

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Dimas Rahmat Depri

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dimasrahmatdepri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang disebarakan kepada responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis uji determinasi R^2 . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hasil dari uji t (parsial) diperoleh nilai sig $0.00 < 0.05$, oleh sebab itu ketentuan uji t (parsial) dapat disimpulkan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial iklim organisasi (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Kata Kunci: Iklim Organisasi; Karyawan; Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational climate on work motivation of employees of the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. The type of research used in this study is quantitative research and data collection techniques in this study using questionnaires that were informed to respondents. The data analysis methods used in this research are data quality test, classical assumption test, simple linear regression test, hypothesis testing and determination R^2 testing. Results Based on the research shows organizational climate (X) has a positive and significant influence on work motivation (Y). The results of the t-test (partial) obtained a value of sig $0.00 < 0.05$, because the provisions of the t-test (partial) can be said that H_0 is partially accepted and partially organizational climate (X) affects work motivation (Y).

Keywords: Organizational Climate; Employees; Work Motivation

A. PENDAHULUAN

Iklm organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan¹

Motivasi kerja yang baik dari karyawan sangat diharapkan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas pada sebuah organisasi dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan antara seluruh bidang institusi, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud.

Sebaliknya kelemahan motivasi kerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia yang mencerminkan betapa besar peran iklim organisasi, yang diharapkan mampu mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah instansi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.3 tahun 2001 tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Instansi ini mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah/kewenangan provinsi.

Dalam aktivitasnya banyak pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang terlalu lama. Pada penyelenggaraan administrasi juga masih kurang baik terlihat dari seringnya terjadi kehilangan surat-surat yang masih dibutuhkan. Selain itu, kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri.

Iklim organisasi yang berlangsung di instansi ini mendapat keluhan dari para karyawan seperti kurangnya pengawasan terhadap karyawan pada saat bertugas. Pimpinan hanya melibatkan karyawan tertentu dalam setiap kebijakan yang dibuatnya sehingga karyawan yang lain merasa tidak bisa bersinergi sebagai karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja pegawai sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada, tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisatoris, komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya; penghargaan terhadap sumber daya manusia; imbalan dan sanksi yang diterapkan².

Sebuah iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja para pegawainya, namun sebaliknya ada sistem organisasi yang menurunkan prestasi maupun kinerja para pegawainya yang disebabkan iklim organisasi yang kurang mendukung. Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu

¹ Ridwan, Tantowi, Hesti Widi Astuti. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro". *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol. 02 No. 02. Bandar Lampung. 2016. hal. 135

² Sukarman, Kamuli. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo". *Jurnal INOVASI*. Vol, 9, No, 1. 2012 hal. 2

kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya³.

Dimensi-dimensi iklim organisasi yang ditetapkan sebagai dimensi yang diukur diambil dari kedua pendapat kedua ahli tersebut disesuaikan dengan keadaan pada objek penelitian⁴. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi, seperti keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen yang dilayani, kondisi fisik anggota organisasi, dan budaya organisasi⁵.

Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan-alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. Motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan⁶.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan⁷.

Menurut Sastrohadiwiryono di dalam Abdul & Hardi “motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*)⁸.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik

³ Edi Sugiono. Dina Oktofarita Hidayat. Suryono Efendi. “Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid”. *Jurnal Ilmiah MEA* Vol 4 No. 2. Jakarta. 2020. hal. 603.

⁴ Sukarman, Kamuli. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo”. *Jurnal INOVASI*. Vol, 9. No, 1. 2012. h. 4

⁵ Wirawan. “*Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*”. Jakarta. Selemba Empat. 2007. h. 128

⁵ *Ibid*, h. 131

⁶ Suhendra K., “*Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan*” Penerbit, Mandar Maju Bandung 2008.

