

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KABUPATEN BIREUEN

Sotoyo^{1*)}, Nova² dan Suraiya³

^{1,2}Dosen STIE Kebangsaan Bireuen

³ Alumni Manajemen STIE Kebangsaan Bireuen

*) email: sutoyolsm@yahoo.co.id, sutoyo_m@yahoo.com

ABSTRAK

Pegawai atau Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan atau organisasi ataupun instansi pemerintah. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organism memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Satpol PP dan WH, dan 2) Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Satpol PP dan WH Kecamatan Jeumpa Kabupaten Bireuen. Melalui penelitian survey terhadap 28 pegawai Satuan Polisi Pamang Praja (Satpol PP) dan Wilayatul Hisbah (WH), diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresinya: $Y = 56,643 + 0,639 X_1 + 0,272 X_2$. Artinya jika motivasi kerja meningkatkan dalam 10% dari kondisi normal, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 6,39 %. Demikian pula, jika iklim organisasi mendukung kerja meningkat sebesar 10% dari sebe-lumnya, akan meningkatkan kinerja pegawai rata-rata sekitar 2,72 %

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Pegawai pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan atau organisasi ataupun instansi pemerintah. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organism memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian. Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-

prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi. Pegawai/Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan.

Loyalitas dan semangat kerja dapat tercermin dari pegawai merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan

tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Menurut Amiruddin dan Win (2010; 19), bahwa suatu lingkungan kerja dewasa ini diperlukan penggerak kerja yang berasimilasi pada perubahan dunia kerja. Dan hal ini dapat dipenuhi dengan selalu melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada *multi-skill*, *flexible* dan *retrainable* serta menuju pada pengembangan kemampuan *full iniatif*, *intrepreneurship* dan *life long education*.

Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu kantor/perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Motivasi sebagaimana diungkapkan Robbins (2006: 216) adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap instansi/organisasi ataupun perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai dan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, dan disiplin kerja keras (Anoraga, 2005:56-60).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan instansi atau perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Jika pegawai merasakan suasana kerja yang kondusif di kantornya, maka diharapkan kinerja pegawai akan meningkat, dan jika kinerja pegawai meningkat maka akan tercapai tujuan kantor atau organisasi yang memuaskan. Jika lingkungan kerja suatu kantor kondusif akan mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi kantor. Selain itu prestasi kantor dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap keberhasilan proses kerja termasuk kinerja pegawai.

Iklim organisasi merupakan faktor utama dalam kehidupan organisasi. Iklim kerja dapat menjadi faktor positif dalam kehidupan organisasi dan pegawainya. Oleh karena itu, harus ada upaya menuju perbaikan iklim kerja dengan melakukan upaya sadar untuk meningkatkan dan memperkaya budaya dan kondisi di organisasi atau kantor sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik dan optimal

Meskipun sedikit yang diketahui tentang iklim organisasi di masa lalu, namun, pada abad ke-21, iklim organisasi telah menerima perhatian oleh banyak sektor. Hal ini disebabkan fakta bahwa iklim organisasi sering berkaitan dengan efektivitas organisasi atau kantor (Lazaridou dan Tsolakidis, 2011 dalam Selamat, et. Al, 2013; 76). Menyadari hal tersebut, maka pihak Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Wilayahul Hisbah (WH) melakukan program reorganisasi dengan membuat SOP (Satuan Operasional Prosedur) termasuk *job deskription*.

Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja pegawai sudah layak namun belum optimal, sehingga masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari nilai SKP Pegawai Tahun 2016 mencapai 81,29. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan, masih terdapat masalah yang serius, yakni: Motivasi pegawai dalam menunaikan kewajiban kerja dan dalam memahami fungsi dan tugas, khususnya dalam proses kerja serta tugas-tugas peningkatan kompetensi masih belum optimal. Di lain pihak juga tampak produktivitas pegawai, dilihat dari kreativitas dan hasil kerjanya masih belum optimal dan terorganisir secara baik, sehingga berdampak pada kualitas dan tujuan yang akan dicapainya.

