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005, p.108).

Untuk melihat hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1 di bawah ini:



Sumber: Hasil olahan data 2013

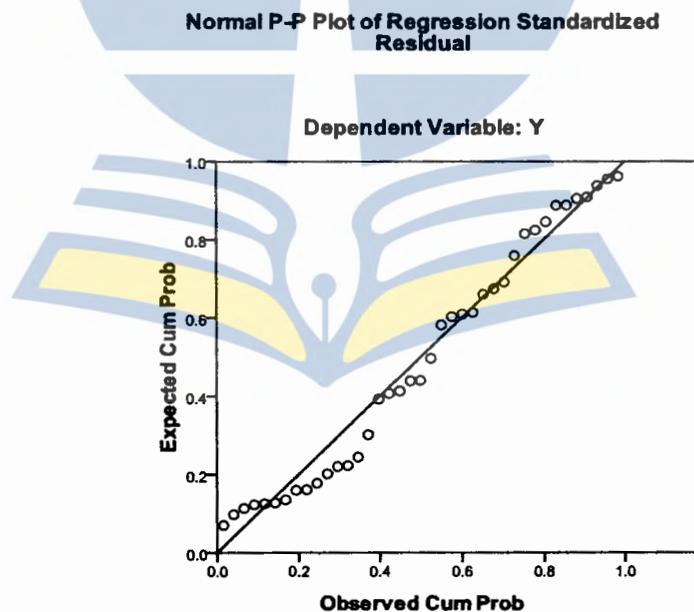
Gambar 4.1

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005, p.114). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil olahan data 2013

Gambar 4.2  
Hasil Pengujian Normalitas

Dari Gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Dengan demikian data tersebut dapat diasumsikan memenuhi standar normalitas.

**d. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17 diperoleh hasil seperti Tabel 4.12.

Tabel 4.12  
Hasil Estimasi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-22.086	9.269		
Iklim organisasi (X1)	.333	.163	.242	2.043	.049
Motivasi kerja (X2)	.180	.185	.122	.977	.335
Lingkungan kerja fisik (X3)	.908	.179	.600	5.081	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data hasil olahan 2013

Tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: kolom (B) adalah nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ), kolom (*Std.Error*) adalah nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi, kolom (*Beta*) adalah besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau koefisien jalur, kolom (t) adalah nilai hitung untuk masing-masing parameter koefisien regresi dan kolom (*Sig*) adalah besarnya peluang kesalahan yang terjadi (nilai-nilai yang akan dibandingkan dengan  $\alpha$ ).

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $Y = 0,242 X_1 + 0,122 X_2 + 0,600 X_3$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai arah koefisien bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- 2) Koefisien Iklim Organisasi positif sebesar 0,242 berarti bahwa jika Iklim Organisasi semakin baik dan variabel lain di asumsikan tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- 3) Koefisien motivasi kerja positif sebesar 0,122 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dan variabel lain diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- 4) Koefisien Lingkungan Kerja Fisik positif sebesar 0,600 berarti bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik semakin baik dan variabel lain

diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan ( Uji F)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan uji F. Perhitungan uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0, hasilnya sebagaimana diperlihatkan Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13  
Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1125.987	3	375.329	18.009	.000 <sup>a</sup>
	Residual	729.449	35	20.841		
	Total	1855.436	38			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data hasil olahan 2013

Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: untuk kolom (model) adalah sumber variasi, kolom (*Sum of Squares*) adalah jumlah kuadrat, kolom (df) adalah derajat bebas, kolom (*Mean Square*) adalah rata-rata jumlah kuadrat yang diperoleh dari jumlah kuadrat dibagi derajat bebas, kolom (F) adalah nilai  $F_{hitung}$  dan kolom (Sig) adalah nilai *p-value* atau peluang kesalahan yang terjadi.

Berdasarkan data statistik yang diperlihatkan Tabel 4.13 di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai

$F_{hitung} = 18,009$ , dengan signifikansi 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah = 2,87. Hasilnya diperoleh perbandingan  $F_{hitung}$  (18,009) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,87). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

#### b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Bappeda Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Berdasarkan data statistik yang diperlihatkan pada Tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ )

sebesar 2,043. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,977 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) sebesar 5,081.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini maka dilakukan perbandingan dengan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  1,689.

Dari hasil uji t akan diketahui pengaruh setiap variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 yakni  $t_{hitung}$  (2,043) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,689), maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. Dari hasil pengujian parsial iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang bermakna jika variabel iklim organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan juga, sebaliknya jika iklim organisasi menurun maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu karena menurut pegawai bahwa struktur organisasi di instansi mereka sudah baik dengan tersedianya pembagian tugas yang jelas, tersediannya aturan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan, terminimalisir terjadinya tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan.

Para pegawai juga merasakan standar pekerjaan yang sudah baik dimana setiap pegawai diberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang ditentukan.

Setiap pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu diberikan tanggung jawab dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya untuk dilakukan sebaik-baiknya dengan penuh disiplin yang tinggi, diharapkan mampu menyelesaikan sendiri persoalan yang timbul dalam pekerjaan dan tidak terpengaruh terhadap hal-hal yang dapat menurunkan kinerja mereka.

Atasan para pegawai sangat memberikan dukungan dan bantuan kepada para pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang diemban dan tersedianya fasilitas kerja yang membantu para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta diantara para pegawai adanya kerja

sama yang baik dengan saling membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya dengan baik.

Pembahasan diatas selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yaitu Bapak Budi Prasetyo, ST yang mengutarakan bahwa:

“Iklim Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu pada dasarnya sudah cukup baik dimana struktur organisasinya sudah jelas dengan adanya pembagian tugas setiap pegawai, standar pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya dan adanya dukungan kerjasama dari sesama pegawai dalam melakukan tugas sehari-hari”.

Hasil penelitian ini mendukung Wirawan (2007, p.123) menyatakan bahwa: “sikap dan perilaku anggota organisasi mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi produktifitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektifitas dan efesiensi organisasi.” Sedangkan menurut Sunyoto (2013, p.52) menyatakan bahwa: “bila mana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu dengan memperhatikan kepentingan pegawai dan berorientasi pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkat perilaku kearah tujuan yang tinggi. Sebaliknya mana bila iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan,

kebutuhan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang.”

Dan hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Alfian (2012) yang mengemukakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Selatan.

## 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12, nilai  $t_{hitung}$  (0,977) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,689), maka keputusannya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu karena menurut para pegawai sesuai dengan fungsi instansinya salah satunya pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan. Dimana setiap instansi yang telah menyusun rencana pembangunan akan di himpun oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu yang kemudian diolah kembali sesuai dengan skala prioritas kegiatan. Hasil ini akan

dibahas kembali secara bersama-sama oleh semua instansi terkait. Tentu dalam mengolah data perencanaan pembangunan dari setiap instansi harus diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, sehingga para pegawai harus berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut agar waktu pembahasan rencana pembangunan dapat dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sehingga para pegawai lebih terpicu dan terdorong untuk bekerja untuk mencapai target dan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan. Sedarmayanti (2009, p.66) menyatakan bahwa: “motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu”.

