

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN INDIHIANG KOTA TASIKMALAYA

Leli Maulidani*, Agus Fatah Hidayat

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: *lelimaulidani@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja atau hasil kerja seorang pegawai dalam organisasi selalu menjadi harapan dan tuntutan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai diantaranya motivasi kerja dan iklim kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Responden penelitian yaitu pegawai Kantor Kecamatan Indihiang dan pegawai kelurahan di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya. Teknik analisis data dilakukan dengan regresi berganda yang dilanjutkan dengan analisis lintasan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian juga dengan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya.

Kata kunci: Motivasi kerja, iklim kerja dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan dilakukan melalui berbagai birokrasi dengan susunan organisasi yang jelas didasarkan pada sistem kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Manajemen organisasi menetapkan aturan dan kebijakan yang kuat dan mengawasi berbagai keputusan untuk ditaati dan dilaksanakan mulai puncak pimpinan sampai dengan pelaksana atau pegawai. Birokrasi dapat membantu organisasi berjalan lancar dan efisien, hal tersebut yang memungkinkan organisasi besar untuk merampingkan berbagai proses dan menertibkan sistem dan berbagai prosedur kerja.

Dalam birokrasi pemerintahan, penugasan dibuat secara terstruktur dengan pembagian tugas dibuat secara jelas. Pelaksanaan tugas pekerjaan seorang pegawai diperlukan adanya motivasi, baik dalam diri sendiri maupun dari luar. Motivasi sebagai penggerak perilaku manusia untuk melakukan sesuatu, dimana seseorang akan bersedia bertindak karena dimotivasi oleh suatu tujuan. Penggerak tindakan bisa berupa kebutuhan akan uang, kebutuhan akan kesuksesan, kebutuhan akan jabatan dan potensi terbaik.

Motivasi adalah seni menginspirasi dan mendorong bawahan atau orang untuk bekerja secara efektif sehingga tujuan organisasi dan individu dapat tercapai. Pengertian motivasi (Rosidah, 2003, hal. 58) dengan menyatakan: "Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal". Istilah motivasi menggambarkan mengapa seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan proses yang memulai, memandu, dan mempertahankan perilaku yang diarahkan pada tujuan.

Motivasi dalam bekerja secara umum dapat dikatakan sebagai keinginan atau kemauan untuk berusaha dalam melaksanakan tugas pekerjaan dari diri seseorang. Faktor motivasi dapat mencakup gaji dan tunjangan lainnya, keinginan untuk status dan pengakuan, rasa pencapaian, hubungan dengan rekan kerja, dan perasaan bahwa pekerjaan seseorang berguna atau dianggap penting. Pengertian motivasi (Certo, 2006, hal. 382) menyatakan: *"Motivation is the inner state that causes an individual to behave in a way that ensures the accomplishment of some goal"*.

Beberapa hal penting untuk memotivasi diri seorang pegawai diantaranya memiliki rasa tanggung jawab, menempatkan diri dalam organisasi dan menetapkan tujuan yang akan dicapai. Memiliki rasa kewajiban diperlukan untuk pengembangan identitas yang kuat, dimana karier memberi peran penting untuk dipenuhi, yang didasarkan pada nilai-nilai yang kuat. Untuk mengukur motivasi kerja seorang pegawai dikemukakan (Afandi, 2018, hal. 29) menyatakan dapat dilakukan melalui; balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi yaitu iklim kerja. Iklim kerja yang positif dapat secara signifikan mengurangi tingkat perputaran atau perpindahan pegawai dengan mempertahankan posisinya. Pegawai yang sehat dan bahagia cenderung bertahan lebih lama dalam suatu organisasi, karena semakin sering terjadinya perpindahan pegawai, akan lebih menyulitkan penyelesaian setiap bidang pekerjaan dalam suatu organisasi. Iklim kerja menurut Sugiono (Fauziah, 2010, hal. 2) menyatakan: "Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para pegawai".

