




THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE PLANNING AND ORGANIZATIONAL BUREAU OF THE GENERAL ELECTION COMMISSION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Irwan Ardian Putra¹, Enjang Sudarman², Gada Sembada³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520

* Email Korespondensi: irwan.adrian@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Articles History: Accepted tgl. 13/11/2025 Repaired tgl. 23/11/2025 Approved tgl. 23/11/2025 Available online tgl. 23/11/2025</p> <p>ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312</p>	<p>This study aims to determine the influence of organizational climate and work motivation on employee performance at the Planning and Organization Bureau of the General Election Commission of the Republic of Indonesia. The phenomenon underlying this study is the discovery of employees with suboptimal performance levels. In this study the author used quantitative research. The population in this study was 86 employees of the Planning and Organization Bureau of the General Election Commission of the Republic of Indonesia. In this study the author used a saturated sampling technique found in Non-Probability Sampling, a total of 86 employees. Data were collected using a closed questionnaire with a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 20. The results of the study indicate that partially and simultaneously, the influence of organizational climate and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This study emphasizes the importance of the internal work atmosphere and providing motivation as a strategy to improve performance.</p>
<p>DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.539</p>	<p>Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Employee Performance.</p>
<p> ©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p>	

PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan fungsi pada Biro Perencanaan dan Organisasi Komisi Pemilihan Umum RI menuntut kinerja pegawai yang optimal, mengingat lembaga ini memegang peran strategis dalam memastikan terselenggaranya

pemilu yang efektif, akuntabel, dan tepat waktu. Dalam konteks tersebut, iklim organisasi yang kondusif menjadi faktor penting karena mampu menciptakan rasa aman, kenyamanan bekerja, kejelasan prosedur, serta hubungan kerja yang harmonis dalam lingkungan birokrasi. Di

sisi lain, motivasi kerja merupakan pendorong internal yang memengaruhi kesediaan pegawai untuk bekerja secara produktif, berinisiatif, serta memberikan kontribusi terbaik dalam setiap proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang dilakukan biro. Berbagai dinamika kerja, tuntutan tugas yang tinggi, serta kebutuhan akan koordinasi lintas unit menjadikan penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai semakin relevan untuk dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana iklim organisasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di Biro Perencanaan dan Organisasi KPU RI, serta mengidentifikasi faktor mana yang memiliki pengaruh lebih dominan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi pengambil kebijakan dalam melakukan perbaikan tata kelola organisasi, meningkatkan efektivitas pola kerja, dan memperkuat strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan KPU RI. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan akademis bagi penelitian sejenis yang membahas hubungan antara aspek organisasi, motivasi, dan kinerja dalam instansi pemerintahan.

LANDASAN TEORI

IKLIM ORGANISASI

Menurut Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2015) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi prilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

Motivasi

Menurut Priansa (2017:200) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut: motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Kinerja Pegawai

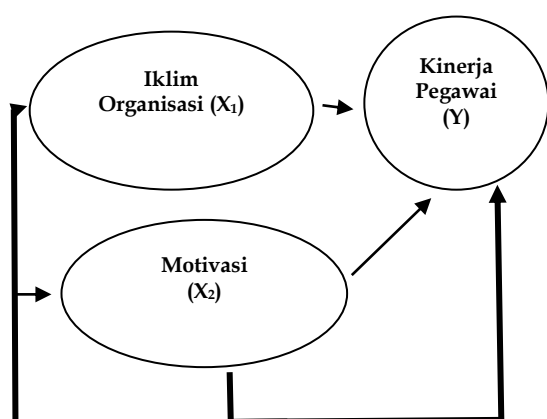
Menurut Sedarmayanti (2017:67) merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi kerja yang timbul dari iklim organisasi yang baik dan Motivasi. Kinerja dapat dinilai dari ketepatan penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap aturan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Ilim Organisasi dan Motivasi kerja secara simultan dapat meningkatkan kinerja pegawai Edi Halomoan (2020). bahwa motivasi kerja

dan iklim organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Metro. Perubahan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro Muhammad Haizal Muna, Senen Mustakim, David Ariswandy (2023)

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Suasana kerja internal dalam suatu organisasi yang baik dan pemberian motivasi yang berkelanjutan diperlukan agar kinerja pegawai tetap optimal



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis ini telah dibuktikan melalui uji regresi parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan hasil signifikan.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara iklim organisasi

dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif dan asosiatif. populasi dalam penelitian ini adalah 86 pegawai pada KPU RI. Sampel sebanyak 86 orang pegawai menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 86 responden yang merupakan pegawai biro Perencanaan dan Organisasi Komisi Pemilihan Umum RI. Tiga variabel utama yang dianalisis adalah iklim organisasi (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja pegawai (Y).