Motivasi kerja pegawai termasuk kategori tinggi tetapi ternyata pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Para pegawai lebih terdorong bekerja untuk mencapai target dan waktu yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Penelitian ini juga menolak teori terdahulu dan hasil studi terdahulu dengan objek penelitian yang berbeda, sehingga hasil penelitian ini menunjukkan untuk kondisi tertentu teori-teori sebelumnya tidak berlaku. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak selamanya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dimungkinkan adanya faktor pendorong lain

yang membuat para pegawai berusaha berkerja menyelesaikan pekerjaanya sebaik mungkin. Hasil penelitian ini membantah teori terdahulu sebagaimana yang dikemukakan oleh para peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan diatas selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yaitu Ibu Syarifah Mariam yang mengutarakan bahwa:

“Sepanjang yang saya amati motivasi kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu biasa saja, walau pun beban kerja sangat banyak dan harus selesai pada waktu yang ditentukan ya harus dikerjakan dengan menambah waktu kerja atau pekerjaan itu dibawa kerumah untuk dikerjakan demi untuk memenuhi rasa tanggung jawab kita walau tidak menerima imbalan apa-apa atas kerja keras kita tersebut”.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) menyatakan bahwa: “hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.” Hasil penelitian Ayu dan Suprayetno (2008) dalam Murti dan Srimulyani (2013) menyatakan bahwa: “motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.”

### 3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12, yakni nilai  $t_{hitung}$  (5,081) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,689), maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. Dari hasil uji parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa jika lingkungan kerja fisik semakin baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu karena menurut pegawai bahwa lingkungan kerja pegawai sudah dianggap kondusif dan memadai untuk menunjang kegiatan dalam melaksanakan tugas sehari-hari dimana bila ditinjau dari sisi perwarnaan ruangan dapat memberikan suasana hati yang riang dalam melakukan pekerjaan. Begitu juga kondisi penerangan ruangan kerja yang cukup, sirkulasi udara di ruang kerja yang cukup dengan adanya fasilitas *Air Conditioning* (AC) disetiap ruangan kerja.

Lingkungan kerja fisik lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja berupa kebersihan ruang kerja menurut para pegawai sudah baik

dengan adanya petugas kebersihan yang bekerja membersihkan ruangan kerja setiap hari. Juga tingkat kebisingan di ruangan kerja dapat diminimalisir dengan ruangan kerja yang tertutup dengan menggunakan fasilitas *Air Conditioning* (AC) serta tingkat keamanan kerja yang baik sehingga memberikan ketenangan kepada para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Pembahasan diatas selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yaitu Bapak Hendrikus Hartadi, S.Sos yang mengutarakan bahwa:

“Lingkungan kerja fisik di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini sudah memenuhi untuk membuat kita bisa bersemangat dalam bekerja sehingga kita dapat melakukan aktifitas kerja dengan baik”.

Penelitian ini mendukung Nitisemito (1996, p.109) menyatakan bahwa: “lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar”.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andayani (2012) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPS Kota Pangkal Pinang dan BPS Kabupaten Bangka. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kamaruzzaman (2011) yang mengemukakan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang.

### c. Nilai Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14 Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.573	4.56524

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data hasil olahan 2013

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,573. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik sebesar 57,30%, sedangkan sisanya sebesar 42,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## 5. Implikasi Penelitian

Penelitian ini mempunyai implikasi sebagai berikut:

### 1. Implikasi Praktis

Terhadap para pemangku kebijakan di Instansi Pemerintah maupun perusahaan swasta untuk menjadi bahan kajian dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dengan memperhatikan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja seperti variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian ini berupa iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik. Variabel-variabel tersebut harus menjadi perhatian para pimpinan agar kinerja organisasi tersebut dapat lebih meningkat. Bila variabel-variabel tersebut tidak diperhatikan maka akan berpengaruh terhadap merosotnya atau menurunnya kinerja para pegawai.

## 2. Implikasi Teoritis

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik mendukung teori dan penelitian sebelumnya yang mana variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja tidak selamanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berhubungan dengan pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat sebagaimana diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial yakni  $t_{hitung}$  (2,043) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,689), maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.
2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial yakni nilai  $t_{hitung}$  (0,977) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,689), maka keputusannya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial yakni nilai  $t_{hitung}$  (5,081) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,689), maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.
4. Secara simultan Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat, hal ini terlihat dari hasil pengujian simultan  $F_{hitung}$  (18,009) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,87).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi para **pengambil kebijakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat**, sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan belum signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat agar melakukan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diketahui bahwa berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,573. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 57,30%, sedangkan sisanya sebesar 42,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menambah variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, E. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Selatan. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Jakarta.
- Ali, S.B., Mahdi, A. & Malihe, J. (2012). The effect of employees' performance appraisal procedure on their intrinsic motivation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol.2, No.12. Diambil 29 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.hrmars.com/admin/pics/1369.pdf>
- Andayani, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka). Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Pangkalpinang.
- Fuad Mas'ud. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herbowo, F. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Pangkalpinang.
- Jeswani, S. & Dave, S. (2012). Impact of organizational climate on turnover intention: An empirical analysis on faculty members of technical education of india. *International Journal of Business Management & Research (IJBMR)*, Vol.2, 26-44. Diambil dari 29 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.tjpprc.org/download.php>
- Kakkos, N. & Trivellas, P. (2011). Investigating the link between motivation, work stress and job performance. Evidence from the banking industry. 8<sup>th</sup> International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (8<sup>th</sup> ICESAL'11), Diambil dari 29 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.icesal.org>

- Kamaruzzaman. (2011). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Jakarta.
- Kirom, B. (2009). Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen. Jakarta: Pustaka Reka Cipta.
- Luthans F, (2006). Perilaku Organisasi. Penerjemah: Vivin, Sheker, Winong. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keenam. Bandung: Rafika Aditama.
- \_\_\_\_\_ (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keperuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, S.R. (2011). Effect of teamwork on employee performance. *International Journal of Learning & Development*, ISSN 2164-4063, Vol.1, No.1. Diambil 29 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.macrothink.org/journal/index.php>
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Dua, Edisi Pertama, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Murti, H dan Srimulyani, VA. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol 1 No 1, Februari 2013. Diambil 16 Desember 2013, dari situs World Wide Web <http://www.portal.widyamandala.ac.id>
- Nadirsyah. (2010). Pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Pangkalpinang.
- Nitisemito, A.S. (1996). Manajemen Personalialia. Cetakan Kesembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pintubatu, H. (2012). Pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Jakarta.
- Qaisar, M.U., Rehman, M.S. & Suffyan, M. (2012). Exploring effects of organizational commitment on employee performance: Implications for human resource strategy. *Interdisciplinary Journal of Contemporary*

Research in Business, Vol.3, No.11. Diambil 29 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.journal-archieves16.webs.com>

Ratina, R. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.

Riduwan. (2013). Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.

Ridwan, H. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja staf Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Barat. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Mataram.

