

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak

Indah Lestari* Mila Triani**

* STIE La Tansa Mashiro

** STIE La Tansa Mashiro

Article Info

Keywords:

Organizational Climate, Work Motivation, Job Satisfaction

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Climate and Motivation either partially or simultaneously on Employee Job Satisfaction at the Office of the Ministry of Religion, Lebak Regency.

The independent variable in this study is organizational climate and work motivation and the dependent variable is job satisfaction.

The method used in this research is quantitative method which is analyzed using multiple linear analysis. The sample was taken by simple random sampling method with the Yamane formula where the respondents were 56 people. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The statistical test used is data normality testing, multicollinearity, heterocasticity, autocorrelation, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing (t test) using the help of the SPSS V 21 program.

The results showed that partially organizational climate has no positive effect but has a significant effect on job satisfaction. And the research results show that motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Meanwhile, simultaneously or together that organizational climate and work motivation affect job satisfaction at the Office of the Ministry of Religion, Lebak Regency. The dominant variable that affects job satisfaction is work motivation.

The conclusion from the results of the recapitulation of responses is categorized as quite good, namely, the responses of respondents regarding Organizational Climate with a percentage of 80.2%, Work Motivation having a percentage of 73.6%. And Job Satisfaction has a percentage of 73% which is good enough. Organizational climate and work motivation together have a positive and significant effect on job satisfaction.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dan variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja.

Metode yang digunakan penelitian ini yaitu metode kuantitatif yang dianalisis dengan menggunakan analisis linear berganda. Sampel diambil dengan metode simple random sampling dengan rumus Yamane dimana responden berjumlah 56 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian statistik yang digunakan ialah pengujian normalitas data, multikolineritas, heterokdastitas, autokorelasi, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t) dengan menggunakan bantuan program SPSS V 21.

Corresponding Author:

Sekprod.indah@gmail.com

milatriani1@gmail.com

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Iklim Organisasi tidak berpengaruh positif namun memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja.

Kesimpulan dari hasil rekapitulasi tanggapan dikategorikan cukup baik yakni, tanggapan Responden mengenai Iklim Organisasi dengan persentase 80,2%, Motivasi Kerja memiliki persentase 73,6%. Dan Kepuasan Kerja memiliki persentase 73% sudah cukup baik. Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi suatu proses untuk mewujudkan tujuannya, memerlukan macam-macam sumber daya. Yaitu mulai dari sumber daya manusia, keuangan, mesin, peralatan dan sumber daya informasi. Memiliki peran dan manfaat masing-masing pada setiap sumber daya. Sumber daya tersebut harus berinteraksi dan saling kerjasama agar tujuannya dapat tercapai yaitu melakukan sesuatu dengan baik dan meminimalisir atau mempertimbangkan pengeluaran, sebagai suatu sistem. Sumber daya manusia menjadi pondasi penting dalam pencapaian cita-cita organisasi yang mengkombinasikan sumber daya lain agar teraihnya tujuan organisasi.

Bahkan bila sumber daya manusia yang mengendalikannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya, maka percuma karena mesin yang canggih tidak akan berarti. Begitu pula dengan manajemen informasi jika kualitas sumbernya tidak bisa menerjemahkan ke dalam informasi yang baik maka informasi yang diterima tidak ada artinya.

Sumber daya manusia adalah penduduk yang mau dan siap menyumbangkan tenaga dan pikirannya terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasional. Dalam teori kependudukan, konsep sumber daya manusia ini disejajarkan diantaranya mencakup angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Kuncinya dengan menciptakan sumber daya manusia agar berperan positif dalam suatu organisasi adalah dengan mengaplikasikan secara optimal fungsi-fungsi manajemen.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan bagi organisasi. Sebuah organisasi harus dapat menjadikan sumber daya manusia tersebut dengan baik, sehingga melahirkan pegawai yang mampu membantu mencapai tujuan organisasi. Pengelola sumber daya manusia secara langsung memiliki dampak terhadap perkembangan organisasi, agar dalam suatu organisasi pegawai diarahkan pada upaya pencapaian produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