Bertitik tolak pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut : “Pengaruh

Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen.

2. Landasan Teoritis

Motivasi

Motivasi merupakan hal yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain". Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua pegawai agar bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut (Manullang, 2002:23). Motivasi adalah proses ikut menentukan proses intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins 2006:216). Sedangkan Winardi (2017:15) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Sedangkan Griffin (2012) menyetakan Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu. Pada suatu saat tertentu, seorang pegawai dapat memilih untuk berkerja sekeras mungkin atau menghindari secukupnya untuk menghindari teguran atau bekerja seminimal mungkin. Perilaku ini sangat mempengaruhi hasil yang dicapai perusahaan.

Kemudian Mathis dan John (2009) menjelaskan "Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan".

Menurut Mc Clelland (Darmawan, 2013) Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Robbins dan Judge (2007) menyatakan motivasi adalah "Kesediaan untuk melakukan usaha tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana yang dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu"

Peranan motivasi menurut Yamin (2006:176-177) adalah untuk : (1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah, mengarahkan perbuatan pada pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak. Fungsi motivasi yaitu untuk mendorong timbulnya tingkah laku atau suatu perbuatan dan mempengaruhi serta mengubah tingkah laku. Tanpa motivasi tidak akan

timbul suatu perbuatan ataupun tindakan. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan motivasi sebagai penggerak mempunyai pengertian dengan besar kecilnya motivasi maka akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2007: 97), pemberian motivasi mempunyai beberapa tujuan, yakni 1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, 2. Meningkatkan moral dan kepuasan kinerja, 3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, 5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, 6. Mengefektifkan peggadaan karyawan, 7. Mencipkan suasana dan hubungan kerja yang baik, 8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 9. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, 10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2009:65) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu;

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor instrinsik terdiri upah, keamanan kerja, status prosedur perusahaan dan lain-lain.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibandingkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi.

Menurut Ati Cahayani (2005:61-62) motivasi orang bekerja secara umum diklasifikasikan dalam dua faktor, yaitu : (1) Faktor Internal, adalah faktor yang dibentuk oleh kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdpat dalam diri individu. Misalnya perasaan berprestasi, pengakuan, perasaan kebebasan dan sikap terhadap pekerjaan. (2) Faktor Eksternal, adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu yang mudah dipengaruhi oleh pihak luar, misalnya gaji, promosi, perlakuan rekan kerja, dan kondisi kerja. Karakteristik motivasi

kerja yang berprestasi dijelaskan David C.McClelland dalam Makikama (2013), yaitu :

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan memikul risiko
- c. Memiliki tujuan yang realistic
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Iklm Organisasi

Banyak pakar yang mendefinisi dan mengkommentari masalah iklim organisasi, termasuk iklim kerja. Thompson (2005) dalam Selamat, et. al (2013; 82), menyatakan iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan di mana anggota organisasi mengamati ciri mereka sekitarnya dan lingkungan dalam cara yang sopan dan berbasis nilai. Dalam perspektif lain, Atkinson dan Frechette (2009) dalam Selamat, et. al (2013; 94), disebutkan iklim organisasi sebagai suatu atribut khusus untuk sebuah organisasi tertentu yang dapat diinduksi dari organisasi, berkaitan dengan anggotanya dan lingkungannya.

Rodrigue and Gowda (2011; 88) *stated organizational climate is an update norms, values, expectations, policies, and procedures that exist in the organization that affect work motivation, commitment, performance, and personal satisfaction in their work or about the organization itself. While the organizational climate itself has a major influence on performance of employee.* (iklim organisasi yang dikemukakan adalah update norma, nilai-nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang ada dalam organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja, komitmen, kinerja, dan kepuasan pribadi dalam pekerjaan mereka atau tentang organisasi itu sendiri. Sementara iklim organisasi sendiri memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan).