Robbins, S.P. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Rota, C. Reynolds, N. & Zanasi, C. (2012). The influence of organizational climate on sustainable relationships between organization and employees. The KION case study. *Advances in Management & Applied Economics*, Vol.2, No.4, 125-140. Diambil 29 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.scienpress.com>

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Ketiga, Bandung: Mandar Maju.

\_\_\_\_\_ (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.

\_\_\_\_\_ (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: CV.Mandar Maju.

Siagian, SP. (2008). Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi pertama, Cetakan Kelima belas, Jakarta: PT.Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_ (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.

Siregar, S. (2013). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi, Dilengkapi dengan Metode R&D*. Cetakan Keduapuluh. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Jakarta: Kencana.
- Trivellas, P., Kakkos, N. & Reklitis, P. (2010). Investigating the impact of motivation on loyalty and performance intentions in the greek banking sector. 7<sup>th</sup> International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (7<sup>th</sup> ICESAL 2010), Diambil 29 September 2013, dari situs World Wide Web <http://www.icesal.org>
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.
- Zainun, B. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia Indonesia*. Cetakan Keenam, Jakarta: Toko Gunung Agung.

## Lapiran 1: Identitas Responden

**IDENTITAS RESPONDEN PEGAWAI BAPPEDA KH**

No.	Nama	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan
1.	Y. Antonius Rawing, SE, M.Si	47	Laki-laki	S-2
2.	Ir. Paimin, M.T	55	Laki-laki	S-2
3.	Drs. H.M. Durus, M.Si	51	Laki-laki	S-2
4.	Yosef Jasman, SE	47	Laki-laki	S-1
5.	Syarifah Mariam, SE	49	Perempuan	S-1
6.	Yuniardi, SE	49	Laki-laki	S-1
7.	Dra. Dina Saragih	49	Perempuan	S-1
8.	Andriyo Andi	53	Laki-laki	SLTA
9.	Wahyu Hermawan, S.PKP	47	Laki-laki	S-1
10.	Walidad, SE	41	Laki-laki	S-1
11.	Marsani	52	Laki-laki	SLTA
12.	Sri Lindahayati	43	Perempuan	SLTA
13.	Santi Susiasih, SE	32	Perempuan	S-1
14.	Surrahman Saat, SE	40	Laki-laki	S-1
15.	Eka Fitriadie Syafa'at, S.Kom	30	Laki-laki	S-1
16.	M.Ali Hasbi, SE	37	Laki-laki	S-1
17.	Maryatiningsih, SP	45	Perempuan	S-1
18.	Y. Rusman	55	Laki-laki	SLTA
19.	Hilma Mutaqin	42	Laki-laki	SLTA
20.	Vika Erika, SE	28	Perempuan	S-1
21.	Kamimi Asimah	42	Perempuan	SLTA
22.	Stepanus Jacson Butar-butar	28	Laki-laki	S-1
23.	Yuliana	42	Perempuan	SLTA
24.	Rodi Harpan, S.Sos	38	Laki-laki	S-1
25.	Dewi, S.STP	30	Perempuan	S-1
26.	Alif, S.Sos	53	Laki-laki	S-1
27.	Mateus	36	Laki-laki	SLTA
28.	Budi Patriadi, SE	33	Laki-laki	S-1
29.	Budi Prasetyo, ST	38	Laki-laki	S-1
30.	Dedy, ST, M.T	38	Laki-laki	S-2
31.	Abdul Kamal, A.md	44	Laki-laki	D-3
32.	Marsiana Rika, S.IP	26	Perempuan	S-1
33.	Iin Nisah, ST	35	Perempuan	S-1
34.	Hendrikus Hartadi, S.Sos	42	Laki-laki	S-1
35.	Ramadanil Imam	55	Laki-laki	SLTA
36.	Margaretha Herawati, S.Sos	31	Perempuan	S-1
37.	Mulyadi, SE	32	Laki-laki	S-1
38.	Mohd. Tajudinnur	42	Laki-laki	SLTA
39.	Fransiskus Y.A, S.Sos	38	Laki-laki	S-1

Sumber: Data Kepegawaian Bappeda KH Tahun 2013

## Lampiran 2 : Daftar Kuesioner Penelitian

**KUESIONER KINERJA****PERAN IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
KABUPATEN KAPUAS HULU PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

---

**I. IDENTITAS PENILAI (ATASAN)**

1. Nama : .....
2. NIP : .....
3. Jabatan : .....

**II. IDENTITAS YANG DINILAI (BAWAHAN)**

1. Nomor Responden : .....
2. Nama : .....
3. NIP : .....
4. Jenis Kelamin : .....
5. Usia(Tanggal Lahir) : .....
6. Pendidikan Terakhir : .....
7. Eselon : .....
8. Golongan : .....
9. Jabatan : .....
10. Bidang Pekerjaan : .....

### III. PENJELASAN

1. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyelesaian tugas akhir pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
2. Untuk kelancaran penelitian ini, dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk memberi jawaban dari daftar pertanyaan angket yang disediakan dengan memberi tanda check list (√) pada jawaban setiap nomor yang paling tepat pada kolom alternative pilihan : Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.
3. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan, akan dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian.
4. Atas kesediaan, dukungan, kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diucapkan terima kasih.

Putussibau, .....2013

Peneliti,

Saneranera Hondro  
NIM.018419664

#### **Keterangan Penilaian Kinerja:**

1. Kepala Badan menilai Sekretaris dan Kepala Bidang
2. Sekretaris menilai Kepala Sub Bagian
3. Kepala Bidang menilai Kepala Seksi
4. Kepala Sub Bagian menilai Staf di masing-masing Sub Bagian
5. Kepala Seksi menilai Staf di masing-masing Seksi

## KINERJA PEGAWAI (Y)

Petunjuk Isian Kuesioner ada 5 alternatif

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Cukup Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan Variabel Kinerja	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
<b>Kuantitas output</b>						
1.	Pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
2.	Kuantitas kerja pegawai ini melebihi rata-rata pegawai lain.					
3.	Pegawai yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target yang diberikan					
<b>Kualitas output</b>						
4.	Pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar					
5.	Kualitas kerja pegawai ini jauh lebih baik dari pegawai lain					
6.	Pegawai yang bersangkutan memahami pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya					
<b>Jangka waktu output</b>						
7.	Pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
8.	Pegawai yang bersangkutan bekerja lebih efektif					
9.	Pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat selesai					
<b>Kehadiran di tempat kerja</b>						
10.	Pegawai yang bersangkutan datang bekerja sesuai dengan jam kerja yang di tentukan					
11.	Pegawai yang bersangkutan menggunakan waktu istirahat sesuai dengan jam kerja					
12.	Pegawai yang bersangkutan patuh pada aturan kerja yang sudah ditetapkan					

**KUESIONER**  
**PERAN IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN**  
**LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**  
**KABUPATEN KAPUAS HULU PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

---

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nomor Responden : .....
2. Nama : .....
3. NIP : .....
4. Jenis Kelamin : .....
5. Usia(Tanggal Lahir) : .....
6. Pendidikan Terakhir : .....
7. Eselon : .....
8. Golongan : .....
9. Jabatan : .....
10. Bidang Pekerjaan : .....

