

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DEPUTI REHABILITASI & REKONSTRUKSI BADAN NASIONAL
PENANGGULANGAN BENCANA (BNPB)**

Erna Juita, Setyo Riyanto Dan Hapzi Ali

ernajuita@gmail.com, setyoriyanto@gmail.com dan hapzi.ali@gmail.com

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

Abstract. The purpose of this study are, to: 1) Determine the influence of working climate on employee performance Deputy Rehabilitation and Reconstruction BNPB; 2) Determine the influence of work motivation on employee performance BNPB; 3) Determine the influence of the working climate and work motivation on employee performance BNPB. The technique of sampling is using all members of the population which is also called the total sample (total sampling) or with a total census respondents who used as many as 72 employees. The analytical method used is descriptive analysis where the data is processed by using multiple linear regression. Results showed that Climate Work and Work Motivation together (simultaneously) significantly influence employee performance in Deputy Rehabilitation and Reconstruction BNPB. Partially Climate Work and Work Motivation significantly influence employee performance in the BNPB. Work motivation is the variable that has the most impact on employee performance Deputy Rehabilitation and Reconstruction BNPB.

Keywords: Work Climate, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Menentukan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Deputy Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB; 2) Menentukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BNPB; 3) Menentukan pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BNPB. Teknik pengambilan sampel menggunakan semua anggota populasi yang juga disebut total sampel (total sampling) atau dengan total sensus responden yang digunakan sebanyak 72 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dimana data diolah dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (secara simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Deputy Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB. Secara parsial Iklim Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BNPB. Motivasi kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai Deputy Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pegawai adalah aset yang terpenting dan harus diperhatikan, karena merekalah yang mampu menjawab setiap persoalan dan rintangan organisasi. Sehingga para pimpinan organisasi harus selalu mencari apa dan bagaimana cara bisa meningkatkan kualitas para pegawainya. Sebagai lembaga pemerintah yang menangani kebencanaan di Indonesia, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) merupakan satu-satunya lembaga yang bertanggungjawab terhadap upaya-upaya penanganan bencana, juga mempunyai tugas memberikan informasi atau laporan kepada Presiden mengenai data kerusakan dan kerugian akibat bencana-bencana yang terjadi di Indonesia.

Tanpa adanya peran sumber daya manusia maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Hal tersebut dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, dengan demikian pegawai dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang harus mendapatkan perhatian sepenuhnya dari organisasi. Dengan harapan

mereka memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menampilkan kinerja yang baik serta membawa keberhasilan bagi organisasi.

Pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah instansi. Jika instansi berhasil, ini berkat kinerja para pegawainya baik. Kinerja pegawai yang baik tidak mungkin muncul begitu saja, karena banyak perusahaan atau instansi yang sukses karena dilandasi oleh suatu sistem yang memang dilaksanakan secara konsisten dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam meningkatkan kinerja para pegawai, instansi biasanya menumpuh beberapa cara misalnya dengan pemberian kompensasi, kompetensi serta motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Melalui cara-cara tersebut, diharapkan agar pegawai lebih memaksimalkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka sehingga apa yang menjadi harapan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.



Gambar 1. Jumlah kejadian bencana di Indonesia selama tahun 2015 - 2017

Sumber : dibi.bnpb.go.id (2017)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, kejadian bencana yang terjadi di Indonesia pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 ini dapat dilihat perbandingan persentasenya sebesar 30,9% bencana banjir, 30,9% puting beliung, 27,2% bencana tanah longsor, 5% bencana kebakaran hutan dan lahan serta sisanya bencana lainnya.

Tabel 1. Kegiatan lokasi yang dikunjungi pegawai RR, BNPB Tahun 2014-2016

Kegiatan	Lokasi					
	Target			Realisasi		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Verifikasi	150	100	100	120	92	95

Sumber : Data kegiatan RR (diolah)

Dari Tabel 1.dapat terlihat kegiatan verifikasi sebagai icon di Deputi RR khususnya di Dit. Penilaian Kerusakan sebagai tupoksinya. Kegiatan ini ada pada masa pascabencana, Kegiatan verifikasi ini harus sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan JUKNIS yang ada. Dari tahun 2014 – 2016 kegiatan ini sering tidak mencapai target yang diinginkan dikarenakan lokasi atau kondisi dilapangan yang sangat beresiko. Sehingga, terkadang dalam menjalankan tugas sesuaikan dengan keadaan kondisi cuaca ditempat bencana tersebut.

Disamping itu pegawai RR perempuan sering mengalami kendala dalam menuju lokasi ditambah lagi tidak adanya asuransi kebencanaan yang sampai saat ini belum ada realisasinya walaupun wacana itu sudah ada dari tahun 2014 masih terkendala di biro hukum BNPB. Banyaknya perjalanan dinas yang dilaksanakan pegawai sangat memberikan

pemasukan/imbalance bagi diri pegawai tersebut. Banyaknya pegawai laki-laki yang sering ditugaskan melakukan verifikasi ketimbang pegawai perempuan yang sering menolak dengan berbagai alasan. Tanggungjawab dalam melakukan verifikasi sangat besar dan harus hati-hati dalam memberikan informasi sesuai dengan yang dilihat dilapangan kepada pimpinan, karena informasi yang diberikan menentukan daerah tersebut mendapatkan bantuan dana pascabencana.