Steers and Porter (1991; 42) *states that aspects of organizational climate is a task structure, the relationship between the individual, reward and punishment, decision-making, the desire of achievement, involvement in training and development, safety and risk, openness and defensive, status and morale, recognition and feedback, and the ability of the organization as well as flexibility. Organizational climate in principle refers to the attitudes, values, norms and feelings with regard to the organization.* (menyatakan bahwa aspek iklim

organisasi adalah struktur tugas, hubungan antara individu, penghargaan dan hukuman, pengambilan keputusan, keinginan berprestasi, keterlibatan dalam pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan risiko, keterbukaan dan defensif, status dan moral, pengakuan dan umpan balik, dan kemampuan organisasi serta fleksibilitas. iklim organisasi pada prinsipnya mengacu pada sikap, nilai-nilai, norma-norma dan perasaan berkaitan dengan organisasi).

Iklim organisasi kerja jika dikaitkan dengan organisasi merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku. Pola hubungan ini bersumber dari hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya atau mungkin hubungan antar pemimpin dengan pegawai. Pola hubungan antara pegawai dengan pemimpin membentuk sesuatu jenis kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepengimpinannya.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melakukan pekerjaan mereka atau serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2003). Yang dimaksud dengan lingkungan manusia adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, interaksi pengaruh, pengambilan keputusan, penyusunan tujuan dan pengadilan (Davis & Newstion). Dengan demikian dapat disimpulkan iklim organisasi adalah kualitas serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh pimpinan.

Santoso (2002; 72), menggambarkan bahwa iklim organisasi kerja pada hakikatnya tidak berbeda dengan iklim organisasi kerja dan lingkungan kerja yang senantiasa dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan internal dan eksternal baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Aspek-aspek lingkungan fisik yang mempengaruhi iklim organisasi kerja, meliputi (1) kebersihan ruangan dan halaman, (2) kesehatan personil (pegawai, tata usaha dan siswa), (3) ketertiban dalam melaksanakan aturan atau kesepakatan bersama, (4) interaksi kerjasama antar kerja dengan masyarakat, (5) bukti monumental hasil kerja sama kerja dengan masyarakat, dan (6) pernyataan bersama saling membutuhkan saling membantu antar kerja dan masyarakat. Sedangkan aspek-aspek non fisik, meliputi (1) rasa keluarga dan kebersamaan personil, (2) semangat dan komitmen kerja personil, (3) kebanggaan melaksanakan tugas, dan (4) saikap saling membantu antar personil.

Berkaitan dengan ini, maka pengukuran iklim organisasi kerja akan dilakukan melalui beberapa indikator yang terkait dan mempengaruhi pembelajaran di kerja, meliputi (1) kondisi fisik pekerjaan, meliputi aspek sarana dan prasarana, kesejaterahan dan penghargaan, (2) kondisi sosial pekerjaan meliputi aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan, dan penetapan kebijakan serta pengambilan keputusan. Konsep operasional iklim organisasi kerja dikembangkan dari Wayne K. Hoy (2001; 91).

Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Newstrom (2002 : 394) mengemukakan bahwa: produktivitas adalah meraih hasil kualitas dan kuantitas masukan dalam rangka membangun kapasitas untuk kemajuan. Menurut Greenberg dalam Sinungan (2005:12) bahwa:“Produktivitas dapat diartikan sebagai “ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya”. Dan Fandy Tjiptono (2009:54) menyatakan bahwa : “Produktivitas dalam arti teknis mengacu kepada derajat keefektifan, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, sedangkan pengertian dalam perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang”.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai atau karyawan di suatu kantor instansi dan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Anoraga (2005: 56-60), menguraikan terdapat 10 (sepuluh) faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras. Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Penelitian Terdahulu

Arie Musbandi (2017), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas”, sebagai bahan Tesis Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura. Hasil Penelitiannya menyatakan terdapat sumbangan iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,609 atau 60,9%.