Iklim kerja yang baik di tempat kerja dapat memotivasi pegawai, meningkatkan moral, meningkatkan kinerja organisasi, dan menarik bakat baru. Sifat-sifat iklim dapat memiliki efek yang kuat pada semua aspek tempat kerja, mulai dari produktivitas hingga hubungan antarpribadi. Pegawai dapat memiliki semangat kerja yang tinggi apabila suasana di tempat kerja menyenangkan dan saling mendukung terhadap keberhasilan individu maupun organisasinya. Untuk mengukur iklim kerja dalam suatu organisasi (Wirawan, 2007, hal. 128–130) melalui; Keadaan lingkungan fisik tempat kerja, Keadaan lingkungan sosial, Pelaksanaan sistem manajemen, Kondisi fisik dan kejiwaan anggota kerja dan Budaya kerja.

Motivasi kerja dan iklim kerja hasil penelitian dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam organisasi (Rahsel, 2012). Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fajrur (2023) dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi,

budaya kerja dan iklim kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, yang dilakukan pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Dari kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi dan iklim kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Capaian kinerja organisasi dipengaruhi oleh hasil kerja dari setiap pegawai dalam organisasi, termasuk capaian kinerja Kecamatan Indihiang yang pada umumnya berhasil dengan cukup baik, namun demikian masih terdapat beberapa kelemahan terkait dengan kinerja pegawai baik pegawai Kecamatan maupun pegawai di tingkat kelurahan, diantaranya :

1. Ketepatan hasil kerja pegawai masih kurang, sebagai contoh LKIP yang telah di publikasikan dalam aplikasi e SAKIP namun belum di Update dengan data terbaru.
2. Pegawai belum memiliki keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan, sebagai contoh terkait dengan informasi dalam laporan kinerja yang tidak bisa diandalkan, terutama dalam penyajian analisis capaian kinerja tidak mencantumkan sumber data yang diperoleh dan rumusan formulasi perhitungan berdasarkan ketentuan (Datanya tidak valid), serta tingkat kehandalan dalam pelaksanaan pekerjaan masih kurang.

Capaian kinerja pegawai Kecamatan Indihiang yang belum optimal, diduga terkait dengan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Beberapa fenomena kurangnya motivasi kerja pegawai Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari beberapa gejala sebagai berikut:

1. Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masih kurang, sebagai contoh dalam melaksanakan pekerjaan terkait dengan pengumpulan data belum berjalan sepenuhnya dengan penanggungjawab yang jelas, serta dalam melakukan update data dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) pada aplikasi e-SAKIP yang tertuang dalam website www.esr.menpan.go.id.
2. Pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya belum mencapai hasil yang diharapkan pimpinan maupun organisasinya.

Selain dari motivasi kerja yang masih rendah, faktor lain terkait dengan masih rendahnya kinerja pegawai Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya diduga terkait dengan iklim kerja yang kurang mendukung terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan pegawai, hal tersebut dilihat dari beberapa keadaan tempat kerja pegawai kurang menunjang terutama di tingkat kelurahan sehingga tingkat kenyamanan kerja pegawai berkurang, hal tersebut dilihat dari hasil pencapaian kinerja organisasi Kecamatan Indihiang dari capaian Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah Kecamatan pada tahun 2022 dengan perolehan nilai C (49,62).

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Tujuan penggunaan metode ini mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya. Responden

penelitian ini seluruh pegawai Kantor Kecamatan Indihiang dan pegawai di tingkat kelurahan sebanyak 49 orang diberikan angket. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penggunaan angket, sementara teknik analisis data dilakukan melalui analisis regresi berganda dan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja dianggap sebagai pendorong utama keberhasilan organisasi karena mempromosikan kinerja pegawai yang efektif. Untuk mencapai tujuan organisasi, pengusaha bergantung pada kinerja pegawainya. Namun, pegawai yang kurang termotivasi berkinerja buruk terlepas dari keterampilannya, sehingga organisasi membutuhkan pegawainya untuk bekerja dengan motivasi penuh daripada hanya muncul untuk bekerja. Motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam psikologi organisasi, karena membantu menjelaskan penyebab perilaku individu dalam organisasi sehingga studi tentang faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja dapat memberikan kontribusi landasan teoritis pada keadaan sosial dan keadaan individu yang optimal.