Dari hasil rekapitulasi absensi pegawai, melalui sidik jari (*finger print*) pada tahun 2014-2016 menunjukkan pegawai yang terlambat atau pulang lebih awal masih menduduki posisi tertinggi tahun 2014 sebanyak 1063 hari dengan jumlah pegawai 39 orang PNS, tahun 2015 sebanyak 1259 hari jumlah pegawai 49 orang PNS dan tahun 2016 sebanyak 1682 hari dengan jumlah pegawai 58 orang PNS dibandingkan dengan tanpa keterangan, cuti maupun izin. Kurangnya disiplin pegawai terlihat dari kehadiran pegawai pada jam kerja dan bekerja dengan nyaman sangat jauh dari harapan ditambah tunjangan kinerja (pemberian bonus kerja) yang masih belum sesuai harapan para pegawai.

Tabel 2. Pegawai RR dengan tingkat pendidikan selama bekerja di BNPB

Pendidikan	Jumlah pegawai	Masa Kerja Pegawai	
		< 5 Tahun	> 5 Tahun
D1/D2/D3/Diploma	7	7	0
S1	53	33	20
S2	12	0	12
Total	72	40	32

Sumber : Data dari RR, BNPB (Data Diolah)

Pada tabel 2 berikut ditampilkan pegawai yang bekerja di RR belum ada motivasi untuk melanjutkan sekolah ke jenjang berikutnya guna menambah wawasan sumber daya manusia (pegawai) di Deputy RR. Meski sudah diberikan kepada para pegawai kesempatan bagi pegawai yang sudah bekerja diatas 2 tahun masa kerja sebagai PNS untuk melanjutkan sekolah di dalam negeri/luar negeri belum berminat dikarenakan dari masing-masing pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda, dalam hal ini tidak bisa dipaksakan terkecuali jika ingin naik jabatan harus menyesuaikan pendidikan pegawai tersebut untuk naik golongan.

Selain itu, muncul permasalahan internal antar pegawai outsourcing dengan PNS misalnya saat mengikuti upacara hanya PNS yang dilibatkan sedangkan OS tidak terlalu diwajibkan sikap seperti ini menimbulkan kecemburuan PNS dengan OS yang tidak diberikan aturan-aturan yang sama dengan PNS.

Tabel 3. Penilaian Kinerja Pegawai Pada Deputy RR, BNPB

Tahun	A		B		C		Jumlah
	(Istimewa)	%	(Baik)	%	(Cukup)	%	
2014	3	6,25%	15	31,25%	30	62,50%	48
2015	3	5,66%	20	37,74%	30	56,60%	53
2016	4	6,15%	25	38,46%	36	55,38%	65

Sumber : Data Pegawai RR (Data diolah)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Deputy RR belum sesuai dengan harapan karena pegawai dengan penilaian istimewa tidak sampai 10% dan penilaian cukup diatas dari 50% dari jumlah pegawai RR dikarenakan seringnya menunda-nunda pekerjaan laporan dalam setiap melakukan kegiatan verifikasi dan tinjauan lapangan. Seringnya pimpinan menegur untuk segera menyelesaikan laporan setelah selesai kegiatan. Iklim kerja dan motivasi kerja merupakan elemen yang bernilai penting dalam organisasi untuk menunjang pekerjaan yang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dari paparan - paparan di atas, penelitian ini memfokuskan diri untuk menganalisis kinerja karyawan yang dicurigai menurun mulai tahun 2014 dengan indikasi banyaknya sering menunda-nunda pekerjaan sehingga menumpuknya laporan di akhir tahun yang harus diselesaikan. Analisis kinerja ini ditinjau melalui variabel iklim kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini. Tujuannya adalah dengan adanya iklim kerja dan motivasi kerja pegawai yang tinggi diharapkan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Di sisi yang sama, apabila komitmen pegawai tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan baik sehingga performa perusahaan akan bereaksi positif (meningkat).

Pengambilan judul dilatar belakangi oleh adanya ketertarikan tentang masalah yang ada di Deputi RR, BNPB yang menyorot karyawan yang dirasakan kurang memberikan kinerja terbaiknya. Berdasarkan latar belakang tersebut para penulis mengambil judul penelitian dengan judul “ **Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Deputi Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB)**”.

KAJIAN TEORI

Golledge dan Stimson (2007) yang dikutip oleh Walmsley dan Lewis bahwa informasi dari lingkungan yang disaring sebagai suatu hasil kepribadian, budaya, variabel kognitif yaitu image (gambaran suatu objek yang dibawa ke dalam pikiran melalui imajinasi) dan skemata (kerangka dimana informasi lingkungan yang berasal dari pengalaman itu diorganisasikan).

Ada 3 (tiga) unsur penting yang dapat digambarkan didalam pengertian Iklim Kerja yaitu ;

1. Iklim Kerja merupakan suasana dan kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi;
2. Suasana tersebut tercipta dari hubungan antara pribadi kerja organisasi;
3. Suasana tersebut mempengaruhi perilaku para anggota organisasi.

Lebih lanjut Simamaora mengatakan bahwa Iklim Kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja. Iklim Kerja dapat mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap Iklim Kerja.

Saptoatmojo (2008:23), bahwa lingkungan kerja dalam Iklim Kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Selain individu-individu tersebut lahir, tumbuh dan berkembang baik secara fisik maupun psikis, mereka dan keluarganya didalam lingkungan masyarakat tersebut akan bekerja, bermain, bekerja sama, menghabiskan waktu luangnya, menggunakan harta yang dimilikinya dan juga merencanakan berbagai kegiatan yang mendukung hidup dan kehidupannya.