**II. PENJELASAN**

1. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyelesaian tugas akhir pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
2. Untuk kelancaran penelitian ini, dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk memberi jawaban dari daftar pertanyaan angket yang disediakan dengan memberi tanda check list (✓) pada jawaban setiap nomor yang paling tepat pada kolom alternative pilihan : Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.
3. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan, akan dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian.
4. Atas kesediaan, dukungan, kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diucapkan terima kasih.

Putussibau, ..... 2013

Peneliti,

**Saneranera Hondro**  
NIM.018419664

## IKLIM ORGANISASI ( $X_1$ )

Petunjuk Isian Kuesioner ada 5 alternatif

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Cukup Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan Variabel Iklim Organisasi	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
<b>Struktur</b>						
1.	Dalam Instansi ini sudah dilakukan pembagian tugas yang jelas.					
2.	Diinstansi ini sudah ada aturan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan diinstansi ini tidak tumpang tindih.					
<b>Standar</b>						
4.	Pegawai sebaiknya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.					
5.	Sebaiknya pegawai merasa tidak terbebani dalam melaksanakan tugas sehari-hari.					
6.	Pegawai dalam melakukan pekerjaan seharusnya diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
<b>Tanggung jawab</b>						
7.	Pegawai diinstansi ini dapat menyelesaikan sendiri persoalan yang timbul dalam pekerjaan.					
8.	Pegawai diinstansi ini memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja.					
9.	Pegawai diinstansi ini tidak terpengaruh dengan sikap negatif orang lain dalam melaksanakan tugas					
<b>Dukungan</b>						
10.	Sesama pegawai dalam instansi ini sudah saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.					
11.	Setiap pegawai sudah mendapat fasilitas kerja.					
12.	Atasan memberikan dorongan kepada pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.					

## MOTIVASI KERJA ( $X_2$ )

Petunjuk Isian Kuesioner ada 5 alternatif

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Cukup Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
<b>Kebutuhan fisiologis</b>						
1.	Setiap pegawai layak mendapat kesejahteraan dari hasil kerjanya.					
2.	Organisasi berkewajiban memberikan peningkatan kesejahteraan bagi pegawainya					
<b>Kebutuhan rasa aman</b>						
3.	Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dari instansi dalam menjalankan tugasnya					
4.	Tersedianya jaminan bagi setiap pegawai bila mengalami resiko kerja.					
5.	Setiap pegawai berhak mendapat perlindungan fisik dan emosional dari instansi					
<b>Kebutuhan hubungan sosial</b>						
6.	Setiap pegawai perlu mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan sekerja					
7.	Setiap pegawai wajib memberikan bantuan kepada rekan kerjanya					
8.	Setiap pegawai perlu menjalin komunikasi dengan pihak lain					
<b>Kebutuhan pengakuan</b>						
9.	Pegawai yang berprestasi dalam pekerjaan layak mendapat pengakuan dan penghargaan dari instansi					
10.	Setiap pegawai memberikan pengakuan dan penghargaan kepada rekan yang berprestasi dalam pekerjaan					
<b>Kebutuhan aktualisasi diri</b>						
11.	Setiap pegawai diberikan kesempatan mengembangkan diri.					
12.	Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan-gagasan.					

### LINGKUNGAN KERJA FISIK (X<sub>3</sub>)

Petunjuk Isian Kuesioner ada 5 alternatif

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Cukup Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
<b>Pewarnaan</b>						
1.	Warna dinding ruangan kerja Anda dapat mempengaruhi semangat kerja.					
2.	Warna peralatan kerja Anda dapat meningkatkan produktivitas kerja.					
<b>Penerangan</b>						
3.	Ketersediaan pencahayaan yang cukup diruangan kerja Anda dapat meningkatkan semangat kerja.					
4.	Agar Anda betah diruangan kerja, memerlukan pencahayaan yang mencukupi.					
<b>Pertukaran Udara</b>						
5.	Sirkulasi udara yang cukup tersedia diruangan kerja Anda sehingga akan menyegarkan fisik pegawai.					
6.	Suhu udara diruangan kerja Anda dapat dipertahankan untuk kenyamanan dalam bekerja.					
<b>Kebisingan</b>						
7.	Ruang kerja Anda jauh dari suara bising sehingga dapat bekerja dengan tenang.					
8.	Suara yang ada disekitar anda bekerja tidak mengganggu Anda dalam bekerja.					
<b>Keamanan</b>						
9.	Anda merasa aman dalam bekerja sehingga meningkatkan gairah kerja.					
10.	Konstruksi bangunan kantor Anda dapat menjamin keselamatan dalam bekerja					
<b>Kebersihan</b>						
11.	Lingkungan ruangan kerja Anda terjaga kebersihannya.					
12.	Anda merasa senang dengan kebersihan lingkungan kantor anda bekerja.					



Iklim Organisasi (X1)																	
No RS	Struktur			Jlh	Standar			Jlh	Tanggung Jawab			Jlh	Dukungan			Jlh	Total
	1	2	3		4	5	6		7	8	9		10	11	12		
1	5	5	4	14	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	13	53
2	4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	46
3	2	3	3	8	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	4	11	40
4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
5	4	4	3	11	4	4	4	12	2	2	4	8	4	3	3	10	41
6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	47
7	4	4	4	12	5	5	4	14	4	3	3	10	4	3	4	11	47
8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10	3	4	4	11	45
9	3	3	3	9	4	4	4	12	4	3	4	11	3	4	3	10	42
10	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	50
11	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	3	9	40
12	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	3	9	40
13	4	3	3	10	5	4	4	13	3	3	3	9	4	4	3	11	43
14	4	3	3	10	4	3	3	10	3	3	5	11	3	3	4	10	41
15	3	3	3	9	5	5	3	13	3	3	3	9	3	4	4	11	42
16	4	5	5	14	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	52
17	4	4	3	11	5	5	5	15	3	3	4	10	4	3	4	11	47
18	4	3	3	10	4	3	4	11	3	3	4	10	4	3	4	11	42

Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Hasil Penelitian



19	4	5	4	13	4	4	4	12	3	5	4	12	4	3	4	11	48
20	3	3	3	9	4	4	4	12	5	3	4	12	4	3	4	11	44
21	4	4	3	11	4	3	4	11	4	3	4	11	5	4	5	14	47
22	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	4	10	40
23	3	3	3	9	4	3	4	11	3	3	3	9	3	2	4	9	38
24	4	5	5	14	4	4	4	12	3	4	4	11	4	3	4	11	48
25	3	3	3	9	4	4	5	13	3	3	2	8	3	3	3	9	39
26	3	3	3	9	4	3	4	11	3	3	3	9	4	4	5	13	42
27	2	3	3	8	4	3	4	11	3	3	4	10	3	3	4	10	39
28	4	3	3	10	3	3	3	9	2	3	3	8	3	2	4	9	36
29	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	60
30	4	4	4	12	5	5	5	15	5	3	3	11	5	4	4	13	51
31	5	4	3	12	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	3	9	42
32	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	4	12	51
33	4	4	3	11	4	4	5	13	3	4	5	12	3	4	3	10	46
34	4	4	3	11	5	5	5	15	4	4	4	12	4	3	5	12	50
35	4	5	3	12	5	5	5	15	3	3	5	11	5	3	4	12	50
36	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	3	11	51
37	3	4	3	10	5	3	5	13	4	4	4	12	3	3	4	10	45
38	3	3	3	9	4	3	3	10	3	4	3	10	4	4	3	11	40
39	3	3	3	9	4	4	5	13	3	3	4	10	5	3	3	11	43
<b>TOTAL</b>																	<b>1756</b>



