

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KOTO TANGAH PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi
(S1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

WAHIDA RAJAB BANI
(2008 / 05632)

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

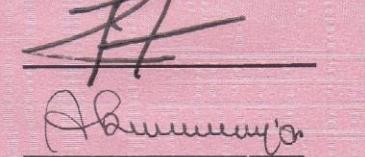
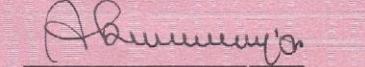
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi Program
Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KOTO TANGAH PADANG

Nama : Wahida Rajab Bani
BP/ NIM : 2008/05632
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, April 2013

Tim Penguji

No.Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Syamwil, M.Pd	
2. Sekretaris:	Rino, S.Pd, M.Pd, MM	
3. Anggota	: Drs. Ali Anis, Ms	
4. Anggota	: Dra. Armida. S, M.Si	

ABSTRAK

Wahida Rajab Bani

(2008/05632) Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2013

Pembimbing

I.Bapak Dr. Syamwil, M.Pd

II. Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang sebanyak 39 orang pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang. Data primer penelitian dikumpulkan melalui angket yang disebarluaskan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan, dan penelitian yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis deskriptif dan induktif yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan analisis jalur.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa (1) iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja terlihat dari t hitung = $3.170 > t$ tabel = 2,028 yang membuktikan bahwa hipotesis diterima. (2) Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja terlihat dari t hitung $4.537 > t$ tabel = 2,028 yang membuktikan bahwa hipotesis diterima. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja terlihat dari t hitung = $6.971 > t$ tabel = 2,028 (4) iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja terlihat dari t hitung iklim kerja = $2,843 > t$ tabel 2,028 dan motivasi kerja $5,434 > t$ tabel 2,028.

Saran dalam penlitian ini antara lain (1) Untuk dapat menciptakan iklim kerja atau suasana kerja yang nyaman di kantor, berusaha memilahara iklim kerja agar tetap baik, aman, tenram, dan nyaman. (2) Untuk mencapai kinerja yang baik maka pegawai perlu meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam diri pribadinya.(3) Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja serta lebih menguraikan aspek-aspek yang diteliti dalam iklim kerja dan motivasi kerja.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang”. Tidak lupa pula penulis mengucapkan salawat beiring salam kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap gulita ke alam yang benderang dan penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Syamwil, M.Pd selaku Pembimbing I dan Bapak Rino,S.Pd, M.Pd, MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan waktu demi penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Yunia Wardi,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku ketua prodi pendidikan ekonomi
3. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melakukan perkuliahan.
4. Bapak Supan selaku staf administrasi programstudi pendidikan ekonomi universitas negeri padang, yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.

5. Bapak Kepala Kantor Camat Koto Tangah Padang beserta Staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam pengambilan data.
6. Teristimewa penulis persembahkan kepada Orang tua serta keluarga yang terus memberikan do'a dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2008 pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang pada umumnya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Amin.

Padang, April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	13
1. Kinerja.....	13
2. Iklim Kerja	19
3. Motivasi Kerja	23
4. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi kerja	29
5. Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30

B. Penelitian yang Relevan	32
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian	35
D. Variabel dan Data Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Defenisi Operasional	38
G. Instrumen Penelitian dan Uji Coba Penelitian	42
H. Teknik Analisis Data	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	55
B. Hasil Penelitian	58
1. Analisis Deskriptif	58
2. Analisis Induktif	70
a. Uji Prasyarat Analisis Jalur (Path Analysis)	
1. Uji Normalitas	70
2. Uji Heteroskedastisitas	71
3. Uji Multikolinearitas	71
4. Uji Linearitas	72
b. Hasil Analisis Data (Analisis Jalur)	73
C. Pembahasan Hasil Penelitian	80