Kondisi Iklim Kerja harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sehingga akan mendukung pelaksanaan tugas dengan baik. Apabila Iklim Kerja tidak baik dan tidak kondusif maka akan mempersulit pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan atau pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Cowling and James (2006: 221). Iklim Kerja hendaknya memperhatikan beberapa hal yaitu :

1. Syarat dan kondisi pekerjaan atau kondisi fisik dimana pekerja dituntut untuk bekerja.
2. Penempatan tenaga kerja atau pemusatan hubungan kerja
3. Alokasi pekerjaan atau tugas karyawan antara pekerja atau sekelompok pekerja.
4. Masalah-masalah disiplin.
5. Keanggotaan atau bukan keanggotaan serikat pekerja
6. Fasilitas bagi sebagian pekerja
7. Perlengkapan untuk negosiasi atau konsultasi dan prosedur-prosedur lainnya yang berhubungan dengan masalah-masalah perburuhan.

Dimensi dari iklim kerja dalam penelitian ini diambil dari hasil penelitian Litwin dan Meyer dalam Iqbal Nazili (2012:29-34) yang mengemukakan enam dimensi dalam iklim kerja:

1. Kesesuaian (*Conformity*).

2. Tanggung Jawab (*Responsibility*).
3. Standar (*Standards*).
4. Imbalan (*Rewards*).
5. Kejelasan (*Clarity*).
6. Semangat Tim (*Team Spirits*).

Menurut Robins dan Counter (2011:171), menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Menurut Sperling (2011:93) motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Menurut Jones (2009:110) Motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Berdasarkan uraian tentang teori motivasi diatas, yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan instrument pada penelitian ini adalah teori motivasi Mc.Clelland (dalam sunyoto 2015:197). yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan.

Dr. Mohammad Faisal Amir, (2016:229) yang mengatakan bahwa banyak orang yang salah mengartikan kinerja sebagai hasil kerja dan kinerja diartikan sebagai volume atau kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang atau badan/lembaga. Menurut Dr. Mohammad Faisal Amir bahwa kinerja tidak terkait dengan volume atau kapasitas, sedangkan hasil kerja dikatakan merupakan bagian dari kinerja. Kinerja bukan berarti banyak kerja atau hasil kerja tetapi lebih mengarah kepada unjuk kerja. Kinerja dari pengertian yang diberikan diatas, kinerja pegawai berarti adalah sebuah evaluasi dari kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi.

Namun, untuk menghasilkan kinerja pegawai yang mumpuni, dibutuhkan komitmen yang tinggi juga. Komitmen yang tinggi diakui mampu membangkitkan kedekatan emosional pegawai terhadap perusahaan, sehingga semangat juang untuk terus melakukan perbaikan telah menjadi suatu yang *built-in* dalam diri mereka. (Setyo Riyanto, 2002:20). Bahkan aktivitas apapun dari perusahaan mensyaratkan komitmen yang tinggi dari pegawai tingkat atas, hingga bawah (Setyo Riyanto, 2002:20). Namun komitmen saja tanpa didukung oleh kompetensi akan dapat berakibat fatal, dimana perusahaan hanya akan dipenuhi oleh orang-orang yang setia, loyal dan taat, tetapi yang memiliki kemampuan yang memadai, sehingga kreativitas dan inovasi di dalam perusahaan menjadi sesuatu yang langka. Sementara itu perusahaan dengan banyak sumber daya yang berbakat dan memiliki kompetensi yang tinggi, namun tanpa komitmen yang kuat, hanyalah sekumpulan orang hebat yang tidak dapat melakukan apapun. Keduanya akan sama bahayanya (Setyo Riyanto, 2002:20).

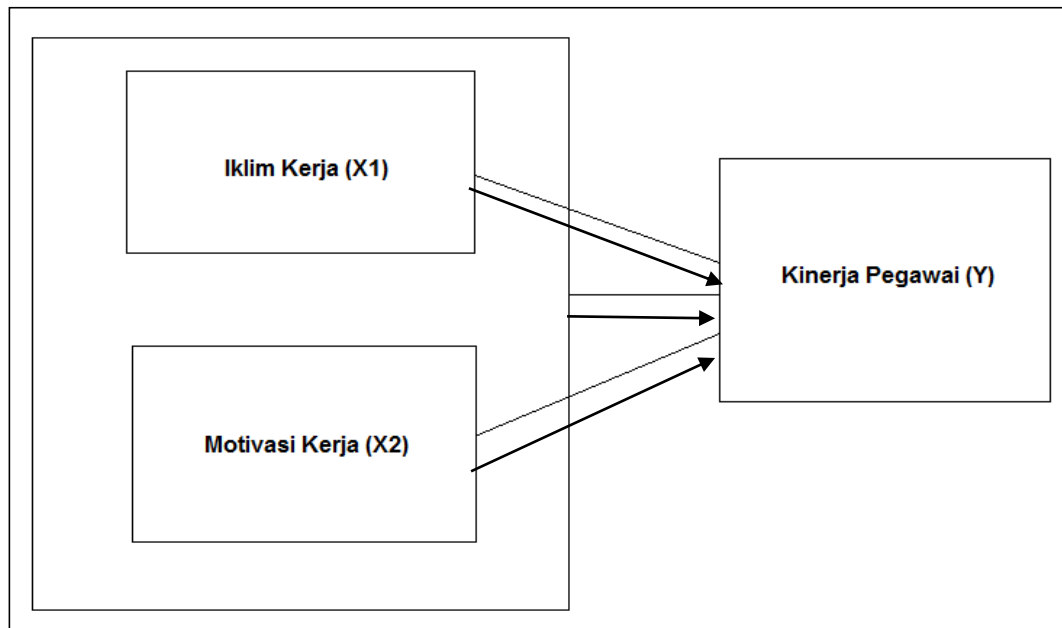
Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:113-114), kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Selain karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga dapat menjadi liabilitas atau penghambat. Ketika karyawan terus menerus meninggalkan perusahaan dan ketika karyawan bekerja namun tidak efektif, maka sumber daya manusia dalam organisasi dalam keadaan rugi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), Indikator Kinerja Pegawai dapat dinilai dari :