Motivasi Kerja (X2)																		
No RS	Kebutuhan Fisiologis			Kebutuhan Rasa Aman				Kebutuhan Hubungan Sosial				Kebutuhan Pengakuan			Kebutuhan Aktualisasi Diri			Total
	1	2	Jlh	3	4	5	Jlh	6	7	8	Jlh	9	10	Jlh	11	12	Jlh	
1	5	5	10	5	4	4	13	4	4	4	12	5	4	9	4	4	8	52
2	3	3	6	3	4	4	11	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	42
3	4	4	8	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	42
4	4	4	8	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	38
5	2	3	5	3	3	3	9	4	3	3	10	4	4	8	2	2	4	36
6	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	2	2	4	3	3	6	42
7	4	4	8	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	8	4	3	7	46
8	3	4	7	3	3	4	10	4	4	3	11	4	4	8	4	4	8	44
9	4	4	8	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	6	4	3	7	44
10	3	3	6	3	3	4	10	3	3	3	9	4	4	8	3	3	6	39
11	3	3	6	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	6	4	4	8	42
12	4	3	7	4	4	4	12	3	4	3	10	4	3	7	4	3	7	43
13	4	4	8	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	8	5	4	9	48
14	4	4	8	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	45
15	3	3	6	3	4	3	10	3	3	3	9	4	4	8	4	3	7	40
16	4	3	7	5	5	5	15	4	4	4	12	3	3	6	4	3	7	47
17	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	8	5	5	10	58
18	4	4	8	2	4	4	10	5	5	5	15	3	3	6	4	3	7	46



19	4	4	8	4	4	4	12	4	3	4	11	3	3	6	4	3	7	44
20	4	4	8	4	4	3	11	4	4	4	12	3	3	6	4	4	8	45
21	3	4	7	5	3	3	11	4	4	4	12	5	5	10	5	4	9	49
22	4	4	8	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	6	4	4	8	43
23	3	3	6	4	4	5	13	4	3	3	10	3	3	6	4	3	7	42
24	4	4	8	3	3	3	9	4	4	5	13	4	4	8	3	3	6	44
25	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	10	3	3	6	48
26	4	4	8	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	8	5	4	9	51
27	4	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	4	3	7	40
28	4	3	7	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	40
29	4	4	8	4	4	5	13	4	4	4	12	5	5	10	5	5	10	53
30	5	5	10	3	3	3	9	5	5	5	15	3	4	7	4	5	9	50
31	4	5	9	5	5	4	14	5	4	3	12	5	5	10	5	4	9	54
32	5	5	10	5	5	5	15	3	3	3	9	4	4	8	5	5	10	52
33	4	4	8	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	8	4	4	8	46
34	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	10	4	4	8	50
35	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	6	4	4	8	46
36	5	5	10	3	3	5	11	4	4	4	12	5	4	9	3	3	6	48
37	4	4	8	2	4	4	10	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	45
38	4	3	7	4	3	4	11	4	4	4	12	5	5	10	4	4	8	48
39	4	4	8	4	4	4	12	3	3	3	9	5	5	10	4	4	8	47
<b>Total</b>																		<b>1779</b>



Lingkungan Kerja Fisik (X3)																			
No RS	Pewarnaan			Penerangan			Pertukaran Udara			Kebisingan			Keamanan			Kebersihan			Total
	1	2	Jlh	3	4	Jlh	5	6	Jlh	7	8	Jlh	9	10	Jlh	11	12	Jlh	
1	4	4	8	4	4	8	5	5	10	4	4	8	4	4	8	4	4	8	50
2	3	3	6	4	4	8	4	4	8	3	3	6	4	4	8	4	4	8	44
3	3	3	6	4	4	8	5	4	9	4	4	8	3	3	6	5	5	10	47
4	4	4	8	3	3	6	4	4	8	3	3	6	4	4	8	4	4	8	44
5	4	3	7	4	4	8	3	3	6	3	3	6	4	4	8	5	5	10	45
6	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	3	6	4	4	8	5	5	10	44
7	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	7	5	5	10	4	4	8	45
8	4	3	7	4	4	8	3	3	6	4	4	8	4	4	8	3	3	6	43
9	2	3	5	3	3	6	4	4	8	3	3	6	5	5	10	4	4	8	43
10	2	3	5	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	3	6	4	4	8	39
11	4	4	8	3	3	6	3	3	6	4	4	8	4	4	8	4	5	9	45
12	5	3	8	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	7	4	4	8	43
13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	10	3	3	6	4	4	8	48
14	4	3	7	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
15	4	3	7	4	5	9	5	5	10	3	3	6	3	4	7	3	3	6	45
16	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	38
17	5	3	8	5	4	9	5	5	10	5	3	8	3	4	7	4	4	8	50
18	4	4	8	4	4	8	5	4	9	3	4	7	4	3	7	4	5	9	48



19	4	3	7	3	4	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	4	8	43
20	4	5	9	5	5	10	5	3	8	4	3	7	4	5	9	4	4	8	51
21	3	3	6	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	4	8	43
22	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	4	9	4	5	9	49
23	2	2	4	4	4	8	5	5	10	4	3	7	3	3	6	4	4	8	43
24	3	3	6	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4	3	7	40
25	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	3	3	6	44
26	4	2	6	4	2	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3	4	7	36
27	4	4	8	3	4	7	4	4	8	5	4	9	4	4	8	4	4	8	48
28	3	3	6	3	3	6	4	5	9	3	4	7	3	4	7	4	3	7	42
29	5	5	10	5	5	10	5	5	10	3	5	8	5	5	10	5	5	10	58
30	4	5	9	4	4	8	5	5	10	4	3	7	5	5	10	5	4	9	53
31	4	4	8	4	4	8	5	5	10	4	3	7	5	4	9	4	5	9	51
32	4	3	7	4	4	8	4	4	8	5	4	9	4	4	8	5	5	10	50
33	4	4	8	4	4	8	5	5	10	5	4	9	4	4	8	5	5	10	53
34	5	5	10	5	5	10	5	4	9	4	4	8	3	3	6	4	4	8	51
35	4	3	7	4	4	8	5	5	10	5	5	10	4	4	8	5	5	10	53
36	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	4	8	3	3	6	45
37	5	3	8	3	3	6	5	5	10	5	5	10	4	5	9	4	4	8	51
38	4	3	7	3	3	6	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	5	9	46
39	4	4	8	5	5	10	4	4	8	4	3	7	3	4	7	4	5	9	49
<b>Total</b>																			<b>1808</b>