Pada dasarnya kesuksesan sangat ditentukan oleh suatu kemampuan seorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana. Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Ada keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja. Jika melihat definisi kepuasan kerja yang

menyebutkan bahwa sikap emosional yang berujung menyenangkan dan cinta terhadap pekerjaannya, sikap seperti ini termasuk ke dalam moral, rajin dan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu MSDM bisa mengatur kepuasan kerja pegawai yang mana mereka merasa tidak puas dan bisa mengetahui apa yang memang menjadi latar belakang pegawai tidak puas atas pekerjaannya. Hal tersebut bisa saja si pegawai merasa tidak sesuai dengan bentuk pekerjaannya. Agar produktivitas menjadi baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dengan adanya kepuasan kerja MSDM bisa mengatur pegawai sebaik-baiknya.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung akan diam ataupun menunjukkan sikap acuh tak acuh tergantung bagaimana sikap orang tersebut bisa jadi akan berujung mengundurkan diri, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus dinobatkan menjadi hal utama manajemen dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja secara detail bersangkutan dengan sikap seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya, kepuasan tidak melulu terlihat nyata, tetapi akan terlihat jika sudah ditunjukkan dalam bentuk proses hasil pekerjaan. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara keinginan pekerja dengan pembuktian yang didapat di tempat dia bekerja.

Kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa mereka bagian terpenting dari organisasinya dan merasa bahwa atasan memperhatikan mereka. Kepuasan kerja pegawai juga harus diciptakan secara rasional supaya moral kerja, semangat komitmen, konsisten, dedikasi, kecintaan dan disiplin pegawai meningkat. Kepuasan kerja pegawai sangat penting lebih dari itu merupakan kunci pendorong moral dan kedisiplinan pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan yang diharapkan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan juga sebagai sebuah perasaan senang, suka atau tidak senang dan tidak suka yang relatif, dianggap berbeda antara pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena kepuasan kerja terkait dengan perasaan seseorang lalu berpengaruh terhadap sikap maka bisa juga didefinisikan harus adanya penilaian terhadap situasi tempat mereka kerja. Pegawai yang puas akan lebih menyukai pekerjaannya dibanding pegawai yang tidak puas cenderung tidak akan menyukainya.

Menurut Stringer (dalam, Natassia Ayudiarini 2012) iklim organisasi adalah *“collection and pattern of enviromental determinant of aroused motivation.”* Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Mengapa demikian karena awal mula timbulnya sebuah motivasi yakni karena iklim oganisasinya yang dimana sesuai urutan sehingga akan terbentuk secara transparansi.

Iklim organisasi pada hakikatnya mampu menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan dan jika kondusif maka akan mendorong pegawai untuk bekerja secara baik. Pada dasarnya manusia memiliki karakter tingkah laku yang berbeda-beda dengan apa yang dibutuhkan maka iklim organisasi harus menciptakan iklim yang dimana mampu

membawa anggotanya dalam rangka pencapaian organisasi dengan cara meningkatkan prestasi memang bukanlah perkara yang mudah.

Menurut Sukrispiyanto (2019:164) Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor instrinsic maupun extrinsic, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan). Jadi intinya seseorang dapat diarahkan pada perilakunya baik dari dirinya sendiri atau bisa dari orang lain.

Selain itu para pegawai juga harus mendapatkan motivasi kerja karena ini juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan cenderung lebih berhasil untuk mencapai pekerjaannya. Jika sebaliknya maka tujuan yang telah menjadi keinginan organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan, jika keduanya dikombinasikan maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi akan berefek terhadap pekerjaannya dan memiliki perasaan positif, maka perasaan positif inilah yang mendorong mereka agar konsisten dalam bekerja.