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas Kerja.
3. Tanggung jawab.
4. Kerjasama.
5. Inisiatif:

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran tersebut di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 H₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 H₃ : Terdapat pengaruh signifikan antara Iklim Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data sekunder yang diolah (2016)

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan gambaran keterkaitan antara Iklim Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Kedeputan Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:8).

Pendekatan deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 2007:234). Penelitian ini merupakan survei analitik kuantitatif dengan pendekatan kausalitas melalui teknik regresi kemudian diinterpretasikan dan dalam tahap akhir diberikan kesimpulan dan saran. Hal ini disebabkan karena pengukuran Iklim Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas yang berhubungan dengan terhadap Kinerja pegawai sebagai variabel terikat dilakukan pada saat yang sama dan sifatnya sesaat.

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Deputi Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB Jakarta yang secara keseluruhan berjumlah 72 orang. Alasan pegawai pada Deputi Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB Jakarta dijadikan fokus dalam penelitian ini sebagai responden dengan melihat keterkaitan tugas dan fungsi dari Deputi Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB terhadap Kinerja Pegawai di bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi.

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan bila populasi

mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012:93). Berdasarkan metode tersebut, maka penelitian ini menggunakan dua tahap pengambilan sampel, yaitu :

1. Tahap pertama, menetapkan jumlah populasi pegawai di Rehabilitasi dan Rekonstruksi sejumlah 72 orang.
2. Tahap kedua, adalah dengan menggunakan metode *proportionate random sampling* menetapkan jumlah sampel dengan besar prosentase *error* tertentu.

Deputi Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi Badan Nasional Penanggulangan Bencana mempunyai tugas untuk melakukan Rehabilitasi dan Rekonstruksi bencana-bencana yang terjadi di tanah air. Karena jumlahnya yang tidak terlalu banyak, maka penulis akan melakukan sensus terhadap masalah Iklim Kerja dan Motivasi Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Deputi Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi di Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Dari 72 orang pegawai diperoleh sampel laki-laki sebanyak 37 orang dan Perempuan sebanyak 35 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Data: Primer dan Sekunder. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (tanpa perantara). Data primer yang digunakan adalah data primer kuantitatif yang memiliki pola berstruktur sehingga mudah dibaca. Data sekunder yaitu data yang didapat peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, dengan cara diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data tersebut diperoleh melalui literatur, jurnal, data statistik, publikasi dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.
2. Sumber Daya: angket/kuesioner, jurnal penelitian terdahulu, wawancara dan lain sebagainya.

Teknik pengumpulan data didasarkan pada pengumpulan data melalui metode penelitian survei. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini lebih difokuskan pada teknik kuesioner yang akan didistribusikan kepada pegawai Kedeputan Bidang Rehabilitasi Dan Rekonstruksi BNPB. Penggunaan metode kuesioner/survei ini didasarkan atas pertimbangan bahwa metode ini cukup ekonomis, cepat, menjamin keleluasaan responden untuk menjawab dan mengumpulkan fakta-fakta lain yang diperlukan serta menjamin kerahasiaan identitas responden sehingga lebih mudah memberikan informasi atau jawaban. Adapun alat analisisnya dengan alat bantu SPSS versi 23.0. Sebelum di analisis dilakukan uji instrument kuesioner dengan uji validitas dan realibilitas serta asumsi klasik terhadap indikator, dimensi dan variable penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Dari tanggapan dari 72 responden dan sesuai data yang ada dalam kuesioner, diperoleh data karakteristik responden berdasarkan kriteria Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja. Karakteristik dari responden secara lengkap disajikan pada Tabel 5.1. terlihat bahwa dari 4 (empat) karakteristik responden penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Jenis Kelamin. Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 72 responden, responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 38 responden atau 52,78% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 34 responden atau 47,22%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden dari kuesioner adalah laki – laki.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Kriteria

No	Kriteria	Jumlah Resp	Persentase (%)
A.	Jenis_Kelamin		
	Laki-Laki	38	52,78%
	Perempuan	34	47,22%
	Total	72	100,00%
B	Usia_Pegawai		
	20 - 30 Tahun	24	33,33%
	> 30 - 40 Tahun	29	40,28%
	> 40 Tahun	19	26,39%
	Total	72	100,00%
C	Pendidikan		
	D1/D2/D3/Diploma	7	9,72%
	S1 (Strata 1)	53	73,61%
	S2 (Pasca Sarjana)	12	16,67%
	Total	72	100,00%
D	Masa Kerja DI BNPB		
	< 2 tahun	12	16,67%
	≥ 2 s/d < 3 tahun	19	26,39%
	≥ 3 s/d < 5 tahun	9	12,50%
	≥ 5 tahun	32	44,44%
	Total	72	100,00%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Usia. Karakteristik berdasarkan usia terlihat bahwa 24 responden (33,33%) adalah usia 20 – 30 Tahun, Selanjutnya 29 responden dengan usia 30 – 40 tahun atau 40,28%, selanjutnya 19 responden dengan usia > 40 Tahun atau 26,39%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas usia responden 30-40 tahun, atau dengan persentase 40,28%.