Penelitian Mahfudoh (2015) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cilegon Fabricators”, menyatakan, dari karyawan pada PT. Cilegon Fabricators yang berjumlah 30 responden. Dan berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS diketahui nilai Koefisien Korelasi 0,844 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan koefisien determinasinya (KD) sebesar 0,706 yang berarti besarnya kemampuan variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 70,6% sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Retno Damayanti (2005) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Hasil penelitiannya menyebutkan Produktivitas kerja karyawan di CV. Bening Natural Furniture Semarang masih harus ditingkatkan. Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan,

sehingga perlu dikaji secara empiris faktor yang berpengaruh terhadap penurunan tersebut. Salah satu faktor yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian dengan Data diambil menggunakan metode angket dan dianalisis menggunakan regresi linier, diperoleh informasi adanya pengaruh positif antara motivasi dan produktivitas kerja sebesar 46,7%..

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey terhadap pegawai kantor Satuan Polisi Pamang Praja (Satpol PP) dan Wilayahul Hisbah (WH), yang mana jumlah karyawan pada kantor tersebut sebanyak 129 karyawan. Terdiri atas 28 orang berstatus PNS dan 101 orang yang honorer. Penelitian ini hanya dibatasi untuk PNS, dengan mengambil sampel dari PNS tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu melukiskan keadaan yang sebenarnya guna memperoleh fakta yang akan diolah menjadi data, kemudian diolah lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *descriptive* dan *verificative*. Penelitian *descriptive* merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamang Praja (Satpol PP) dan Wilayahul Hisbah (WH) Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arikunto, 2006 : 12).

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> Adanya perasaan terikat dengan bidang tugasnya Berusaha mengetahui prestasinya dan memperoreh umpan balik Tanggap terhadap situasi sukar dan menentang Keinginan menerima tanggung jawab Standar prestasi kerja yang dapat diukur dan terpenuhi Teori David McClelland (dalam Darmawan, 2013:83)
Iklim Organisasi (X ₂)	1.Aspek Fisik <ol style="list-style-type: none"> kebersihan ruangan dan halaman, kesehatan personil (pegawai, tata usaha), ketertiban dalam melaksanakan aturan atau kesepakatan bersama, interaksi kerjasama antar kerja dengan masyarakat,

	<ol style="list-style-type: none"> bukti monumental hasil kerja sama kerja dengan masyarakat, pernyataan bersama saling membutuhkan saling membantu antar kerja dan masyarakat. 2.Aspek non fisik <ol style="list-style-type: none"> rasa keluarga dan kebersamaan personil, semangat dan komitmen kerja personil, kebanggaan melaksanakan tugas, sikap saling membantu antar personil. (Gibson, Ivancevich & Donneily, 2003). Santoso (2002; 72),
Produktivitas kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> Hasil kerja Mutu kerja Penggunaan Waktu (tempat waktu) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Populasi yang menjadi objek untuk dijadikan sumber data dalam pemilihan ini adalah Pegawai kantor Dinas Satpol PP dan WH Kabupaten Bireuen, sejumlah 28 orang yang berstatus PNS. Dalam penelitian ini penulis mengambil sample keseluruhan pegawai pada Dinas Satpol PP dan WH sejumlah 28 orang yang berstatus PNS, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena jumlah pegawai kurang dari 100 orang.

Rancangan Analisis Data

Untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan alat statistik berupa analisis Regresi adalah suatu instrumen berupa model matematis yang dapat menggambarkan hubungan antar variabel bebas (*independent variable*) yang disebut juga sebagai variabel yang mempengaruhi terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Karena variabel bebasnya dua buah, maka digunakan regresi linier berganda. Regresi ini peneliti gunakan karena ingin memprediksi hasil atas variabel-variabel tertentu dengan menggunakan variabel lain.

Analisis regresi mengindikasikan kepentingan relatif satu atau lebih variabel dalam memprediksi variabel lainnya (James dan Anthony, 2001). Sementara itu Gujarati menyatakan Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas / bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 1995).

