



Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai



Nurul Hayat¹, Sumarni², M. Ikhwan Mansyuri³, Samsudin⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, STIE Yapis Dompu

E-mail: nurulhayat2015@yahoo.com

Article Info	Abstract
Article History Submission: 2024-05-11 Accepted: 2024-06-13 Published: 2024-06-15 Keywords: Work Climate; Work Discipline; Employee Motivation.	Employee motivation is a factor that encourages individuals to participate actively in their work, thereby increasing cooperation, effectiveness and job satisfaction. Work discipline includes adherence to time, carrying out work well, and compliance with rules and norms in the work environment. Work climate reflects working conditions and atmosphere that provide a sense of comfort and calm for employees in carrying out their duties. This research aims to evaluate the influence of work climate and work discipline on employee motivation at the Dompu City Health Center. The research method used was descriptive quantitative with a sample of 100 respondents selected through the accidental sampling method. Data was collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability and analyzed using SPSS 25. The results of the analysis showed that partially, work climate had a significant influence on employee motivation ($t \text{ count} = 2.132 > t \text{ table} = 1.660$; $p < 0.05$) and Likewise with work discipline ($t \text{ count} = 2.139 > t \text{ table} = 1.660$; $p < 0.05$). Simultaneously, work climate and work discipline significantly influence employee motivation ($f \text{ count} = 194.981 > f \text{ table} = 2.70$; $p < 0.05$). This research suggests that the Dompu City Health Center should continue to improve the work climate and increase work discipline to increase employee motivation. A limitation of this study is that it did not consider other factors that might influence employee motivation, which could be an area for further research.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Penyerahan: 2024-05-11 Diterima: 2024-06-13 Dipublikasi: 2024-06-15 Kata kunci: Iklim Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi Pegawai.	Motivasi pegawai adalah faktor yang mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kerjasama, efektivitas, dan kepuasan kerja. Disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap waktu, pelaksanaan pekerjaan dengan baik, serta kepatuhan terhadap aturan dan norma di lingkungan kerja. Iklim kerja mencerminkan kondisi dan suasana kerja yang memberikan rasa nyaman dan tenang bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh iklim kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai di Puskesmas Dompu Kota. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan sampel sebanyak 100 responden yang dipilih melalui metode accidental sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan dianalisis menggunakan SPSS 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, iklim kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai ($t \text{ hitung} = 2,132 > t \text{ tabel} = 1,660$; $p < 0,05$) dan demikian juga dengan disiplin kerja ($t \text{ hitung} = 2,139 > t \text{ tabel} = 1,660$; $p < 0,05$). Secara simultan, iklim kerja dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi motivasi pegawai ($f \text{ hitung} = 194,981 > f \text{ tabel} = 2,70$; $p < 0,05$). Penelitian ini menyarankan agar Puskesmas Dompu Kota terus memperbaiki iklim kerja dan meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan motivasi pegawai. Keterbatasan penelitian ini adalah tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi motivasi pegawai, yang dapat menjadi area penelitian lebih lanjut.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai-nilai (Wibowo, 2018). Organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan, konsekuensinya adalah organisasi

memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Jauvani, 2019).

Dalam upaya memberdayakan pegawai dan pengembangan pegawai, pihak manajerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning*, *staffing*, *directing*, dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam

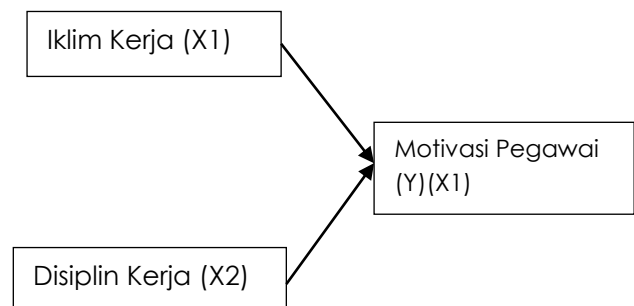
mencapai tujuan karirnya (Hasibuan, 2018).

Motivasi pegawai adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Menurut Setiyawan dan Waridin, (2018) disiplin dalam keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efesiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana diharapkan masyarakat dan organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan Hasibuan, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis (Usman, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Budianto, (2018) dengan hasil menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap resiasi hasil kerja pegawai. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik (Usman, 2019).