Pendidikan Terakhir. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir terlihat bahwa 7 responden adalah lulusan D1/D2/D3/Diploma sebesar 9,72%. Lulusan S1 (Strata 1) sebanyak 53 orang sebesar 73,61% dan terakhir adalah lulusan S2 (Pascasarjana) sebanyak 12 orang atau sebesar 16,67%. Bahwa mayoritas responden adalah lulusan S1 (Strata 1).

Masa Kerja. Berdasarkan masa kerja, terlihat bahwa dari 72 responden, ada 12 pegawai atau 16,6% responden adalah pekerja yang masa kerjanya < 2 tahun, selanjutnya masa kerja 2 – 3 tahun sebanyak 19 responden atau 26,39% dan untuk 9 responden atau 12,50% responden dengan masa kerja 3 - 5 Tahun. Sedangkan masa kerja > 5 tahun > 20 tahun sebanyak 32 responden atau 44,44%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja > 5 tahun atau 44,44,6%.

Analisa Deskripsi Variabel Penelitian. Analisis deskripsi variabel disajikan menggunakan skala persentase dari total tanggapan responden dari dimensi masing – masing pernyataan (indikator) pada setiap variabel penelitian sebagaimana diuraikan lampiran 4 penjelasan dengan sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Iklim Kerja: Tanggapan responden pada lampiran 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang tinggi terhadap Iklim Kerja yaitu dengan rata – rata responden yang memilih sangat setuju sebesar 19,91% dan rata – rata responden yang memilih setuju sebesar 42,75%, artinya bahwa Iklim Kerja yang diberikan oleh Deputi Deputi Rehabilitasi & Rekonstruksi yang baik,

karena mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju sebesar 62,66%, sedang yang ragu-ragu sebesar 23,30% sedangkan yang Tidak Setuju sebesar 14,04%.

2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja: Terlihat pada lampiran 3 bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan dengan rata – rata responden memilih sangat setuju 17,90% dan rata – rata responden memilih setuju sebesar 42,44%, hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa puas atas motivasi kerja yang diberikan. Sedangkan ada juga pegawai yang tidak puas dengan motivasi yang diberikan yaitu sebesar 20,83% yang ragu-ragu dan 18,83% yang tidak setuju.
3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai: Terlihat pada lampiran 4 bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan tinggi terhadap Kinerja Pegawai yaitu dengan rata–rata reesponden memilih sangat setuju 15,90% dan rata – rata responden memilih setuju sebesar 48,15%, yang berarti karyawan merasa bahwa kinerja yang telah mereka lakukan sudah maksimal, sedangkan 17,13% merasa bahwa kinerja yang dilakukannya untuk perusahaan belum maksimal dan 18,83% yang ragu-ragu.

Hasil Uji Validitas. Hasil uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung yang diperoleh dari pengolahan data melalui Software SPSS 23.0 dengan r tabel (diperoleh r -product moment dengan taraf signifikansi 5%) dimana nilai validitas masing – masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai sig.(2-tailed), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika r – hitung $>$ r - tabel pernyataan tersebut valid
2. Jika r – hitung $<$ r - tabel pernyataan tersebut tidak valid

Maka hasil dengan jumlah responden sebanyak $n = 72$ dari hasil r table dengan hasil sebesar 0,232 sedang hasil dari uji validitas ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	R Hitung	Keterangan	No	Indikator	R Hitung	Keterangan
1	Iklim Kerja			3	Kinerja Pegawai		
	Pertanyaan I.1	0,703	Valid		Pertanyaan III.1	0,787	Valid
	Pertanyaan I.2	0,623	Valid		Pertanyaan III.2	0,565	Valid
	Pertanyaan I.3	0,781	Valid		Pertanyaan III.3	0,673	Valid
	Pertanyaan I.4	0,609	Valid		Pertanyaan III.4	0,646	Valid
	Pertanyaan I.5	0,270	Valid		Pertanyaan III.5	0,601	Valid
	Pertanyaan I.6	0,798	Valid		Pertanyaan III.6	0,547	Valid
	Pertanyaan I.7	0,551	Valid		Pertanyaan III.7	0,681	Valid
	Pertanyaan I.8	0,781	Valid		Pertanyaan III.8	0,619	Valid
	Pertanyaan I.9	0,524	Valid		Pertanyaan III.9	0,746	Valid
2	Motivasi Kerja						
	Pertanyaan II.1	0,666	Valid				
	Pertanyaan II.2	0,575	Valid				
	Pertanyaan II.3	0,679	Valid				
	Pertanyaan II.4	0,755	Valid				
	Pertanyaan II.5	0,573	Valid				
	Pertanyaan II.6	0,573	Valid				
	Pertanyaan II.7	0,758	Valid				
	Pertanyaan II.8	0,475	Valid				
	Pertanyaan II.9	0,698	Valid				
	Pertanyaan II.9	0,780	Valid				

Sumber : Ouput SPSS 23.0

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5.2 terlihat bahwa seluruh butir pernyataan (indikator) dari variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) masing - masing pertanyaan yang ada memiliki $r - hitung > r - tabel$ adalah valid, sehingga data tersebut dapat dipergunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya konsistensi terhadap instrument. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada pengukuran ini digunakan SPSS 23.0 untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbranch Alpha* (α), suatu variabel dikatakan relaiabel jika memberikan nilai alpha (α) $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 6.