Motivasi kerja dapat dilihat sebagai sumber energi positif yang mengarah pada pengakuan dan pemenuhan pegawai. Motivasi di tempat kerja karena itu antededen pemenuhan individu dan keberhasilan organisasi. Ketika pegawai termotivasi, mereka lebih cenderung terlibat dan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, yang dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan lingkungan kerja yang lebih positif bagi semua orang. Selain itu, pegawai yang termotivasi lebih cenderung bertahan dengan organisasi lebih lama.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja pegawai Kecamatan Indihiang maupun tingkat kelurahan sudah memiliki motivasi kerja yang baik. memiliki motivasi penting dimiliki setiap pegawai dalam suatu organisasi, termasuk pegawai yang bekerja di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya. Pegawai yang termotivasi dengan baik akan loyal dan memiliki semangat kerja yang lebih baik, lebih berkomitmen terhadap organisasi dan tujuannya. Ketika pegawai termotivasi, akan lebih cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, yang pada gilirannya mengarah pada kesuksesan individu dan organisasi.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi karena meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai. Motivasi kerja dianggap sebagai pendorong utama keberhasilan organisasi karena mempromosikan kinerja pegawai yang efektif. Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam psikologi organisasi, karena membantu menjelaskan penyebab perilaku individu dalam organisasi. Oleh karena itu, mempelajari faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja dapat memberikan landasan teoretis sebagai dasar kondisi sosial dan praktis individu yang mengoptimalkan kinerja dan kesejahteraan individu.

Kebutuhan psikologis dasar merupakan rasionalisasi penting untuk perbedaan individu dalam motivasi kerja. Kebutuhan psikologis dianggap nutrisi psikologis alami dan sumber daya manusia internal, yang memiliki hubungan dekat dengan perilaku individu dan memiliki signifikansi eksplisit yang kuat untuk melakukan pekerjaan. Kebutuhan yang berbeda adalah pendorong utama fungsi individu karena kepuasan berasal dari kepuasan mereka. Selain latar belakang pada level individu, konteks sosial juga berimplikasi pada motivasi kerja. Pertukaran sosial dan interaksi antar individu menyoroti pentingnya motivasi kerja sebagai elemen yang dipelajari dengan mempertimbangkan faktor kontekstual.

Iklim kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Membina iklim kerja yang sehat menghasilkan hasil positif yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Iklim kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan tugasnya. Sementara beberapa elemen yang membentuk lingkungan kerja terlihat jelas, seperti warna dinding dan pencahayaan, elemen lainnya lebih abstrak, seperti budaya organisasi, kerjasama dan lain sebagainya.

Elemen penting dalam menciptakan iklim kerja adalah ruang fisik tempat pegawai melakukan aktivitasnya, selain memperhatikan aspek-aspek seperti lokasi dan kondisi kerja yang menjadi bagian dari iklim kerja, antara lain seperti pencahayaan, temperatur, warna dinding, keamanan, pengendalian dan pemeliharaan. . Tempat kerja yang aman dan sehat tidak hanya melindungi pekerja dari cedera dan penyakit, tetapi juga dapat mengurangi biaya cedera/sakit, mengurangi ketidakhadiran dan perputaran pegawai, meningkatkan produktivitas dan kualitas, serta meningkatkan moral pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan iklim kerja di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya maupun di tingkat kecamatan berada pada kategori cukup baik untuk mendukung pelaksanaan tugas kerja pegawai. Sederhananya, iklim kerja merupakan persepsi pegawai terhadap proses, kebijakan, dan manajemen yang ada dalam organisasi. Jika iklim kerja tidak menguntungkan bagi pegawai, maka akan menghasilkan produktivitas yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Iklim kerja merupakan suatu konstruk, yaitu suatu konsep yang tercipta dari konsep-konsep lain, sehingga jika kita berbicara tentang iklim kerja maka kita berbicara tentang komponen-komponen yang mendukung kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan di dalam organisasi. Selanjutnya dari hasil pengujian data dengan menggunakan program bantu statistik, menghasilkan output data dengan menggunakan formulasi regresi berganda sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.684	4.336225