Iklim organisasi juga menjadi bahan dasar penentu perilaku untuk pegawai karena persepsi seorang pegawai tergantung baik atau tidaknya iklim organisasi. Untuk membuat pegawai senang dalam melakukan pekerjaannya yaitu iklim organisasi yang dianut oleh organisasi tersebut pasti berbeda dengan yang lain, karena ini dapat menimbulkan perasaan kepada mereka untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat dan munculah perasaan berharga. Selain itu iklim organisasi berefek terhadap kepuasan kerja jika berjalan dengan baik. Begitupun jika iklim organisasi ini kondusif maka pegawai akan berinisiatif untuk melaksanakan kewajibannya bahkan tidak segan melakukan tugas diluar pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian awal ke Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lebak, diperoleh keterangan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena kurangnya motivasi kerja. Sehingga ada sebagian pegawai yang meninggalkan kantor tanpa sepengetahuan atasan, karena merasa sudah mengisi absen dengan tanpa mempertimbangkan tugas dan kewajiban sebagai pegawai. Kepuasan kerja seseorang tidak bisa diukur apabila tidak adanya standar kerja yang ditetapkan. Dalam upaya pengukuran kepuasan kerja dilakukan penelitian dengan adanya penilaian maka disini iklim organisasi dan motivasi kerja akan mengetahui karakteristik tersebut, dan perilaku instansi yang dimiliki para pegawainya. Kepuasan kerja bisa dilihat ketika seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Selain itu kurangnya dukungan oleh anggota dan arahan dari atasan juga menjadi penyebabnya, sehingga pegawai kesulitan memperoleh bantuan untuk menyelesaikan tugasnya dan timbulah pemikiran anggota bahwa ada yang tidak kondusif dengan iklim organisasinya. Berkaitan dengan fenomena ini, yang menjadi hal penting dalam masalah ini untuk diperhatikan yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja.

Dalam melaksanakan tugas, tentunya perlu SDM yang handal dan kompeten di bidangnya agar dapat memberi pelayanan yang baik.

Menurut Sukrispiyanto (2019 : 182) “kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016 : 303) “kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”.

Menurut Weihrich (dalam, Lijan Poltak Sinambela 2016 : 302) “kepuasan kerja merupakan pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai”.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam, Wilson Bangun 2012 : 327) “kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Yakni berbagai macam sikap seseorang dalam pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan”.

Menurut Edy Sutrisno (2019 : 74) “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Menurut Handoko (dalam, H. Edy Sutrisno 2019 : 75) “Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut Juliansyah Noor, (2011 : 69) “kepuasan kerja merupakan respons efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal”.

Menurut Davis dalam Juliansyah Noor, (2011 : 69) “kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Dapat disimpulkan dari berbagai pendapat para ahli bahwa kepuasan kerja pada dasarnya berasal dari individu, bahwasannya setiap individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak perbedaan di dalam aspek pekerjaan maka semakin tinggi

kepuasan yang dinikmatinya dan sesuai dengan nilai yang tertera di dalam benaknya. Tapi sebaliknya jika sedikit tingkat kepuasan yang dirasakan individu maka akan berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan yaitu sangat rendah.

Jadi iklim organisasi dapat disimpulkan kualitas yang ada pada diri sendiri secara relatif akan terus berlangsung bila sesama pribadi saling melengkapi, dari sini pula akan munculah sebuah motivasi sesuai dengan pola lingkungan. Iklim organisasi juga bisa menjadi jembatan untuk motivasi dan kepuasan kerja agar terlaksananya tujuan organisasi.

Menurut Gibson dalam Juliansyah Noor, (2011:72) “bahwa motivasi suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan dalam Edy Strisno (2019:110) “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Jones dalam Edy Strisno (2019:110) “mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan”.

Jadi motivasi pada dasarnya adalah dorongan yang terdapat dalam diri setiap individu tergantung bagaimana dia bisa mengendalikan dirinya agar menjadi lebih baik, namun lebih dari itu manusia juga butuh motivasi dari orang disekelilingnya. Karena bagaimanapun perusahaan atau organisasi perlu ditingkatkan agar bisa mencapai sebuah tujuan.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang dimana metode tersebut ini

bertujuan untuk meneliti seberapa jauh satu faktor dengan faktor lainnya. Hubungan antar variabel yang dapat dieksplorasi dengan teknik statistik. Menurut Nanang Martono (2015:215) dalam, Sudaryono (2018:92) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menganalisis bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain.