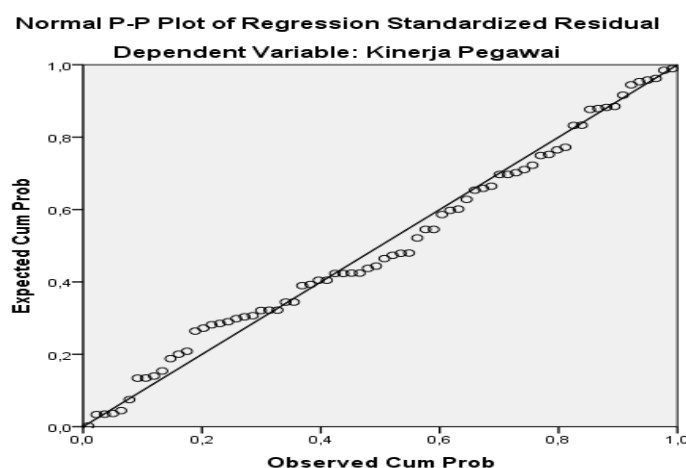
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Interprestasi	Hasil
Iklm Kerja	0,804	Sangat Tinggi	Reliabel
Motivasi Kerja	0,840	Sangat Tinggi	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,826	Sangat Tinggi	Reliabel

Sumber: Ouput SPS

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukan bahwa pada variabel Iklm Kerja nilai *cronbach alpha* 0,804, nilai *cronbach alpha* variabel Motivasi Kerja 0,840 dan nilai *cronbach alpha* variabel Kinerja Pegawai 0,826. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument untuk setiap variabel penelitin adalah reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel yang di uji memiliki nilai $> 0,70$.

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel – variabel penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak, dengan menggunakan garfik P-P Plot. Data yang terdistribusi normal adalah data yang membentuk titik yang menyebar tidak jauh dari gaaris diagonal. Hasil analisis regresi linier grafik normal P-P Plot terhadap *residual error* model regresi yang diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berbeda tidak jauh dari garis diagonal artinya model memenuhi sifat linier, hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 3.

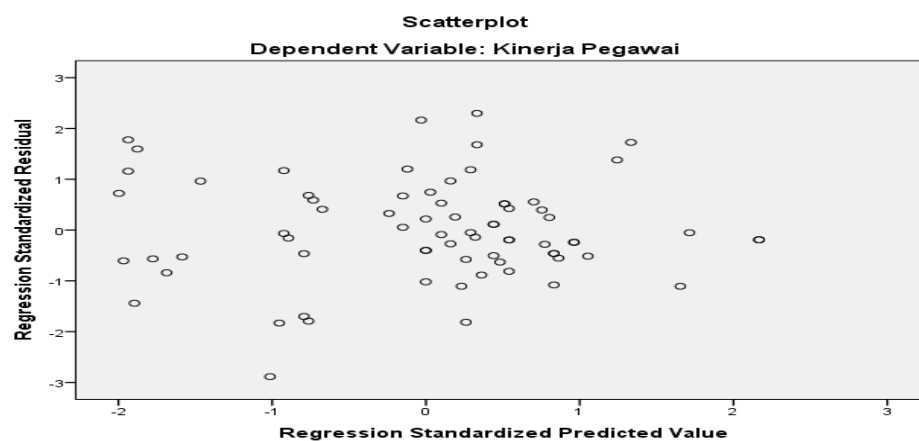


Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar grafik diatas dapat kita bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat kita simpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan uji regresi dapat dilakukan.

Uji Heteroskedasitas. Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik yang diperoleh membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika grafik yang diperoleh tidak membentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Uji heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil output SPSS diatas terlihat bahwa residual (titik-titik) menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar secara baik, maka sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan analisa Regresi dimana menghasilkan model persamaan struktur yaitu : Substruktur pertama adalah regresi antar variabel Independen yaitu Iklim Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Regresi dan Uji t (Parsial). Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja masing-masing secara individual/parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan Uji t, dengan melihat sig. penelitian dan kemudian membandingkannya dengan nilai alpha, yaitu sebesar 0,05. Hasil pengujian terhadap masing – masing variabel independen Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan SPSS versi 23.0 dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji t Model Regresi Coefficients

Model 1	Unstandardized Coefficients	T	Sig
Constant	2,209	1.729	.034
X1	.147	2.067	.042
X2	.790	11.821	.000

a. *Dependent Variabel Y*

Sumber : SPSS 23 (Data diolah)

Tabel 5.4 menunjukkan besaran nilai koefesien setiap variabel independen yang digunakan, yaitu, Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian persamaan regresinya bias ditetapkan sebagai berikut :

$$Y = 2,209 + 0,147X1 + 0,790X2 + e$$

Dari hasil pengujian regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,209 artinya jika nilai Iklim Kerja dan Motivasi Kerja nilainya diasumsikan tetap, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 2,209.
2. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pada uji t antara Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai didapatkan nilai sig 0,042, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai pengaruh 0,147. sehingga menunjukkan hubungan yang searah antara kedua variabel tersebut dan apabila Iklim Kerja naik/turun sebesar 1, maka Kinerja Pegawai naik/turun sebesar 0,147.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Koefisiensi regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,790 hal ini berarti bahwa setiap adanya perubahan 1 satuan kepuasan kerja , maka dapat menambah perimbangan tingkat kinerja pegawai sebesar 0,790, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel independen, semakin besar nilai Motivasi Kerja pegawai dalam suatu organisasi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai, begitupun sebaliknya.