Secara model regresi, untuk penelitian ini dinyatakan dalam persamaan : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$
 Dengan : X₁ = Motivasi Kerja

$$\begin{aligned}
 X_2 &= \text{Iklim organisasi} \\
 Y &= \text{Produktivitas} \\
 \varepsilon &= \text{Error estimated}
 \end{aligned}$$

Sejauh mana model hubungan (Regresi) ini dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan (substansial) dan terapan (fenomena), maka ada beberapa persyaratan atau asumsi yang harus dipenuhi, berkaitan dengan data dan variabel analisis yang berkaitan dengan model regresi yang dibangun, yaitu asumsi Normalitas, dan linearitas. Sedangkan dalam memutuskan kecocokan dan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dilakukan uji signifikansi (kecocokan) model regresi dan uji signifikansi koefisien regresi. Kedua hal ini dipakai uji statistik F-snedekor dan t-student.

4. Hasil dan Pembahasan

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota.

- 1) Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah
- 2) Di Daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah

Wilayahul Hisbah adalah sebuah lembaga pengawasan pelaksanaan Syariat Islam di Provinsi Aceh. Istilah ini juga digunakan oleh masyarakat umum dan pada pemberitaan media massa sebagai "panggilan" untuk polisi Syariah Islam.^{[1][2]} Tata kerja dan kewenangan Wilayahul Hisbah diatur dalam keputusan Gubernur Aceh pada tahun 2004, pasukannya mulai beroperasi pada tahun 2005 dengan 13 staff dan pada tahun 2009 secara resmi memiliki 62 staff termasuk 14 perempuan, namun anggota pasukannya terdiri dari 1.280 orang, di mana 400 orang berstatus kontrak dan selebihnya merupakan relawan.

Gambaran tentang Motivasi Kerja Satpol PP dan Wilayahul Hisbah (WH) Kab. Bireuen

Dari hasil data yang diperoleh melalui penilaian 28 pegawai tentang motivasi kerjanya, diperoleh jumlah skor penelitian untuk variabel motivasi

kerja ini, adalah 589. Sedang skor ideal (skor maksimum), dimana skor maksimum ditentukan dari : 5 x Jumlah item x banyak responden = 5 x 5 x 28 = 700.

Berdasarkan data diatas, maka motivasi kerja, yang diperoleh dari hasil penilaian pimpinan dari pegawai Satpol PP dan WH Kabupaten Bireuen berdasarkan skornya dan dibanding idealnya adalah sebesar 84,14%. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan tingkat motivasi kerja yang optimal.

Gambaran tentang Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh skor penelitian 1151, Sedangkan skor ideal (skor maksimum), dimana skor maksimum ditentukan dari : 5 x Jumlah item x banyak responden, maka diperoleh 5 x 10 x 28 = 1400. Berdasarkan data diatas, maka iklim organisasi kerja di kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Bireuen berdasarkan skornya dan dibanding idealnya adalah sebesar 82,21%. Dari hasil ini sudah menunjukkan tingkat yang baik, walaupun masih bisa dioptimalkan lagi,

Gambaran Tentang Produktivitas Kerja

Hasil pendataan sekunder tentang produktivitas kerja pegawai pada kantor Satpol PP dan WH dengan menggunakan data tahun 2016, diperoleh dari perhitungan 60% Sasaran kerja pegawai ditambah 40% dari perilaku kerja, maka nilai produktivitas kerja memiliki rata-rata 81,29 dengan keragaman (Varians) nya adalah 9,7 point, dan nilai tertinggi 91,33, demikian pula nilai terendah 76,90. Jadi Nilai produktivitas kerja pegawai masuk kategori baik atau tinggi, walaupun belum optimal. Karena terdapat 8 pegawai (28,6 persen) produktivitasnya yang dibawah nilai 80.

Model Regresi Antar Variabel Penelitian

Seperti disebutkan dalam rancangan analisis, maka analisis masalah yang diteliti menggunakan analisis regresi berganda, karena terdapat 2 variabel bebas (X), dengan persamaan: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$. Hasil pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Packect and Social Solusion*). Maka taksiran model regresi dan uji signifikans koefisien regresi, diperoleh:

Tabel 1. Taksiran Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56.643	4.181		13.549	.000
Motivasi	.639	.319	.409	2.002	.056
Iklim	.273	.136	.411	2.009	.055

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel 1 diatas, maka bentuk model regresinya :
 $Y = 56,643 + 0,639 X_1 + 0,272 X_2$

(X_1 = Motivasi kerja, X_2 = Iklim Organisasi)

Dari model regresi diatas, maka nilai koefisien regresi bernilai positif. Sehingga dapat menjelaskan bahwa variabel bebas (Motivasi kerja dan Iklim Organisasi) memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas kerja Pegawai.