Kinerja Pegawai (Y)																	
No RS	Kuantitas Output				Kualitas Output				Jangka Waktu Output				Kehadiran Ditempat Kerja				Total
	1	2	3	Jlh	4	5	6	Jlh	7	8	9	Jlh	10	11	12	Jlh	
1	4	3	3	10	4	3	5	12	4	4	4	12	5	5	4	14	48
2	4	2	3	9	4	2	5	11	5	5	4	14	3	3	4	10	44
3	4	2	2	8	4	2	3	9	4	5	3	12	3	3	3	9	38
4	4	2	2	8	4	2	4	10	4	5	3	12	4	4	4	12	42
5	4	2	2	8	4	2	4	10	4	4	3	11	4	4	4	12	41
6	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	3	11	3	4	3	10	43
7	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	10	47
8	4	3	3	10	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12	44
9	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	3	11	4	4	4	12	45
10	4	2	2	8	4	2	4	10	3	3	3	9	3	3	4	10	37
11	4	3	2	9	4	2	4	10	4	4	3	11	3	3	3	9	39
12	4	2	2	8	4	2	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	39
13	4	2	2	8	4	2	4	10	4	4	4	12	3	3	3	9	39
14	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	3	9	38
15	4	3	2	9	4	2	4	10	3	3	4	10	3	3	4	10	39
16	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	37
17	5	2	5	12	5	5	5	15	4	5	4	13	5	5	5	15	55
18	4	2	3	9	3	2	3	8	3	4	3	10	5	4	4	13	40



19	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	2	9	2	3	3	8	35
20	4	3	3	10	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	3	9	42
21	4	2	3	9	4	2	3	9	4	5	3	12	2	3	3	8	38
22	4	2	2	8	4	2	4	10	3	5	4	12	2	4	3	9	39
23	3	2	2	7	3	2	3	8	3	4	2	9	3	3	3	9	33
24	3	2	2	7	3	2	3	8	3	4	2	9	3	3	3	9	33
25	3	2	2	7	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	3	9	35
26	3	2	3	8	3	2	3	8	3	5	2	10	3	3	3	9	35
27	4	2	2	8	4	2	5	11	4	5	4	13	4	4	4	12	44
28	4	2	2	8	4	2	5	11	4	4	4	12	4	4	4	12	43
29	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	5	14	57
30	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	3	11	5	5	4	14	51
31	5	1	5	11	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	55
32	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	4	10	43
33	5	5	5	15	4	4	4	12	3	5	3	11	5	4	4	13	51
34	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	58
35	5	4	4	13	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	57
36	5	3	3	11	5	3	5	13	4	4	5	13	4	4	5	13	50
37	5	3	3	11	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	5	13	52
38	4	3	3	10	4	2	3	9	3	4	3	10	4	4	4	12	41
39	4	3	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	3	9	40
<b>Total</b>																	<b>1687</b>

## Lampiran 4: Hasil Uji Validitas

**Hasil Uji Validitas****Variabel Iklim Organisasi (X1)****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	41.2821	21.945	.493	.528	.848
X1.2	41.2564	20.722	.707	.722	.832
X1.3	41.6154	21.401	.671	.652	.836
X1.4	40.8205	22.467	.501	.532	.847
X1.5	41.0769	21.599	.541	.528	.844
X1.6	40.8462	22.502	.466	.472	.849
X1.7	41.5128	21.730	.523	.427	.846
X1.8	41.6154	22.085	.546	.493	.844
X1.9	41.2564	21.722	.475	.372	.850
X1.10	41.2564	21.933	.541	.389	.844
X1.11	41.5897	22.143	.532	.451	.845
X1.12	41.1538	22.923	.383	.331	.854



**Variabel Motivasi Kerja (X2)**
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41.7179	18.839	.538	.711	.788
X2.2	41.7436	18.301	.626	.717	.780
X2.3	41.8718	18.220	.480	.566	.793
X2.4	41.8462	19.239	.437	.594	.796
X2.5	41.6923	19.903	.351	.411	.803
X2.6	41.8205	19.835	.371	.767	.802
X2.7	41.8974	19.516	.442	.786	.796
X2.8	41.8718	19.904	.340	.681	.804
X2.9	41.7949	19.220	.325	.903	.809
X2.10	41.8205	19.256	.356	.904	.805
X2.11	41.6923	18.061	.617	.679	.779
X2.12	42.0000	17.895	.638	.751	.777

**Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)**
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	42.5897	17.827	.436	.479	.771
X3.2	42.9487	17.313	.546	.512	.759
X3.3	42.5641	18.621	.395	.629	.775
X3.4	42.5128	18.046	.455	.621	.769
X3.5	42.1538	17.502	.568	.738	.758
X3.6	42.3077	17.955	.429	.707	.772
X3.7	42.5641	18.305	.391	.308	.776
X3.8	42.7179	18.787	.355	.343	.779
X3.9	42.6154	18.559	.360	.668	.779
X3.10	42.4615	18.887	.358	.591	.778
X3.11	42.3077	18.534	.459	.668	.770
X3.12	42.2051	18.483	.378	.691	.777

**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.1538	41.713	.875	.867	.900
Y.2	40.4615	43.202	.363	.461	.922
Y.3	40.2051	38.430	.714	.876	.905
Y.4	39.3333	41.912	.753	.855	.903
Y.5	40.3846	38.980	.728	.808	.903
Y.6	39.3333	40.912	.703	.733	.904
Y.7	39.4872	43.414	.608	.591	.909
Y.8	39.0256	45.605	.334	.301	.918
Y.9	39.7692	40.603	.688	.765	.905
Y.10	39.6154	39.611	.712	.822	.904
Y.11	39.5897	41.196	.749	.765	.903
Y.12	39.4615	40.623	.822	.829	.900



## Lampiran 5: Hasil Uji Reabilitas

**Hasil Uji Reabilitas****Variabel Iklim Organisasi (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.857	12

**Variabel Motivasi kerja (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.812	12

**Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.787	.787	12

**Variabel Kinerja Pegawai (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.921	12

Lampiran 6: Hasil Uji Regresi

**Hasil Uji Regresi**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	43.2564	6.98765	39
X1	45.0256	5.07568	39
X2	45.6154	4.71624	39
X3	46.3590	4.61398	39

**Correlations**

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.475	.477	.724
	X1	.475	1.000	.428	.301
	X2	.477	.428	1.000	.419
	X3	.724	.301	.419	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.001	.001	.000
	X1	.001	.	.003	.031
	X2	.001	.003	.	.004
	X3	.000	.031	.004	.
N	Y	39	39	39	39
	X1	39	39	39	39
	X2	39	39	39	39
	X3	39	39	39	39

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.573	4.56524

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1125.987	3	375.329	18.009	.000 <sup>a</sup>
	Residual	729.449	35	20.841		
	Total	1855.436	38			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-22.086	9.269		-2.383	.023		
	X1	.333	.163	.242	2.043	.049	.799	1.252
	X2	.180	.185	.122	.977	.335	.724	1.381
	X3	.908	.179	.600	5.081	.000	.806	1.240