Karena keseluruhan nilai sig < 0.05 artinya masing – masing secara individual dari variable, Iklim Kerja maupun Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai..

Hasil Uji Determinasi dan Uji F (Simultan). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama/gabungan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara gabungan atau bersama – sama, maka dilihat dari hasil perhitungan SPSS 23.0 dalam model *summary*, khususnya angka *R Square* yang terdapat pada Tabel 8

Tabel 8. Koefesien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.905	.902	1.61687

Sumber : *ouput spss 23.0 (data diolah)*

Berdasarkan tabel 5.5 diperoleh besarnya angka *R Square* (R²) pada tabel adalah sebesar 0,905 dimana angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 90.5%. Maksudnya bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara gabungan sebesar 90.5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain di luar model ini.

Untuk uji simultan atau gabungan dimana pengujian dilakukan untuk menentukan seberapa signifikan nilai koefisien regresi Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan dengan uji F dengan hipotesis:

- H0 : Tidak ada pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai.
 H1 : Terdapat pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama– sama terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengujian menggunakan SPSS pada uji F maka outputnya seperti terlihat pada tabel Anova yang ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F (Bersamaan)

	Model	F	Sig.
1	Regression	328.571	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : *Output SPSS 23.0* (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.6 diperoleh nilai sig. hitung sebesar $0.000 < 0.05$, maka keputusannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel independen yang terdiri dari Iklim Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Adapun besar pengaruhnya adalah 90.5% dan besarnya pengaruh di luar variabel lain diluar regresi tersebut adalah 9.5%.

Uji Korelasi Antar Dimensi

Tabel 10. Korelasi Antar Dimensi

X	Y	Dimensi	Y				
			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Iklim Kerja XI. 1		XI. 1	,617**	,385**	,551**	,350**	,496**
		XI. 2	,604**	,330**	,486**	,236**	,562**
		XI. 3	,681**	,710**	,477**	,603**	,207**
		XI. 4	,374**	,721**	,297**	,672**	,504**
		XI. 5	,208**	,253**	,599**	,398**	,221**
		XI. 6	,560**	,707**	,318**	,211**	,585**
		XI. 7	,402**	,604**	,453**	,393**	,228**
		XI. 8	,657**	,345**	,307**	,323**	,335**
		XI. 9	,393**	,569**	,686**	,152**	,254**
Motivasi Kerja (X2)		X2. 1	,737**	,359**	,754**	,349**	,650**
		X2. 2	,590**	,201**	,314**	,618**	,762**
		X3. 3	,650**	,599**	,487**	,660**	,694**

Sumber : *Output SPSS 23*(Data diolah)

Tabel 10 diatas menjelaskan masing – masing dimensi variabel dan masing – masing variabel tersebut memiliki satu dimensi yang mempunyai nilai korelasi yang paling tinggi. Untuk variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai terjadi korelasi yang kuat antara dimensi Imbalan variabel Iklim Kerja dan kuantitas kerja pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,721. Korelasi tersebut kuat artinya bahwa dimensi kuantitas kerja untuk variabel iklim kerja akan berdampak pada dampak imbalan yang setimpal.

Sedangkan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai terjadi korelasi yang kuat sebesar 0,762 pada dimensi tanggungjawab untuk variabel motivasi kerja dan pada dimensi tanggungjawab juga pada dimensi kinerja pegawai. Korelasi tersebut menandakan dimensi tanggungjawab merupakan dampak berjalannya motivasi kerja sehingga pada kinerja pegawai pada dimensi tanggungjawab juga meningkat yang disebabkan meningkatnya kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan. 1) Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi iklim kerja struktur organisasi merupakan faktor utama dalam menciptakan iklim kerja pegawai di Deputi Rehabilitasi & Rekonstruksi BNPB. Dengan kondusifnya kondisi kerja dan adanya kesempatan untuk maju dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Kebutuhan akan prestasi dan dampak interpersonal memberikan kontribusi yang tinggi terhadap variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai 3) Iklim kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, ini mengindikasikan jika iklim kerja dan motivasi kerja pegawai meningkat, akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya perusahaan harus memperhatikan keluhan dari karyawan serta keinginan karyawan sehingga dapat mengurangi jumlah masalah/pelanggaran para pegawai.