Hasil rekapitulasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju" terhadap

item-item terkait ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan adanya suasana kerja internal organisasi yang dibentuk oleh praktik, prosedur, dan perilaku yang didukung dan dihargai di dalamnya, memiliki loyalitas terhadap institusi, dan menunjukkan performa kerja yang positif.

Uji instrument adalah proses pengujian alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi pada skor jawaban masing-masing responden saling berkorelasi atau tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X_1)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} n = 86	Keterangan
1	0.673**	0.209	Valid
2	0.680**	0.209	Valid
3	0.731**	0.209	Valid
4	0.667**	0.209	Valid
5	0.425**	0.209	Valid
6	0.705**	0.209	Valid
7	0.425**	0.209	Valid
8	0.364**	0.209	Valid
9	0.476**	0.209	Valid
10	0.507**	0.209	Valid
11	0.373**	0.209	Valid
12	0.533**	0.209	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} n = 86	Keterangan
1	0.596**	0.209	Valid
2	0.576**	0.209	Valid
3	0.636**	0.209	Valid
4	0.478**	0.209	Valid
5	0.575**	0.209	Valid
6	0.526**	0.209	Valid
7	0.610**	0.209	Valid
8	0.594**	0.209	Valid
9	0.711**	0.209	Valid
10	0.534**	0.209	Valid
11	0.517**	0.209	Valid
12	0.579**	0.209	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} n = 86	Keterangan
1	0.441**	0.209	Valid
2	0.514**	0.209	Valid
3	0.674**	0.209	Valid
4	0.522**	0.209	Valid
5	0.888**	0.209	Valid
6	0.860**	0.209	Valid
7	0.642**	0.209	Valid
8	0.717**	0.209	Valid
9	0.888**	0.209	Valid
10	0.697**	0.209	Valid
11	0.860**	0.209	Valid
12	0.642**	0.209	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable Iklim organisasi (X_1), Motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) diatas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang artinya semua indikator pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk validitas, dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,796	12

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,819	12

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	12

Seluruh butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (\alpha = 0,05; N = 86)$, yang berarti valid. Nilai Cronbach's Alpha $> 0,209$ menunjukkan bahwa instrumen penelitian juga reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan serangkaian uji statistik yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis memenuhi asumsi yang diperlukan oleh teknik inferensial tertentu. Uji asumsi klasik yang dilakukan peneliti meliputi beberapa seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data residual terdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas

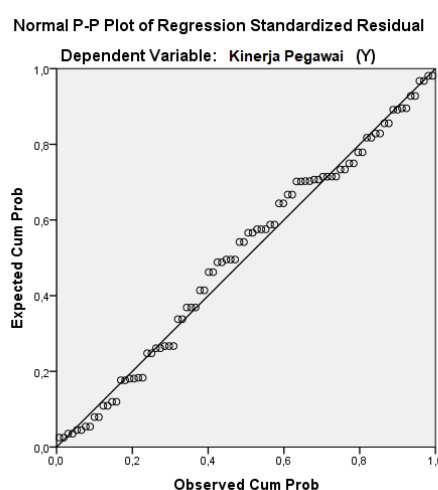
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,81262
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,054
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,716
Asymp. Sig. (2-tailed)		,685

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.685 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.716, berarti data residual terdistribusi normal.

Untuk uji normalitas, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Tabel tersebut dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah (2025)

Uji normalitas dengan normal

probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) tiap-tiap variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melebihi 10. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 menunjukkan korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir. Hasil uji multikolinearitas ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	12,412	3,684		3,369	,001		
1 Iklim Organisasi (X1)	,249	,069	,321	3,585	,001	,533	1,874
Motivasi (X2)	,277	,071	,333	3,902	,000	,608	1,643

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independent tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa

model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk memastikan bahwa residual (error) bersifat independen satu sama lain. Jika residual tidak independen (terjadi autokorelasi), maka model regresi yang digunakan melanggar asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan hasilnya dapat menyesatkan atau bias.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,798 ^a	,636	,623	2,85791	2,691