⁷ Abdul, Rachman, Saleh. & Hardi Utomo. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”. *Among Makarti* Vol.11 No.21, 2018. hal. 32

⁸ Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara. hal. 119

dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam aspek kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi banyak dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Dalam konteks studi psikologi, dinyatakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, di antaranya: (1) durasi kegiatan, (2) frekuensi kegiatan, (3) persistensi pada kegiatan, (4) ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan, (5) devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, (6) tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, (7) tingkat kualifikasi prestasi atau produk (output) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, (8) arah sikap terhadap sasaran kegiatan. Artinya bahwa motivasi tidak hanya dipandang dari satu aspek saja, namun dapat memiliki beberapa kombinasi yang mendorongnya. Perlu mengenali indikator motivasi yang manakah yang lebih dominan pada seseorang, sehingga mampu menyiapkan Skema peningkatan motivasi kerjanya⁹.

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang peneliti amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu permasalahan yang sedang dikaji. Hipotesis memaparkan pernyataan tentang hubungan antara variabel variabel yang akan diuji. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Ho : Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

B. METODE PENELITIAN

Metode untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya¹⁰. Kemudian peneliti menggunakan pengukuran menggunakan Skala Likert 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.¹¹

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya¹². Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang berjumlah 97 orang. Selanjutnya, untuk menentukan jumlah

⁹ Lila, Bismala. et. all. *“Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar”*. CV. Simphony Baru. Medan. 2020. hal. 127

¹⁰ Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Alfabeta. Cet. 22. Bandung. 2015 hal. 142.

¹¹ Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Alfabeta. Cet. 22. Bandung. 2015 hal. 93

¹² Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Alfabeta. Cet. 22. Bandung. 2015 hal. 80

sampel dalam penelitian ini maka Peneliti akan menggunakan pedoman sebagai berikut, "...jika ukuran populasi di atas 1.000 maka sampel sekitar 10% sudah cukup, tetapi jika ukuran populasinya sekitar 100, maka sampel paling sedikit 30%, dan kalau ukuran populasinya 30 maka sampelnya harus 100%.."13. Berdasarkan pedoman tersebut, karena populasinya berjumlah 97 Orang maka 30% nya adalah 29,1 digenapkan menjadi 30 orang. Kemudian karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dipilih secara acak menggunakan undian, dan dari undian tersebut keluarlah sampel karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara..

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu korelasi. Sebuah angket atau kuisioner bisa dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, jika nilai r hitung $<$ r tabel maka angket dinyatakan tidak valid. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji validitas dari variabel Iklim Organisasi (X) : dan apabila korelasi setiap faktor tersebut positif 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat.

Menurut Priyanto (dalam Nata kusumah, 2015:60), suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Untuk mengetahui suatu instrumen tersebut reliabel, dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu analisis yang dilakukan untuk mengidentifikasi apakah model regresi adalah regresi yang baik atau tidak. Dalam suharsimi (2006) yang dikutip dari Doni Bachtiar menjelaskan, "Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal". Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot¹⁴. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5)¹⁵. Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke

¹³ Deni Darmawan, "Metode Penelitian Kuantitatif". Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016, hal. 143.

¹⁴ Doni Bachtiar, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Management Analysis Journal*. 1 (1) (2012). hal 4

¹⁵ Salman Farisi, dkk. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, 2020. Hal 26-27.

pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas¹⁶

3. Analisis Regresi Sederhana

Model analisis yang digunakan adalah model statistik dengan regresi sederhana. Hubungan fungsional dapat ditulis sebagai berikut $Y = f(X)$. Secara matematis hubungan fungsional. koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila + maka terjadi kenaikan dan bila – maka terjadi penurunan¹⁷

4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan analisis statistik dilakukan menggunakan uji t. Uji t dilakukan dalam menguji secara parsial, yakni satu *independent variable* terhadap satu *dependent variable*. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh satu *independent variable* dengan satu *dependent variable*. Langkah-langkah pengujian uji t adalah: Pertama, membuat formula hipotesis. $H_0 : b_1, b_2, b_3 > \alpha$ berarti tidak ada pengaruh positif iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif. $H_1 : b_1, b_2, b_3 \leq \alpha$ ada pengaruh positif iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif. Kedua, tingkat signifikansi (α) = 0,05. Ketiga, kriteria keputusan jika $Sig > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika $Sig \leq 0,05$ berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak.

5. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *dependent variable*. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan *independent variable* dalam menjelaskan variasi *dependent variable* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti *independent variable* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent variable*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat diketahui mengenai gambaran karakteristik responden. Penjelasan mengenai karakteristik responden dalam jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden merupakan profil dari 30 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ Ridwan. Tantowi. Hesti Widi Astuti. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro”. Jurnal Bisnis Darmajaya. Vol. 02 No. 02. Bandar Lampung. 2016. hal. 139

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Kriteria	Orang	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	- Laki-Laki	12	40
	- Perempuan	18	60
	Total	30	100
2.	Usia		
	20 - 25 tahun	9	30
	26 - 30 tahun	11	36,67
	31 - 35 tahun	6	20
	36 - 40 tahun	2	6,67
	41 - 45 tahun	2	6,67
	46 - 50 tahun	-	-
	51 - 55 tahun	-	-
	56 - 60 tahun	-	-
	Total	30	100
3.	Pendidikan Terakhir		
	SMA/SMK Sederajat	6	20
	Diploma III (D-III)	1	3,33
	Strata 1 (S1)	22	73,33
	Strata 2 (S2)	1	3,33
	Total	30	100
4.	Lama Bekerja		
	0 - 5 tahun	17	56,67
	5 - 10 tahun	6	20
	10 - 15 tahun	4	13,33
	15 - 20 tahun	3	10
	>20 tahun	-	-
	Total	30	100

Sumber : Data Excel Diolah (2022)

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin laki-laki. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang (60%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 12 orang (40%). Adapun usia karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang menjadi responden diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 30%, responden yang berusia 26-30 berjumlah 36%, responden yang berusia 31-35 tahun berjumlah 20%, responden yang berusia 36-40 tahun berjumlah 6% orang dan responden yang berusia 41-45 tahun berjumlah 6% orang. Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan diketahui bahwa pendidikan terakhir responden menunjukkan pendidikan SMA/SMK sebanyak 20%, pendidikan terakhir Diploma III (D3) sebanyak 3%, pendidikan Sarjana 1 (S1) sebanyak 73% dan pendidikan Sarjana 2 (S2) berjumlah 3%. Dan adapun data mengenai lama bekerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang menjadi responden dapat dilihat bahwa lama bekerja responden selama 0-5 tahun sebanyak 56%, lama bekerja responden selama 5-10 tahun sejumlah 20%, lama bekerja responden selama 10-15 tahun sebanyak 13%, lama bekerja responden selama 15-20 tahun sebanyak 10%.

Di bawah ini merupakan tabel hasil uji validitas dari variabel iklim organisasi (X) dan variabel motivasi kerja (Y) :

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Butir Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	Iklim Organisasi	1	0,651	0,361	Valid
		2	0,618	0,361	Valid
		3	0,697	0,361	Valid
		4	0,519	0,361	Valid
		5	0,556	0,361	Valid
		6	0,764	0,361	Valid
		7	0,497	0,361	Valid
		8	0,663	0,361	Valid
2	Motivasi Kerja	1	0,444	0,361	Valid
		2	0,476	0,361	Valid
		3	0,426	0,361	Valid
		4	0,43	0,361	Valid
		5	0,708	0,361	Valid
		6	0,528	0,361	Valid
		7	0,592	0,361	Valid
		8	0,466	0,361	Valid

Tabel 2 menunjukkan seluruh indikator pada masing-masing variabel dalam korelasi item lebih besar daripada 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap variabel adalah valid dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 3
Uji Reliabilitas variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.802	8

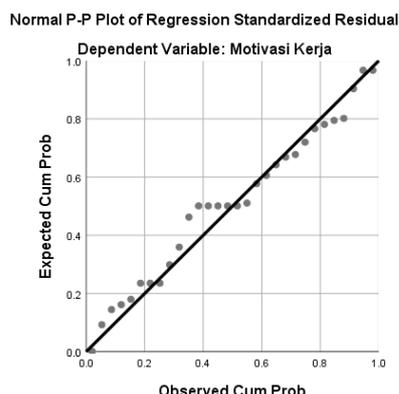
Berdasarkan pada data diatas, dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi (X) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,802. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel Iklim Organisasi pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

Tabel 4
Uji Reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.858	8

Berdasarkan pada data diatas, dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi (X) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,802, lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

1. Uji Normalitas



Gambar 1
Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti dan menyebar diantara garis diagonal. Grafik tersebut memperlihatkan pola distribusi normal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