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Penerimaan IMB Pegawai Kantor Camat Koto Tangah Tahun 2012	4
2. Data Absensi Pegawai Kantor Camat Koto Tangah Tahun 2012	8
4. Sampel Penelitian.....	36
5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan Berdasarkan Sifatnya	42
6. Kisi-kisi Instrumen.....	43
7. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	45
8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	47
9. TCR.....	48
10. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan.....	54
11. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	55
12. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
13. Rerata Capaian Skor Kualitas Kerja.	58
11 Rerata Capaian Skor Kuantitas Kerja	59
12.Rerata Capaian Dapat Tidaknya diandalkan	59
13 Deskripsi Variabel Kinerja.....	60
14.Rerata Capaian Skor Otonomi dan Fleksibilitas	61
15.Rerata Capaian Skor Menaruh Kepercayaan dan Terbuka	62
16.Rerata Capaian Skor Simpatik dan Memberikan Dukungan	62
17.Rerata Capaian Skor Jujur dan Menghargai.....	63
18.Rerata Capaian Skor Kejelasan Tujuan	64
19.Deskripsi Variabel Iklim Kerja	65
20.Rerata Capaian Skor Ketekunan	65
21.Rerata Capaian Skor Kegairahan Kerja	66
22.Rerata Capaian Skor Mempunyai Kemauan Keras untuk Bekerja	67
23.Rerata Capaian Skor Bekerja dengan atau Tanpa Pengawas	67
24.Rerata Capaian Skor Tanggung Jawab	68
25.Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	69
26. Uji Normalitas Sebaran Data	70

27. Heterokedastisitas.....	71
28. Linearitas	71
29.ANOVA Y,X1, dan X2.....	76
30.Coefficient X2X1	76
31. Coefficient Y,X1,X2	80
32.Rekapitulasi Pengolahan Data Analisis Jalur.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	33
2. Diagram Jalur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen	50
3. Sub Struktur Pengaruh Variabel X1 Terhadap X2.....	51
4. Sub Struktur Pengaruh Variabel X1Terhadap Y Melalui X2	51
5 Lintasan Akhir Antar Variabel Setelah Pengujian Hipotesis.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	89
2 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel Iklim Kerja(X1)	90
3. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja(X2)....	91
4. Kisi-kisi Angket Penelitian	92
5. Angket Penelitian	93
6. Tabulasi Data Hasil Penelitian Kinerja (Y)	98
7. Tabulasi Data Hasil Penelitian Iklim Kerja (X1).....	99
8. Tabulasi Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja (X2)	100
9. Tabel Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	101
10. Tabel Frekuensi Variabel Iklim Kerja (X1).....	105
11. Tabel Frekuensi Variabel Motivasi Kerja(X2).	110
12. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja.....	115
13. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Kerja	116
14. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja.....	117
15 Rerata Capaian Kinerja (Y).....	118
16. Rerata Capaian Iklim kerja (X1)	119
17. Rerata Capaian Motivasi Kerja (X2).....	120
18. Uji Normalitas.....	121
16. Heterokedastisitas.....	122
17. Linearitas.....	124
16. Pengolahan Data Koefisien Jalur	125
17. Correlations.....	129
18. r Table (Pearson Product Momen	130
19. t Table Statistic.....	131
20. F Table Statistic.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tercapai atau tidaknya kinerja yang baik dari suatu organisasi, sangat bergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan tersebut, dan tingkat kemampuan orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Rasa tanggung jawab, inisiatif kerja, dan kemampuan pegawai tersebut adalah cerminan dari kinerja yang akan dihasilkan.

Untuk meningkatkan kinerja, salah satu unsur penting lainnya adalah peranan pegawai. Pegawai diharapkan memiliki kinerja yang baik. Dalam hal ini kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan kerja yang dimiliki pegawai. Kemampuan kerja merupakan aspek yang sangat menentukan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pelaksanaan tugas pegawai dapat dilihat dari maksimalnya hasil kerja yang dicapai berdasarkan pada kuantitas dan kualitas hasil kerja dalam kurun waktu tertentu. Kinerja yang rendah menunjukkan kurangnya kemampuan pengelolaan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Hal ini berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pengelolaan tugas yang tinggi yang pada akhirnya akan berdampak baik pada hasil kerja.

Suatu organisasi akan memperoleh hasil dan tujuan yang diharapkan, jika seluruh pegawai mempunyai kinerja yang bagus. Adapun defenisi kinerja menurut Schermerhorn. Hunt dan Osborn (Rivai 2005:14) Kinerja merupakan kualitas dari pencapaian tugas-tugas, yang baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kinerja juga ditentukan oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan didasarkan kepada kesediaan pegawai tersebut.

Pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena pegawai berperan sebagai faktor perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan, mempunyai pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap - sikap terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Kantor Camat adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pemerintahan kota atau daerah. Sebagai instansi pemerintah seharusnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk dapat melaksanakan pelayanan tersebut mereka dituntut untuk menerapkan langkah-langkah yang dapat mendorong kreatifitas dan kinerja pegawai. Dengan demikian efektifitas kinerja aparatur di kantor Camat Koto Tangah secara bertahap akan dapat ditingkatkan.

Peningkatan kinerja ini akan berdampak pada peningkatan pelayanan pada masyarakat.

Pegawai merupakan komponen utama dalam meningkatkan kinerja suatu instansi yang berfungsi sebagai pelaksana program-program kerja melalui proses perencanaan, pelaksanaan sampai pada evaluasi kegiatan. Oleh karena itu pegawai diharapkan memiliki kemampuan dan kinerja yang baik yang dilihat dari meningkatnya kualitas hasil pekerjaan, efektivitas dan efisiensi kerja melalui pencapaian target – target yang ditetapkan. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dan mempunyai kinerja yang baik yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja yang baik dari pegawai.

Menurut Rivai (2004 :309) “ Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya”. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai maupun organisasi, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan dan ditingkatkan diantaranya motivasi kerja dan iklim kerja.

Hal ini dapat diketahui dari hasil penilaian kinerja yang merupakan alat untuk mengukur kontribusi pegawai terhadap instansi dan untuk mengembangkan diri pegawai itu sendiri serta mendorong pegawai kearah perubahan yang lebih baik. Penilaian terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan karena hasilnya dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai

dan sekaligus memberikan masukan bagi pengembangan kinerjanya dimasa yang akan datang. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Kinerja pegawai di kantor camat Koto Tangah Padang dapat dilihat dari Penerimaan IMB (Izin Mendirikan Bangunan) , seperti terlihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 1. Daftar Penerimaan IMB (Izin Mendirikan Bangunan) Pegawai di Kantor Camat Koto Tangah Padang Periode Juni – Oktober 2012

No	Bulan	Target	Total	Persentase(%)
1	Juni	223.000.000	102.304.00	45,88%
2	Juli	223.000.000	102.304.01	47,20%
3	Agustus	223.000.000	102.304.02	49,21%
4	September	223.000.000	102.304.03	54,69%
5	Okttober	223.000.000	102.304.04	60,02%

Sumber: Kasi Perizinan dan Pendapatan Kantor Camat Koto Tangah 2012

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui data IMB (Izin Mendirikan Bangunan) di Kantor Camat Koto Tangah Padang, dapat disimpulkan bahwa pencapaian pada bulan juni diperoleh 45,88% dari target pencapaian 100%. Pada bulan juli diperoleh 47,20% dari target pencapaian 100%. Pada bulan agustus diperoleh 49,21% dari target pencapaian 100%. Pada bulan september diperoleh 54,69% dari target pencapaian 100%. Pada bulan oktober diperoleh 60,02 % dari target pencapaian 100%. Dari data yang ada dapat kita lihat bahwa pencapaian kinerja di kantor Camat Koto Tangah Padang masih berada di bawah pencapaian 100%. Ini menandakan bahwa dari segi pencapaian kualitas , kuantitas, dan dapat tidaknya diandalkan dalam bekerja masih jauh dari target pencapaian, dimana berdasarkan hasil pengolahan data untuk kualitas kerja pegawai diperoleh total 84,87%, untuk kuantitas kerja diperoleh total sebesar 85,23%, untuk dapat tidaknya diandalkan diperoleh total sebesar 82,97%. untuk itu pegawai harus lebih

meningkatkan kinerjanya dalam hal kualitas, kuantitas , dan dapat tidaknya diandalkan, sehingga hasil kerja yang diperoleh bisa sesuai dengan target pencapaian kerja 100%.

Masalahnya rendahnya kinerja pegawai di Dinas Kantor Camat Koto Tangah Padang juga disebabkan iklim kerja yang belum kondusif sebagaimana mestinya. Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kinerja kerja pegawai. Seorang pegawai yang menjalankan tugas atau tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi juga memerlukan dukungan dari atasan maupun rekan kerjanya, karena dalam kehidupan sosial menjaga hubungan baik dengan orang lain adalah kunci utama dalam mencapai keberhasilan. Perasaan kekeluargaan serta adanya dorongan dan dukungan dalam bekerja akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam bekerja pegawai memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik. ini dikarenakan iklim kerja yang baik dapat menimbulkan suasana kerja pegawai yang lebih nyaman. Secara otomatis dapat meningkatkan kinerja. Iklim kerja yang nyaman akan membuat pegawai akan betah dan senang dalam bekerja. Iklim kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja pegawai. Maka pihak kantor harus

berusaha untuk menciptakan dan memilih iklim kerja agar tetap baik, aman, tenram, dan nyaman.