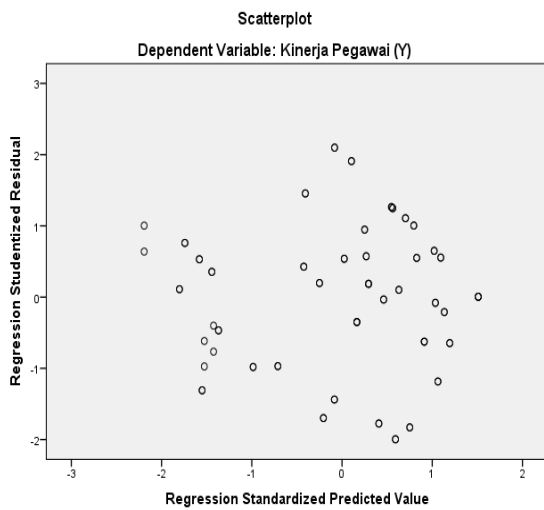
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Iklim Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2.691 Pada taraf signifikan 5% dengan n = 86, k = 3 diperoleh dL = 1.578 dan dU = 1.722 maka 4-dU = 2.278 dan 4-dL = 2.422. Karena nilai DW = 2.691 berada pada 4-dL < d < 4 yaitu 2.422 < 2.691 < 4, maka dapat disimpulkan Tidak ada korelasi negatif.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah residual (galat) dari model regresi memiliki varians yang konstan pada setiap nilai prediktor (homoskedastisitas), atau justru bervariasi (heteroskedastisitas)



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.
 Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil gambar *Scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi Sederhana dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel *Independen* dan variabel *dependen*.

Tabel 9. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	28,039	3,067		9,143	,000
1 Iklim Organisasi (X1)	,532	,061	,687	8,653	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 28.039 + 0.532X_1$$

Dimana:

Nilai konstanta intersep sebesar 28.039 menyatakan bahwa jika variabel Iklim Organisasi (X_1) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 28.039.

Nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.532. Hal ini berarti jika variabel Iklim Organisasi (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.532, dengan asumsi variabel Iklim Organisasi (X_1) dianggap konstan.

Tabel 10. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	25,048	3,545		7,065	,000
Motivasi (X3)	,559	,067	,672	8,321	,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 25.048 + 0.559 X_3$$

Dimana:

Nilai konstanta intersep sebesar 25.048 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 25.048.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.559. Hal ini berarti jika variabel Motivasi (X_2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel

Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.559, dengan asumsi variabel Motivasi (X₂) dianggap konstan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 11. Hasil Uji t (X₁, X₂, terhadap Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	12,412	3,684			3,369	,001
1 Iklim Organisasi (X ₁)	,249	,069	,321		3,585	,001
Motivasi (X ₂)	,277	,071	,333		3,902	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.412 + 0.249 X_1 + 0.277 X_2 + \text{artinya,}$$

Nilai Konstanta a = 12.412 dapat diartikan bahwa jika iklim organisasi dan motivasi bernilai nol maka kinerja pegawai bernilai positif sebesar 12.412.

Koefisien regresi Iklim Organisasi b₁ = 0.249 dapat diartikan bahwa jika nilai iklim organisasi meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.249.

Koefisien regresi Motivasi b₂ = 0.277 dapat diartikan bahwa jika motivasi meningkat sebesar satu maka nilai kinerja

pegawai juga akan meningkat sebesar 0.277.

Uji F(Uji Simultan)

Uji F untuk mengetahui apakah model regresi secara keseluruhan layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 12. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1170,592	3	390,197	47,774	,000 ^b
1 Residual	669,745	82	8,168		
Total	1840,337	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Iklim Organisasi (X₁)
 Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47.774 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 86 sebesar 2.48. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0.05) atau 47.774 > 2.48, dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena 0.000 < 0.05, maka dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi (X₁), Motivasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,636	,623	2,85791

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Iklim Organisasi (X₁)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.636, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.3% variabel Iklim Organisasi (X₁) dan variabel Motivasi (X₂) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya

sebesar 36.4% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisa koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel. Dalam menganalisa hubungan iklim organisasi, lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja pegawai. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 20, yaitu sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Koefisien Korelasi Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	,471	,465	3,40342

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X_1)
 Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh koefisien korelasinya adalah sebesar 0,687 dan sesuai ketentuan antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Artinya variabel Iklim Organisasi (X_1) mempunyai hubungan yang kuat positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 15. Hasil Koefisien Korelasi Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja

Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,452	,445	3,46556

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2)
 Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh koefisien korelasinya adalah sebesar 0,672 dan sesuai ketentuan antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Artinya variabel Motivasi (X_2) mempunyai hubungan yang kuat positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0.05) atau $47.774 > 2.48$, dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, dengan nilai R Square sebesar 0.636, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 63.6% variabel Iklim Organisasi (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 36.4% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Erlina, Sri Muliani, 2016. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Terbitan Pertama. Medan: USU Press
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Subawa, I Kadek Adi dan Surya, I Bagus Ketut. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 6, Nomor 4, 2017.
- Afandi, M. 2017. Teori dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas. Semarang: Unissula Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Isharyono, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengasuh Siswa Polri Di Sekolah Polisi Negara (SPN). Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi, 4(2), 140-155. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v4i2.522>
- Priansa, Donni Juni. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. E-Jurnal Manajemen, 5(12).
- Nuraini, B. 2015. Risk Fators of Hypertension. Faculty of Medicine, University of. Lampung, vol. 4, No. 5, pp. 11.