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.982	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.008	22.519	.02	.81	.00	.31
	3	.006	26.650	.05	.11	.98	.22
	4	.005	29.654	.92	.08	.02	.48

a. Dependent Variable: Y

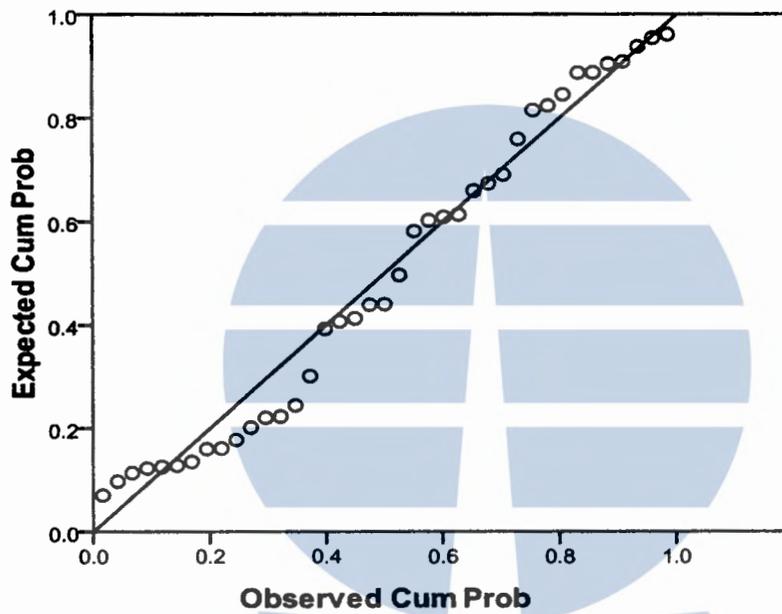
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.8106	60.1538	43.2564	5.44346	39
Std. Predicted Value	-1.735	3.104	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.849	2.638	1.397	.438	39
Adjusted Predicted Value	33.2710	61.7343	43.2206	5.54096	39
Residual	-6.70672	8.07922	.00000	4.38133	39
Std. Residual	-1.469	1.770	.000	.960	39
Stud. Residual	-1.537	1.834	.004	1.009	39
Deleted Residual	-7.33739	8.74786	.03578	4.85590	39
Stud. Deleted Residual	-1.568	1.901	.008	1.022	39
Mahal. Distance	.340	11.712	2.923	2.708	39
Cook's Distance	.000	.152	.028	.037	39
Centered Leverage Value	.009	.308	.077	.071	39

a. Dependent Variable: Y

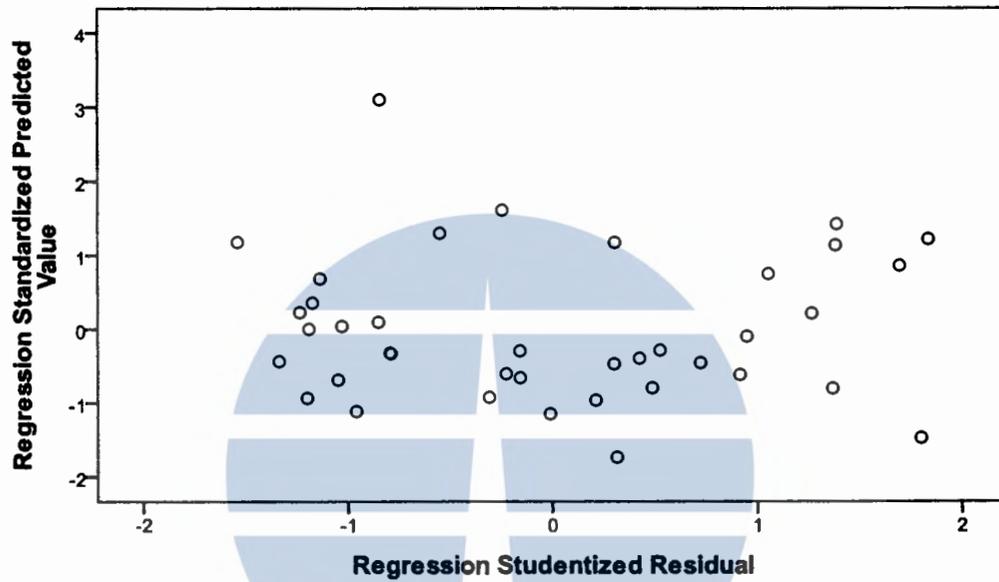
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



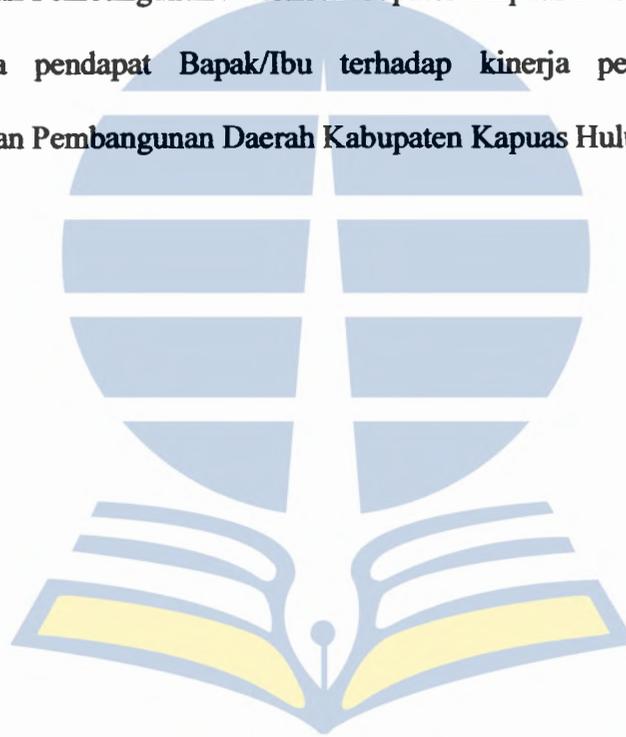
### Scatterplot

Dependent Variable: Y



### Lampiran 7: Pedoman Wawancara

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terhadap iklim organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
2. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terhadap lingkungan kerja fisik di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?



## Lampiran 8: Transkrip Wawancara

Berikut transkrip wawancara dengan para Responden pada tanggal 31 Oktober 2013 :

Responden I, wawancara dilakukan di ruang kantor Ibu Syarifah Mariam (Kabid Perekonomian) dimana wawancara ini kami lakukan dengan pencatatan saja.

Berikut ini transkrip wawancara yang dilakukan:

- Peneliti : Selamat siang Ibu Syarifah, karena kita sudah kenal tentu saya tidak memperkenalkan nama saya lagi. Adapun tujuan saya menghadap Ibu untuk keperluan pengumpulan data TAPM saya, saya mohon bantuan Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan saya. Semua hasil wawancara ini bersifat rahasia dan tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Ibu dikantor.
- Responden I : Baik Pak, Apa yang bisa saya bantu untuk data yang Bapak perlukan.
- Peneliti : Terima kasih Bu Syarifah. Bagaimana pendapat Ibu terhadap iklim organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden I : Kalau iklim organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini saya rasa sudah baik dimana struktur organisasinya sudah jelas sesuai dengan aturan yang sudah disahkan dimana setiap pegawai sudah mempunyai pembagian tugas masing-masing, setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dibuktikan dengan hasil pekerjaan diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan setiap pegawai di instansi ini saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
- Peneliti : Selanjutnya, Bagaimana pendapat Ibu terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden I : Sepanjang yang saya amati motivasi kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu biasa saja, walau pun beban kerja sangat banyak dan harus selesai pada waktu yang ditentukan ya harus dikerjakan dengan menambah waktu kerja atau pekerjaan itu dibawa kerumah untuk dikerjakan demi untuk memenuhi rasa tanggung jawab kita walau tidak menerima imbalan apa-apa atas kerja keras kita tersebut.