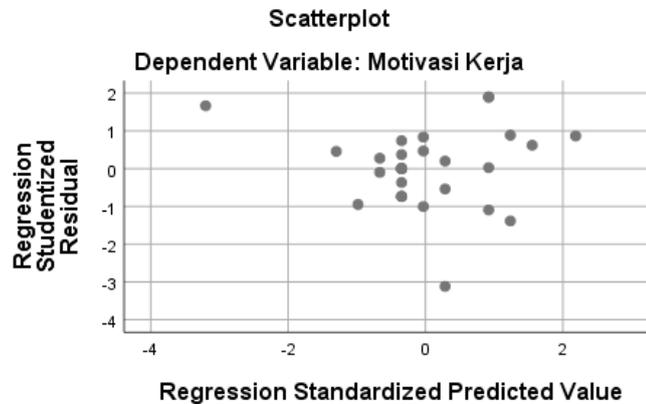
2. Uji Autokorelasi

Tabel 5
Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	0.421	0.400	2.763	2.266
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi					
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja					

Nilai $d = 2.266$, $dl = 1.352$, $du = 1.489$, $4-dl = 2,648$, $4-du = 2,511$. Maka $du < d < 4-du$ atau $1,489 < 2,266 < 2,511$ dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat titik-titik yang ada di gambar meyebar dan tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Sederhana.

Tabel 6
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.540	5.406		1.580	0.125
	Iklim_Organisasi	0.733	0.163	0.648	4.508	0.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 8.540, sedangkan nilai iklim organisasi (b/koefisien regresi) sebesar 0,733 sehingga persamaan regresinya

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8.540 + 0,744X$$

Maka penjelasannya : konstanta sebesar 8.540 dapat diartikan bahwa nilai konsisten variabel Motivasi kerja sebesar 8.540. Untuk koefisien X sebesar 0,733 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai variabel iklim organisasi, maka nilai variabel motivasi kerja karyawan bertambah sebesar 0,733. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

5. Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 7
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.540	5.406		1.580	0.125
	Iklim_Organisasi	0.733	0.163	0.648	4.508	0.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai sig yaitu sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.508 > t$ tabel 2.052 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y).

6. Uji Determinasi R²

Tabel 8
Uji Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	0.421	0.400	2.763

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,421. Hal ini berarti besar pengaruh variabel X kepada variabel Y sebesar 42% dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas kesimpulan yang diperoleh menunjukkan bahwa Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan Iklim Organisasi adalah sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variable Iklim Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,421 hal ini menunjukkan variabel Iklim Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 42,1%. Sedangkan sisanya sebesar 0,579 atau 57,9% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Hasil dari pengujian regresi linear sederhana nilai *constant* (a) sebesar 8.540, diartikan bahwa nilai konsisten variabel motivasi kerja sebesar 8.540. Untuk koefisien regresi X sebesar 0,733 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel iklim organisasi maka nilai variabel motivasi kerja bertambah sebesar 0,733. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

E. REKOMENDASI

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan diatas penulis memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi penelitian berikutnya yaitu untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut terkait pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan variabel-variabel yang lain agar dapat memberikan informasi yang lebih akurat.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Rachman, Saleh. & Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang". *Among Makarti* Vol.11 No.21, 2018.
- Doni Bachtiar, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Management Analysis Journal*. 1 (1) (2012).
- Edi Sugiono. Dina Oktofarita Hidayat. Suryono Efendi. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid". *Jurnal Ilmiah MEA* Vol 4 No. 2. Jakarta. 2020.
- Lila, Bismala. et. all. "*Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar*". CV. Symphony Baru. Medan. 2020.
- Ridwan. Tantowi. Hesti Widi Astuti. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro". *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol. 02 No. 02. Bandar Lampung. 2016.
- Salman Farisi, dkk. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, 2020.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Alfabeta. Cet. 22. Bandung. 2015
- Suhendra K., "*Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan*" Penerbit, Mandar Maju Bandung 2008.
- Sukarman, Kamuli. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo". *Jurnal INOVASI*. Vol, 9. No, 1. 2012.
- Wirawan. "*Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*". Jakarta. Selemba Empat. 2007.