Menurut Sugiyono (2018:36) penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dimaksud pada pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Lebak. Berdasarkan data Pegawai yang ada di Kantor Kemenag Lebak berjumlah 130 orang. teknik pengambilan Random Sampling atau acak yang digunakan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 56 responden.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2018:193) “validitas adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Meteran yang valid dapat digunakan untuk

mengukur panjang yang diteliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:193) “Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali, (2016:225) “uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolineritas

Menurut Ghazali, (2013:106) “uji multikolineritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali, (2013:139) “uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali, (2013:110) “uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Analisis Regresi Linear Berganda

Ghazali, (2003:88) “analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis”.

Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Menurut Imam Ghazali (2013) “korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan

antara variabel dependent dengan variabel independent”. Menurut Sugiarto (2017:339) “menyatakan bahwa untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan linear dua variabel maka digunakan uji korelasi person sedangkan uji korelasi person digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan (derajat) hubungan linear antara dua atau lebih variabel yang menjadi perhatian.

Uji Koefisien Determinisasi (R²)

Menurut Ghazali, (2013 : 93) “koefisien dterminasi (R²) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali, (2013 : 84) “Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terkait”

Uji F (simultan)

Menurut Ghazali, (2013 : 84) “Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38,968	15,032		2,592	,012
1 Total_X1	-,461	,200	-,262	-2,303	,025
Total_X2	,892	,209	,486	4,266	,000

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan, di dapat t hitung yaitu - 2,303 dari hasil X1, dan nilai 4,266 dari hasil X2. Kriteria pengujian jika t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika t hitung < t tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS Versi 21 diperoleh untuk variabel X1 t hitung sebesar - 2,303 dengan signifikan 0,025 pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ sedangkan derajat bebas pengujian $dk = n - 2 = 56 - 2 = 54$ (uji

dua arah) maka nilai t tabel 2,005 maka H0 diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Lebak. Untuk variabel X2 t hitung sebesar 4,266 dengan signifikan 0,000 pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ sedangkan derajat bebas pengujian $dk = n - 2 = 56 - 2 = 54$ (uji dua arah) maka nilai t tabel 2,005 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Lebak.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1538,178	2	769,089	12,134	,00
Residual	3359,179	53	63,381		
Total	4897,357	55			

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan nilai Fhitung = 12,134 dan nilai signifikan = 0,00b. Dengan kriteria pengujian jika F hitung lebih besar dari pada F tabel (hitung > tabel) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka H0 ditolak, Ha diterima. Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ sedangkan derajat bebas pengujian $dk = n - 2 = 56 - 2 = 54$ (uji dua arah) maka nilai F tabel = 3.17 maka H0 ditolak dan Ha diterima, jadi menunjukan bahwa Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Lebak.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lebak

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai korelasi sebesar - 0,280 sesuai dengan tabel 3.5 jika nilai r nya 0 – 0,5 maka dikategorikan

korelasi lemah. Uji regresi linear berganda sebesar $Y = 38,969 - 0,461X_1 + 0,892X_2$, Kemudian untuk nilai koefisien regresi Iklim Organisasi (X_1) sebesar $- 0,461$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Iklim Organisasi (X_1), maka nilai Kepuasan Kerja berkurang $- 0,461$. Lalu Uji t dari hasil perhitungan menggunakan SPSS Versi 21 diperoleh untuk variabel Iklim Organisasi (X_1) t hitung sebesar $- 2,303$ dengan signifikan $0,025$ nilai t tabel $2,005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi tidak memiliki pengaruh.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai korelasi sebesar $0,495$ sesuai dengan tabel 3.5 jika nilai r nya $0,5 - 0,8$ maka dikategorikan korelasi sedang. Uji koefisien regresi linear berganda sebesar $Y = 38,969 - 0,461X_1 + 0,892X_2$, Kemudian untuk nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar $0,892$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Motivasi Kerja (X_2), maka nilai Kepuasan Kerja bertambah $0,892$. Untuk hasil X_2 t hitung sebesar $4,266$ dengan signifikan $0,000$ pengujian hipotesis (uji dua arah) nilai t tabel $2,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

Hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang berarti apabila motivasi kerja tinggi maka Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak akan meningkat.