Iklim kerja adalah suasana di tempat kerja, yang membedakannya dari tempat kerja yang lain. Iklim kerja akan menjawab pertanyaan apakah organisasi tersebut merupakan tempat kerja yang menyenangkan atau tidak. Iklim kerja ini penting karena akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi yaitu membangkitkan motivasi dan komitmen seseorang di dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007):

Iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Siswanto dalam Adris (2006:14) mengemukakan bahwa iklim kerja dalam organisasi adalah suasana yang terjadi dalam organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadinya. Hubungan kerja yang kurang akrab mempunyai pengaruh negatif dalam pelaksanaan program organisasi. Suasana kerja yang baik dalam sebuah organisasi ditandai dengan munculnya sikap saling terbuka antara personil dalam melaksanakan tugas.

Dari tinjauan penulis di lapangan, kurang baiknya kondisi iklim kerja karena kurang kondusifnya iklim kerja, kurangnya keharmonisan diantara pegawai. bahwa masih ada beberapa pegawai yang masih kurang akrab satu sama lainnya, kurang adanya saling menghargai antara sesama pegawai. Dimana kerjasama atau komitmen tim dan kejelasan merupakan faktor-faktor yang

menentukan baik buruknya iklim kerja di kantor Camat Koto Tangah Padang. Iklim kerja yang kurang kondusif antar sesama pegawai, menyebabkan pegawai menjadi kurang termotivasi dalam bekerja sehingga dapat mengganggu kinerja pegawai. Begitu pula dengan sebaliknya jika terciptanya keharmonisan hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai maka akan dapat terciptanya kinerja pegawai yang baik.

Masalahnya rendahnya kinerja pegawai di Dinas Kantor Camat Koto Tangah Padang juga disebabkan kurangnya motivasi kerja pegawai kantor Camat Koto Tangah Padang. Oleh karena itu, pegawai dituntut memiliki kemauan tinggi dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Kemauan disini adalah motivasi atau dorongan untuk aktif dalam melakukan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan salah satu faktor dominan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan suatu pekerjaan dengan giat dan gigih untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya jika orang itu memiliki motivasi rendah maka ia akan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya, pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan dan berdasarkan fakta yang ada, motivasi pegawai di Kantor Camat Koto Tangah Padang masih rendah. Ini terlihat dari Tingkat absensi pegawai yang berfluktuasi atau mengalami pasang surut yang menggambarkan tidak konsistennya pegawai dengan pekerjaannya. Rendahnya motivasi pegawai ini terlihat dari jumlah kemangkiran pegawai yang terlihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Data Absensi Pegawai di Kantor Camat Koto Tangah Padang Periode Januari-Oktober 2012

Bulan	Jumlah pegawai (Orang)	Hari kerja	Hari kerja pegawai	Jumlah Mangkir (orang)	Tingkat Kemangkiran (%)
Januari	38	21	798	22	2,76
Februari	39	21	819	2	0,24
Maret	39	21	819	38	4,64
April	38	20	760	57	7,7
Mei	39	21	819	46	5,62
Juni	39	21	819	61	7,45
Juli	38	22	836	78	9,33
Agustus	39	19	741	63	8,5
September	39	20	780	51	6,54
Oktober	37	22	814	71	8,72

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Koto Tangah 2012

$$\text{Tingkat kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah pegawai yang absen perbulan}}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pada bulan januari diperoleh total kemangkiran sebesar 2,76%, pada Bulan februari diperoleh total kemangkiran sebesar 0,24%, padan Bulan maret total kemangkiran sebesar 4,64%, pada Bulan april diperoleh total kemangkiran sebesar 7,7%, pada Bulan mei diperoleh total kemangkiran 5,62%, pada Bulan juni diperoleh total kemangkiran sebesar 7,45%, pada Bulan juli diperoleh total kemangkiran sebesar 9,33%, pada Bulan agustus diperoleh total kemangkiran sebesar 8,5%,

pada Bulan september diperoleh total kemangkiran sebesar 6,54%, dan pada Bulan oktober diperoleh total kemangkirannya 8,72%. Dengan tingkat kemangkiran paling rendah sebesar 0,24% dan tingkat kemangkiran paling tinggi sebesar 9,33 %. Ini bermakna bahwa disebabkan kurangnya motivasi kerja dalam diri pegawai itu sendiri.