Uji Parsial : Uji masing-masing variabel bebas

Untuk membuktikan apakah terdapat masing-masing pengaruh variabel bebas: Motivasi kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat: Produktivitas kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 1 sebelumnya diatas, maka :

Nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X_1) sebesar : t-hitung = 2,002. Nilai statistik-t ini signifikans 0,056 atau 5,6 %. Jadi dengan menetapkan taraf uji atau $\alpha = 10\%$, uji signifikans untuk menolak H_0 dari hipotesis yang dirancang. Sehingga, memiliki arti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y) Pegawai Satpol PP dan WH Kabupaten Bireuen, dengan tingkat signifikansi 90%.

Berdasarkan table 1, juga dikethauai Nilai t-hitung variabel iklim organisasi (X_2) sebesar t-hit = 2,009. Nilai statistik-t ini signifikans 0,055 atau 5,5 %. Jadi dengan menetapkan taraf uji atau $\alpha = 10\%$, uji signifikans menolak H_0 dari hipotesis yang dirancang. Sehingga, memiliki arti bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) Pegawai Satpol PP dan WH Kabupaten Bireuen, dengan tingkat signifikansi 90%.

b. Uji Simultans : Uji Secara bersamaan

Untuk membuktikan apakah kedua variabel bebas, mempengaruhi secara simultans terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja), maka dilakukan uji – F. Hasil pengolahan data yang ditunjukkan dalam table berikut:

Tabel 2. Uji Simultans (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	156.640	2	78.320	18.793	,000 ^b
Residual	104.190	25	4.168		
Total	260.830	27			

a. Dependent Variable: Y (Produktivitas)

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

Tabel 2 diatas, menjelaskan bahwa nilai statistik F= 18,793 signifikans pada taraf uji (sig = 0,000). Ini berarti menyatakan bahwa model regresi berganda : $Y = 56,643 + 0,639 X_1 + 0,272 X_2$ yang dihitung sebelumnya dinyatakan signifikans atau memiliki

arti dalam menjelaskan ada pengaruh kedua variabel bebas (X_1 = motivasi kerja, X_2 = iklim organisasi) terhadap Produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

Dari semua hasil penelitian, khususnya hasil pengolahan data tentang hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti, maka berikut diungkapkan ringkasannya serta pembahasannya.

Untuk menentukan besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti dan di regresikan, maka dapat diterjemahkan dalam dua pendekatan hitungan, yakni:

1). Melalui Ukuran Koefisien Determinasi (R^2)

Ukuran determinasi sebagai nilai koefisien yang menyatakan kontribusin suatu variabel terhadap variabel lain, dengan rumus $R^2 = (r_{xy})^2 \times 100\%$.

a). Berdasarkan hasil pengalohan data, besar korelasi variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja yakni:

Tabel 3.. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.775 ^a	.601	.569	2.04147

Maka nilai koefisien korelasi X_1 , dan X_2 terhadap Y sebesar $R = 0,775$; Sehingga koefisien determinasinya maka $R^2 = (0,775)^2 \times 100\% = 60,1\%$, artinya sebesar 60,1% kontribusi variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.

b). Jika dihitung korelasi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Dengan rumusan korelasi pearson:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum X_i)^2] \cdot [n \cdot \sum y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Maka:

a). Korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar: $r_{x1.Y} = 0,7320$. Jadi korelasi kedua variabel positif dan kategorinya tinggi. Dimana kontribusi motivasi krja terhadap produktivitas kerja adalah: $R^2 = (0,7320)^2 \times 100\% = 53,58\%$.

b). Korelasi antara variabel iklim organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar: $r_{x2.Y} = 0,7326$. Jadi korelasi kedua variabel positif dan kategorinya besar atau tinggi. Dimana kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah: $R^2 = (0,7326)^2 \times 100\% = 53,67\%$.