- Peneliti : Oh begitu ya Bu. Selanjutnya, Bagaimana pendapat Ibu terhadap lingkungan kerja fisik di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden I : Lingkungan kerja fisik di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu sangat memadai untuk melakukan aktifitas kegiatan perkantoran. Ya kita sebagai pegawai ini harus bisa memaksimalkan kondisi yang ada untuk melakukan aktifitas secara maksimal, karena pada umumnya semua sarana penunjang kegiatan sudah terpenuhi.
- Peneliti : Pertanyaan saya berikutnya Bu. Bagaimana pendapat Ibu terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden I : Ya pertanyaan ini lah yang menjadi perhatian kita dimana kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu selalu kita tingkatkan dan selama ini kinerja pegawai di instansi ini sudah cukup baik dengan melakukan perencanaan program-program pembangunan daerah sesuai dengan visi misi Kabupaten Kapuas Hulu dilaksanakan dengan terarah dan terprogram ditunjang dengan kuantitas dan kualitas hasil kerja para pegawai sangat mendukung dimana para pegawai disini pada umumnya sudah faham akan kerjanya karena rata-rata sudah lama dan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.
- Peneliti : Saya mengucapkan terimakasih kepada Ibu telah memberikan masukan yang sangat saya perlukan untuk data Tesis saya ini.

Responden II, wawancara dilakukan di ruang kantor Bapak Budi Prasetyo, ST (Kasubbid Fisik dan Prasarana Bidang Fisik Sarana dan Prasarana dan Tata Ruang) dimana wawancara ini kami lakukan dengan pencatatan saja. Berikut ini transkrip wawancara yang dilakukan:

- Peneliti : Selamat siang Pak Budi, karena Bapak sudah tau nama saya sehingga tidak perlu lagi saya menyebut nama. Adapun tujuan saya menghadap Bapak untuk keperluan pengumpulan data TAPM saya, saya mohon bantuan Bapak untuk menjawab beberapa pertanyaan saya. Semua hasil wawancara ini bersifat rahasia dan tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak dikantor.
- Responden II : Baik Pak, keterangan apa yang bisa saya jelaskan.
- Peneliti : Terima kasih. Bagaimana pendapat Bapak terhadap iklim organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?

- Responden II** : Iklim organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu pada dasarnya sudah cukup baik dimana struktur organisasinya sudah jelas dengan adanya pembagain tugas setiap pegawai, standar pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya dan adanya dukungan kerjasama dari sesama pegawai dalam melakukan tugas sehari hari.
- Peneliti** : Oh begitu ya Pak. Selanjutnya, Bagaimana pendapat Bapak terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden II** : Motivasi kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu pada dasarnya sudah cukup baik dimana setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume dan waktu yang ditentukan sehingga terkadang para pegawai melakukan penambahan waktu kerja dengan melakukan kerja lembur demi tercapainya target yang ditentukan walau tidak mendapatkan imbalan khusus.
- Peneliti** : Selanjutnya, Bagaimana pendapat Bapak terhadap lingkungan kerja fisik di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden II** : Lingkungan kerja fisik di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu pada dasarnya sudah cukup baik dimana disetiap ruangan kerja para pegawai sudah memenuhi sarana penunjang kenyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga setiap pegawai merasa betah dan nyaman dalam melakukan aktifitas kerja sehari-hari.
- Peneliti** : Ini pertanyaan yang terakhir Pak. Bagaimana pendapat Bapak terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden II** : Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu pada dasarnya sudah cukup baik dimana kuantitas output pekerjaan dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan, kualitas output pekerjaan yang dihasilkan para pegawai sangat memahami pekerjaannya, para pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dan waktu kerja para pegawai sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
- Peneliti** : Pak Budi, saya mengucapkan terimakasih atas bantuan Bapak memberikan masukan untuk data Tesis saya ini.

**Responden III**, wawancara dilakukan di ruang kantor Bapak Hendrikus Hartadi, S.Sos (Kasubbid Penelitian Penelitian dan Pengembangan Bidang Penelitian dan

Statistik) dimana wawancara ini kami lakukan dengan pencatatan saja. Berikut ini transkrip wawancara yang dilakukan:

- Peneliti : Selamat siang Pak Hendrikus, tentu Bapak sudah mengenal nama saya. Adapun maksud kedatangan saya menghadap Bapak untuk keperluan pengumpulan data TAPM saya, saya mohon bantuan Bapak untuk memberikan beberapa keterangan yang saya perlukan dengan menjawab beberapa pertanyaan saya. Hasil wawancara kita ini bersifat rahasia dan tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak dikantor.
- Responden III : Bagaimana Pak Hondro apa yang bisa saya bantu akan saya jelaskan sesuai dengan yang Bapak inginkan.
- Peneliti : Terima kasih Pak. Bagaimana pendapat Bapak terhadap iklim organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden III : Mengenai iklim organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu sangat mendukung aktifitas kami disini dimana sesama pegawai saling kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya dorongan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian sudah sebagian besar rekan-rekan dikantor ini memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya karena masing masing pegawai sudah memiliki tugas masing-masing yang sudah jelas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing.
- Peneliti : Kalau begitu Pak. Selanjutnya, Bagaimana pendapat Bapak terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden III : Kalau mengenai motivasi kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu sepanjang pengamatan saya ya biasa aja, para pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawabnya masing-masing. Karena pekerjaan tersebut sudah menjadi tanggung jawab kita ya kita harus berusaha menyelesaikannya. Malu juga rasanya jika pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kita tidak terselesaikan pada waktunya.
- Peneliti : Pertanyaan saya berikutnya Pak, Bagaimana pendapat Bapak terhadap lingkungan kerja fisik di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden III : Mengenai lingkungan kerja fisik di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini sudah memenuhi untuk membuat kita bisa bersemangat dalam bekerja sehingga kita dapat melakukan aktifitas kerja dengan baik.

- Peneliti** : Pertanyaan saya berikutnya Pak. Bagaimana pendapat Bapak terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ini?
- Responden III** : Kinerja pegawai di instansi ini hampir rata semua pegawai sudah baik dimana setiap beban kerja dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu yang dijadwalkan. Juga tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja di instansi ini cukup baik.
- Peneliti** : Terima kasih Pak Hendrikus, atas penjelasan yang Bapak berikan merupakan sesuatu yang sangat berharga dalam melengkapi data Tesis saya ini.