Fenomena lain yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja pegawai juga terlihat dari adanya sikap dan perilaku yang ditampilkan seperti kurangnya kemauan keras pegawai untuk bekerja hal ini terlihat dalam cara kerja pegawai dimana sebagian pegawai sering mengabaikan kewajibannya, pegawai cendrung kurang aktif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kurangnya kemauan pegawai untuk bekerja ini akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik.

Menurut Danim (2004:14) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang seperti iklim kerja, keamanan pekerjaan, hubungan baik dengan rekan kerja dan penghargaan.

Dari uraian dan fenomena yang ditemukan di lapangan maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya motivasi kerja pegawai yang ada di Kantor Camat Koto Tangah Padang
2. Kurang kondusifnya iklim kerja di Kantor Camat Koto Tangah Padang.
3. Tingkat kehadiran pegawai masih rendah.
4. Masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik di Kantor Camat Koto Tangah Padang.
5. Masih kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

C. Batasan Masalah

Jika tidak dibatasi, lingkup penelitian ini akan menjadi sangat luas sehingga mengurangi kedalaman kajian penelitian, hal tersebut dapat mengakibatkan penelitian ini tidak terarah dan mengambang. Oleh karena itu pembatasan perlu dilakukan untuk mengarahkan dan memfokuskan penelitian. dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah iklim kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dari uraian di atas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Sejauhmana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang ?
2. Sejauhmana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang?

3. Sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang?
4. Sejauhmana pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Seberapa besar pengaruh Iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang.
2. Seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang.
4. Seberapa besar pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk:

1. Penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan di Fakultas ekonomi UNP. dan Bermamfaat untuk mengetahui dan memahami dalam pencapaian tujuan agar terlaksana dengan sukses serta dapat menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti, baik secara teoritis maupun penerapannya langsung dilapangan.

2. Bagi organisasi, penelitian ini dapat sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Kantor Camat Koto Tangah Padang dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja para pegawai pada masa akan datang. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan faktor-faktor yang berperan dalam menciptakan kinerja yang baik.
3. Bagi pembaca, Sebagai bahan informasi atau masukan bagi semua pihak yang membutuhkan dalam hal iklim kerja dan sarana prasarana kantor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Iklim kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor camat koto tangah padang. Dengan perolehan koefisien jalur sebesar 0,462 dan pengaruh total sebesar 21,3%. Hal ini bermakna bahwa dengan iklim kerja yang baik dari pimpinan dan semua pegawai akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Koto Tangah Padang.
2. Iklim kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang. Dengan perolehan koefisien jalur sebesar 0,317 dan pengaruh total sebesar 27%.dan Dengan iklim kerja yang baik dari pimpinan dan semua pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Koto Tangah Padang. .
3. Motivasi kerja Berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang. Dengan iklim kerja yang baik dan motivasi yang tinggi dari pegawai Kantor Camat Koto Tangah Padang akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Koto Tangah Padang.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan saran untuk meningkatkan iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Camat Koto Tangah Padang :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Koto Tangah Padang disarankan kepada pegawai agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dalam diri agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kepada pimpinan dan seluruh pegawai di Kantor Camat Koto Tangah Padang disarankan untuk dapat menciptakan iklim kerja atau suasana kerja yang nyaman di kantor untuk meningkatkan kinerja, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai , sehingga diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang positif berbagai faktor terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. 2008. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Akhirmen. 2005. *Statistik 1*. Padang: UNP.
- Anoraga, Pandji. 1995. *Prilaku keorganisasian*. Jakarta. PT Pustaka Jaya.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Davis Keith. 1990. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama
- Duwi Priyatno. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: PT Buku Kita.
- Hasibuan, Melayu.S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi aksara.
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono, 2005. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: ALFABETA
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- _____. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbin. Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi. Konsep, Aplikasi, Alih Bahasa Handayana Pujaatmaka*. Jakarta: Prehalindo
- Sastrohadiwiryo. B.S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, sondang.P (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi aksara.