2). Melalui Model Regresi

Diketahui bentuk model regresi antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja yakni $Y = 56,643 + 0,639 X_1 + 0,272 X_2$, maka dari model tersebut menyatakan

- a). Jika motivasi kerja meningkat sebesar 10 persen, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar $(0,639 \times 10) = 6,39$ persen.
- b). Jika dukungan iklim organisasi meningkat sebesar 10 persen, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar $(0,272 \times 10) = 2,72$ persen.
- c). Pengaruh motivasi kerja lebih tinggi dari iklim organisasi.
- 3). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, sama seperti penelitian terdahulu dari Arie Musbandi (2017), Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas, menyatakan terdapat sumbangan iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,609 atau 60,9%. Juga hasil penelitian dari Mahfudoh (2015) tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cilegon Fabricators.

5. Simpulan

Berdasarkan Pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut

- a. Tingkat pencapaian motivasi kerja pegawai Satpol PP dan WH Kabupaten Bireuen, sebesar 84,14%. Dari hasil ini tentunya belum optimal, walaupun sudah mengarah pada motivasi yang baik.
- b. Tingkat pencapaian iklim organisasi kerja di kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Bireuen berdasarkan skornya dan dibanding idealnya adalah sebesar 82,21%. Dari hasil ini sudah menunjukkan tingkat yang baik, walaupun masih bisa dioptimalkan lagi.
- c. Nilai produktivitas kerja pegawai masuk kategori baik atau tinggi, walaupun belum optimal. Karena terdapat 8 pegawai (28,6 persen) produktivitasnya yang dibawah nilai 80.
- d. Dari analisis Regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresinya: $Y = 56,643 + 0,639 X_1 + 0,272 X_2$. Artinya jika motivasi kerja meningkatkan dalam 10% dari kondisi normal, maka akan mening-

katkan produktivitas kerja sebesar 6,39 %. Demikian pula, jika iklim organisasi mendukung kerja meningkat sebesar 10% dari sebelumnya, akan meningkatkan kinerja pegawai rata-rata sekitar 2,72 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin Idris, dan Win Konadi. (2010), Model Peningkatan Kualitas SDM Penduduk Usia Kerja yang Unggul Professional dan Islami, *Jurnal ekonomika* Universitas Almuslim Bireuen – Aceh Vol.1 No.1, Maret 2010.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Arie Musbandi (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas, *Artikel Penelitian: Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak*.
- Anoraga, Pandji dan Djoko Sudantoko,. (2005). *Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha Kecil*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2003) *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*. Jakarta: Terjemahan Edisi Keempat. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2006), *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Mahfudoh. (2015) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cilegon Fabricators
- Makikama S. Olivia (2013). Analisis Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas X dan Fakultas Y berdasarkan Motivasi kerja Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manullang, (2002), *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia
- Martinis Yamin. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy. R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Newstrom, John W. (2002), *Organizational Behavior Human Behavior At Work*. Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Santoso, Singgih. (2002). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Selamat N, Samsu NZ, Mostafa Kamalu, (2013). The impact of organizational climate on teacher's job performance. *Journal of Educational Research*. 2 (1): 71-82.
- Retno Damayanti. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen, Mary Coulter, (2009), *Management*, Tenth Edition. Pearson Education, Prentice Hall.
- Robbins dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Rodrigues George and Gowda Purushothama, (2011), A Study of Organizational Climate in Professional CollegaLibraries and Information Centres in mangalore City. *Annalis of Library and Information Studies*, Vol.58, March 2011, pp 24-33. di assed on 2 December 2013, p. 1.
- Simamora, Henry, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. (1991). Motivation and work behavior, 3rd ad Singapore : Mc Graw-Hill.
- Tjiptono Fandy, (2009). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Winardi, (2007) , *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi, (2007), *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.