Saran. 1) Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Deputi Rehabilitasi & Rekonstruksi BNPB hendaknya selalu memperhatikan Iklim Kerja dan Motivasi Kerja. 2) Pimpinan harus terus menerus berupaya untuk memberikan Iklim Kerja dan Motivasi Kerja sehingga dengan sadar mereka secara bersama – sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai indikator variabel Kinerja Pegawai. 3) Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah-masalah Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan berbagai variabel bebas lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9 PT. Bumi Aksara.
- Haryono. S. (2008). *Metodelogi Penelitian Bisnis Teori dan Aplikasi*. Badan Penerbit MM UTP Palembang.
- Iqbal Nazili, (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Dipublikasikan.
- Prawirosentoso S. (2005). *Kinerja dan Organisasi*. Bina Aksara, Jakarta.
- Richar M. Steers. (2009). *Efektivitas Organisasi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Soeprihanto John, (2005). *Manajemen Personalial*, BPFE, Yogyakarta.
- Sukmalana, Soelaiman, (2007), *Manajemen Kinerja Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi kinerja*. PT. Intermedia Personalial Utama, Jakarta.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i, Baidowi Abdhie, (2011), *Panduan Pengolahan Data dengan Program SPSS*, Penerbit Unsri Palembang.
- Mankunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhlisin. (2010). *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*. (online).<http://digilib.upui.edu/pasca/available/etd-0705106-113932/2010/> muhlisin. Html (17 November 2010)

- Robert L. Mathis & John H. Jackson.(2006).*Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat,.
- Setyo Riyanto. (2002). “*Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Nilai Pelayanan Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Pelanggan Studi Kasus Dalam Industri Jasa Kurir di Pulau Jawa*”. Disertasi. Program Pascasarjana. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2007), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Thushel Jayaweera, Faculty of Social Sciences, University of Bristol, UK “*Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*”
<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/viewFile/43789/24892> (Diakses tanggal 6 Januari 2017)
- Rabia Imran, Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf and Iram Batool PMAS Arid Agriculture University, Rawalpindi, Pakistan Iqra, university Islamabad, Pakistan, International Islamic University, Islamabad, Pakistan “*How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani perspective*. [http://www.idosi.org/mejsr/mejsr11\(10\)12/18.pdf](http://www.idosi.org/mejsr/mejsr11(10)12/18.pdf)
- Jacob Cherian & Jolly Jacob, Department of Management, College of Business Administration, Abu Dhabi University, Abu Dhabi, UAE ” *Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*”
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.463.1076&rep=rep1&typepdf> (Diakses tanggal 6 Januari 2017)
- Prof.Dr.Abdul Ghafoor Awan, Dean, Faculty of Management and Social Sciences, Institute of Southern Punjab Punjab-Multan-Pakistan.ghafoor70@yahoo.com, M.Tafique Tahir, MS Scholar, Department of Business Administration, Institute of Southern Punjab, Multan.mtofique01@yahoo.com “*Impact of working environment on employee’s Performance: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*”
<http://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/18911/19378> (Diakses tanggal 20 Januari 2017)
- Kiruja EK*, Elegwa Mukuru, Department of Human Resource Management School of Human Resource Development, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology (JKUAT), Kenya ”*Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*”
<http://www.managementjournal.info/download1.php?f=1002042013.pdf> (Diakses tanggal 20 Januari 2017)
- Widiya Avianti Email: wdythea@gmail.com, Oom Sri Hendari Email: oom.srihendari@gmail.com “*The Influence of Organizational Structure, Work Environment and Motivation On Politeknik LP3I Bandung*” <http://ijbel.com/wp-content/uploads/2014/12/BUS-23-The-Influence-of-Organization-Structure-Work-Environment-and-Motivation-on-Politeknik-LP3I-Bandung.pdf> (Diakses tanggal 20 Januari 2017)
- Atya Nur Aisha, Pamoedji Hardjomidjojo, and Yassierli, “*Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance*”
<http://www.ijimt.org/papers/470-IM0019.pdf> (Diakses tanggal 30 Januari 2017)
- Dr. K. Chandrasekar , Assistant Professor, Alagappa Institute of Management, Alagappa University, Karaikudi, India Email: chandrasekar77@yahoo.com, “*Workplace*

- Environment and Its impact on Organizational Performance in Public Sector organizations*” <https://www.academia.edu/21695590> (Diakses tanggal 30 Januari 2017)
- Nina Munira Naharuddin, Mohammad Sadegi, Limkokwing University of Creative Technology, Malaysia Email: ninamunira@yahoo.com “*Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia*” http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2290214 (Diakses tanggal 30 Januari 2017)
- Dr. Musriha, Bhayangkara Surabaya University, Indonesia ning_musriha@yahoo.com “*Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus Indonesia*” [http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.1\(3\)/2011\(1.3-1\).pdf](http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.1(3)/2011(1.3-1).pdf) (Diakses tanggal 30 Januari 2017)
- Atya Nur Aisha, Pamoedji Hardjomidjojo, and Yassierli” *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance*” <http://www.ijimt.org/papers/470-IM0019.pdf> (Diakses tanggal 30 Januari 2017)
- Smrita Sinha, Ajay Kr. Singh, Nisha Gupta, Rajul Dutt “*Impact of Work Culture on Motivation and Performance Ce Level of Employees in Private Sector Companies*”
- Dr. Ganesh Salunke, Associate Professor, Amrutvahini Institute of Management and Business Administration, Sangamner Ahmednagar, Affiliated to Savitribai Phule Pune University, India Email: Salunkegn@gmail.com “*Work Environment And Its Effect on Job Satisfavtion in corporative Sugar Factory*”
- Muogbo, Uju S. Department of Business Administration, Anambra State University Igbariam Campus E-mail: ujususan@gmail.com Tel: 08037574349 ” *The Influence of Motivation on Employees’ Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*”
- Pamela Akinyi Omollo Supervised by Dr. Oloko Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology Kenya Email: akinyiomolo@yahoo.com “*Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*”