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak

Dari pembahasan diatas dapat dilihat bahwa iklim organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y) sama-sama berdistribusi valid dan normal. Sementara itu, melalui uji koefisien determinasi pada penelitian ini yang dibantu oleh program SPSS Versi 21 terdapat nilai R^2 (R square) adalah $0,288$, jadi nilai pengaruh variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja $28,8\%$ terhadap Kepuasan Kerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Dan $71,2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis bahas. Dan hasil perhitungann Regresi Linear Berganda didapat persamaan $Y = 38,968 - 0,461X_1 + 0,892X_2$ Kemudian untuk nilai koefisien regresi X_1 sebesar $- 0,461$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Iklim Organisasi, maka nilai Kepuasan Kerja bertambah $- 0,461$. Sedangkan nilai koefisien regresi X_2 sebesar $0,892$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Motivasi Kerja, maka nilai Kepuasan Kerja bertambah $0,892$. Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis, pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dalam Uji F menggambarkan nilai $F_{hitung} = 12,134$ dan nilai signifikan $= 0,00b$. Dengan kriteria pengujian jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($hitung > tabel$) pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ sedangkan derajat bebas pengujian $dk = n - 2 = 56 - 2 = 54$ (uji dua arah) maka nilai $F_{tabel} = 3.17$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi menunjukan bahwa variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Melihat hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka instansi harus menerapkan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas

dan kestabilan para pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Agar selalu merasa semangat dalam bekerja karena diberi dukungan dan dorongan, baik dukungan moral maupun dukungan moril karena bagaimanapun seorang pegawai akan giat bekerja jika dia sudah mendapatkan kepuasan kerja. Maka instansi harus meningkatkan Kepuasan kerja, agar kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang dicapai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan instansi karena berdasarkan data penelitian ini diperoleh bahwa Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja sangat penting terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan dari jawaban kuesioner yang disebar oleh peulis sebanyak 56 orang Responden, maka untuk variabel Iklim Organisasi (X1) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak termasuk ke dalam kategori baik, dengan hasil nilai rata-rata jawaban Responden pada kuesioner sebesar 224,6.

Berdasarkan dari jawaban kuesioner yang disebar oleh peulis sebanyak 56 orang Responden, maka untuk variabel Motivasi Kerja (X2) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak termasuk ke dalam kategori baik, dengan hasil nilai rata-rata jawaban Responden pada kuesioner sebesar 206,1.

Berdasarkan dari jawaban kuesioner yang disebar oleh penulis sebanyak 56 orang Responden, maka untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak termasuk ke dalam kategori baik, dengan hasil nilai rata-rata jawaban Responden pada kuesioner sebesar 204,6.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak berdasarkan hasil pengaruhnya yang di dapat dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS Versi 21.

Meskipun penelitian ini telah membuktikan secara empiric mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai , bagi pihak lain apabila ingin melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang sama diharapkan melakukan penelitian dengan lebih baik lagi sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mendapat hasil lebih akurat lagi. Hal ini juga dapat dijadikan pembanding sekaligus melengkapi penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya apa bila melakukan penelitian di lokasi yang sama diharapkan mengganti variabel yang telah diteliti oleh peneliti, karena instansi atau kantor memiliki banyak permasalahan yang akan menjadi bahan penelitian. Dengan demikian saya harap bisa mendatangkan permasalahan baru, dan diharapkan mampu memberikan solusi untuk lebih memajukan instansi.

Daftar Pustaka

- Ayudiarini, N. (2012). Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
- Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga. 2012.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang : Universitas Diponegoro. 2013.
- Noor, Juliansyah. Metodologi Penelitian. Jl.Tambora Raya No. 23 Rawamangun. Jakarta : Kencana. 2011.
- Sinambela, Lijan P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta : PT Bumi Aksara. 2016.

- Sudaryono. Metodologi Penelitian. Depok. Rajawali Pers. 2018.
- Sugiarto. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. ANDI. 2017.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Sukrispiyanto. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Indomedia Pustaka. 2019.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Prenadamedia Group (2019)