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja, Motivasi kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1986.995	2	993.497	52.838	.000 ^a
	Residual	864.931	46	18.803		
	Total	2851.926	48			

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.107	3.204		.033	.974
	Motivasi kerja	.443	.099	.403	4.455	.000
	Iklim kerja	.790	.125	.574	6.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik melalui analisis jalur diketahui besarnya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 26,5%, sedangkan besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya 43,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, begitu juga dengan iklim organisasi. Motivasi kerja seorang pegawai juga dapat dilihat dari tingkat komitmen, semangat kerja dan inovasi yang dimiliki pegawai organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Pegawai dengan motivasi tinggi dalam bekerja tentunya akan berbeda dengan pegawai yang kurang termotivasi, hal ini dapat diartikan sebagai cepat menyelesaikan pekerjaan, menghindari tugas dan menyempatkan waktu tanpa melakukan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Berbeda dengan pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, dimana dalam melaksanakan tugasnya sangat antusias, memiliki inovasi, kreativitas kerja yang baik dan bangga terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja akan mampu menyelesaikan sesuatu dengan cepat, mengambil tindakan, dan mau melakukan pekerjaan dengan baik.

Pemimpin organisasi juga harus memotivasi pegawainya, termasuk memberikan penghargaan dan memberikan perhatian dalam bentuk lain seperti kesempatan pengembangan karir, partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan organisasi, maka semangat kerja pegawai akan meningkat sehingga menghasilkan kerja yang diharapkan. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja dapat memotivasi pegawai, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kinerja organisasi dan lebih mengembangkan potensi setiap pegawai dalam organisasi. Sifat iklim kerja dapat memiliki efek yang kuat pada semua aspek tempat kerja, mulai dari produktivitas hingga hubungan interpersonal.

Iklim kerja merupakan persepsi atau norma bersama yang dimiliki oleh organisasi yang berlaku dalam pelaksanaan kegiatan di tempat kerja. Iklim kerja

pada hakekatnya adalah suatu kondisi psikologis yang berlaku dalam organisasi dan mengacu pada perilaku, sikap dan perasaan yang umum pada organisasi tersebut. Iklim kerja mempengaruhi kinerja pegawai untuk sebagian besar karena berdampak besar pada motivasi dan kepuasan kerja setiap pegawai. Iklim kerja menentukan lingkungan kerja di mana pegawai merasa puas atau tidak puas, karena kepuasan menentukan atau mempengaruhi efisiensi pegawai. Dapat dikatakan bahwa iklim kerja berhubungan langsung dengan efisiensi dan kinerja pegawai. Faktor yang dapat diamati dan diukur disebut faktor terbuka dan faktor yang tidak terlihat dan terukur disebut faktor tersembunyi. Faktor iklim kerja yang nyata dapat berupa hierarki, sumber daya keuangan, tujuan organisasi, keterampilan dan kemampuan staf, keadaan teknologi, standar kinerja, dan efisiensi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, demikian juga dengan iklim kerja dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya. Setiap pegawai perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi yang didukung oleh iklim kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan. Indikator*. Zanafa Publishing.
- Albertus Wahyurudhanto (2020). Critical Reorientation of Bureaucratic Reform and Good Governance in Public Sector Administration in Indonesia. <https://www.webology.org/data-cms/articles/20210105065032pmWEB17033.pdf>.
- Certo, S. C. C. & S. T. (2006). *Modern Management*. Pearson Prentice Hall.
- Fauziah, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Rosidah, A. T. S. dan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yusri Adi (2018). Bureaucratic Reform to the improvement of public services Challenges for Indonesia. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/view/1494>