Puskesmas Dompu Kota merupakan salah satu Puskesmas di wilayah kabupaten Dompu yang terletak di jalan Syech Muhammad Kelurahan Bali Kecamatan Dompu. Kondisi gedung Puskesmas Dompu kota cukup megah dengan dua lantai dan dilengkapi dengan ruangan administrasi, ruangan perawatan, Instalasi Gawat Darurat (IGD), ruangan rawat inap, ruangan khusus persalinan serta ruang tunggu pasien/masyarakat yang cukup luas. Puskesmas Dompu kota dipimpin oleh H. Syarif Efendi dengan Jumlah pegawai adalah 170 orang yang termasuk tenaga administrasi dan tenaga layanan kesehatan yang berstatus sebagai perawat kesehatan dan Dokter Puskesmas. Puskesmas Dompu memiliki motto "Melayani Dengan hati dan Senyuman". Motto ini menjadi bagian yang dapat menyemangati dan menginspirasi para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan bahwa Puskesmas Dompu kota dikelola dengan sistim manajemen yang baik yang didalamnya terdapat beberapa aturan dan standar operasional prosedur dalam penanganan pasien dan melayani masyarakat. Para pegawai memiliki kejelasan tugas pokok dan fungsi dan menjadi dasar masing-masing untuk melakukan kegiatannya sehingga memungkinkan para pegawai bekerja

dengan disiplin. Kondisi ruangan administrasidan pelayanan maupun tindakan medis cukup luas dan tertata secara baik yang memungkinkan terciptanya iklim kerja yang baik pula. Beberapa hal ini yang menjadi alasan untuk melakukan penelitian secara mendalam pada Puskesmas Dompu Kota dengan memfokuskan pada pengaruh iklim kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap motivasi pegawai pada Puskesmas Dompu Kota di Kabupaten Dompu, dengan rumusan Hipotesis yang diajukan: Ha1: Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap motivasi pegawai pada Puskesmas Dompu Kota di Kabupaten Dompu, dan Ha2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai pada Puskesmas Dompu Kota di Kabupaten Dompu.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis yang disampaikan dalam penelitian ini didukung beberapa pendapat. Menurut Agustini (2020) menyatakan bahwa iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Iklim kerja terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis di antara seluruh individu atau Sumber Daya Manusia yang berada di dalam organisasi. Iklim kerja yang kondusif dapat menjadi alat bagi pimpinan untuk memotivasi pegawai. Selanjutnya Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fenosari (2020), Harniati (2021), Winoto (2022), Rezkiawan (2018) menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawaiHasibuan (2028) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hipotesis 2 didukung dengan hasil penelitian yang sama oleh Fenosari (2020), Harniati (2021), Winoto (2022), Rezkiawan (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang tersusun dengan jelas dimana jenis data yang dibutuhkan serta siapa dan berapa besarnya sampel yang dibutuhkan sudah tersusun sebelum dilakukan pengumpulan data (Suhartanto, 2018). Menurut

Sugiyono, (2019) bahwa populasi adalah keseluruhan obyek dalam sebuah penelitian sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah keseluruhan pegawai yang ada pada puskesmas kota dompu tersebut berdasarkan data sekunder yaitu sejumlah 170 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Accidental sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara kebetulan namun tetap sesuai tujuan penelitian dan bukan random sampling". Besarnya sampel penelitian ditentukan berdasarkan perhitungan sampel, yaitu dengan rumus slovin yang selanjutnya menggunakan *Calculator Sample Size*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan akan sangat menentukan hasil penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan, akurat, dan reliabel. Sugiyono, (2019) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan angket (kuisisioner). Angket merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019).

Penggunaan angket atau kuisisioner adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan kepada responden. daftar pernyataan mengenai indikator dari variabel iklim kerja dan didiplin kerja yang selanjutnya pada setiap bagian pertanyaan/pernyataan diberi skor 1 s/d 5 (skala likert). Menurut Sugiyono (2019) bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 1. Skala Likert

No	Sikap/Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu ragu (Rg)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Data hasil penelitian ditabulasi dan selanjutnya dilakukan analisa data dengan analisa statistik. Menurut Ghazali (2019) analisis data bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik dekriptif adalah statistik yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen dengan variabel dependen.

Uji keabsahan data variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan uji

releabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) dapat digunakan untuk mengukur secara valid atau tidak. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai dan valid. Menurut sugiyono (2019) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi produk momen atau dikenal juga dengan korelasi pearson. Pengujian validitas pada taraf yang signifikan digunakan adalah $(\alpha) = 5\%$. Sebuah instrument dikatakan valid apabila r hitung lebih besar (\geq) dari pada r tabel. kriteria valid tidaknya adalah sebagai berikut: Bila r hitung $\geq r$ hitung maka kuisisioner dinyatakan valid, Bila r hitung $< r$ hitung maka kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji Reliabel merupakan sebuah alat ukur atau pertanyaan dalam angket dikategorikan reliabel (andal), jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pertanyaan tersebut diajukan dalam waktu yang berbeda. Uji reabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini, menggunakan pengujian reliabilitas dengan teknik *crombach alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument dari ketiga variabel penelitian, yaitu jika hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel memberikan nilai $\alpha \geq 0,6$. Uji asumsi klasik digunakan Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik perlu dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan hasilnya). Uji Hipotesis Uji hipotesis dalam penelitian ini ada tiga tahap yaitu, uji determinasi (R^2), uji simultan (uji-F) dan uji parsial (uji-T), Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menguji tingkat keeratan atau keterkaitan antara variabel dependen dan variabel independen yang bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol

dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati atau berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis digunakan statistik f dengan kriteria jika nilai f sebesar 4 pada derajat kepercayaan 5% maka semua variabel independen (iklim kerja, disiplin kerja secara simulat dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (iklim kerja dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusannya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka ada variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis statistik penelitian ini meliputi uji keabsahan data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji Hipotesis yang terdiri dari Analisa Regresi Linier Berganda, Uji koefisien determinasi, uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t) secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Iklim Kerja (X1)	1	0.414	0.1966	Valid
	2	0.495	0.1966	Valid
	3	0.462	0.1966	Valid
	4	0.472	0.1966	Valid
	5	0.542	0.1966	Valid
	6	0.455	0.1966	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0.818	0.1966	Valid
	2	0.813	0.1966	Valid
	3	0.874	0.1966	Valid
	4	0.840	0.1966	Valid
	5	0.829	0.1966	Valid
	6	0.789	0.1966	Valid
	7	0.845	0.1966	Valid
	8	0.663	0.1966	Valid
Motivasi Pegawai (Y)	1	0.521	0.1966	Valid
	2	0.510	0.1966	Valid
	3	0.412	0.1966	Valid
	4	0.474	0.1966	Valid
	5	0.441	0.1966	Valid

Sumber: Olah data penelitian Tahun 2023

Pernyataan dari 3 variabel dilakukan analisa dengan menggunakan uji validitas dengan hasil bahwa 6 item pernyataan dari variabel iklim kerja (X1) dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari R Tabel. Variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 8 item

pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari R Tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan valid, demikian juga halnya dengan variabel Motivasi Pegawai (Y) yang terdiri dari 5 pernyataan semuanya memiliki nilai R hitung lebih besar dari R Tabel dan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Nilai Ketentuan Cronbach's Alfa	Hasil Keputusan
Iklim Kerja	0.613	6	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.920	8	0.6	Reliabel
Motivasi pegawai	0.641	5	0.6	Reliabel

Sumber: Olah data penelitian Tahun 2023

Hasil uji reliabilitas sebagaimana yang tertulis dalam table 3 menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alfa 0,613 > 0.6 (nilai ketentuan Cronbach's Alfa sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam variabel iklim kerja reliabel. Nilai Cronbach's Alfa untuk variabel disiplin kerja (X2) yang memiliki 8 pernyataan juga lebih besar dari nilai ketentuan Cronbach's Alfa (0.920 > 0.6) hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan reliabel. Variabel motivasi pegawai yang terdiri dari 5 item pernyataan memiliki nilai Cronbach Alfa yang lebih besar dari nilai ketentuan Cronbach's Alfa (0.64. 0.6) sehingga juga dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandarized Residual	Alpha
N	100	0.05
Asymp. Signifikansi (2-tailed)	0.321	

Sumber: Olah data penelitian Tahun 2023

Uji normalitas yang digunakan untuk melihat distribusi sampel penelitian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Signifikansi (2-tailed) adalah 0.321 lebih besar dari nilai Alpha 0.05 sehingga memberikan gambaran bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF	Standart
Iklim Kerja	1.000	1.000	10
Disiplin Kerja	0.982	1.018	10

Sumber: Olah data penelitian Tahun 2023

Berdasarkan nilai hasil uji multikolinieritas yang tertulis dalam table 5 bahwa variabel iklim kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 1,000 yang lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas atau distribusinya normal. Demikian juga halnya pada variabel disiplin kerja yang memiliki nilai toleransi 0.982 yang lebih kecil dari 10 sehingga dapat menjelaskan bahwa distribusi data tidak terjadi

multikolinieritas atau distribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate	Durbin Watson
1	,499 ^a	,249	,225	1,54893	1,787

Sumber: Olah data penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji autokorelasi seperti yang tertulis dalam tabel 6 diketahui bahwa nilai Durbin Watson (Dw) adalah sebesar 1,787. Selanjutnya nilai Dw dihitung berdasarkan rumus 4-d sehingga diperoleh nilai d adalah 2,213. Berdasarkan nilai d yang dibandingkan dengan nilai DL dan DU pada tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai d (2,213) > nilai DU (1,736) yang memberikan keputusan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian analisis regresi untuk uji hipotesis dapat dilakukan.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan si	Alpha	Keterangan
Iklim Kerja	0.252	0.05	Tidak ada heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.172	0.05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Olah data penelitian Tahun 2023

Dari hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan untuk variabel iklim kerja sebesar 0.252 yang lebih besar dari nilai alpha yaitu 0.05 hal ini menunjukkan bahwa pada variabel iklim kerja tidak terjadi heteroskedastisitas. Demikian juga halnya pada variabel disiplin kerja yang diperoleh nilai signifikan 0.172 yang lebih besar dari nilai alpha 0,05 sehingga juga menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja.

Tabel 8. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4.889	1.220		4.006	0.000
X1	0.852	0.035	0.925	2.132	0.000
X2	0.803	0.021	0.005	2.139	0.003

Sumber: Olah data penelitian Tahun 2023

Pada tabel 8 tentang hasil analisa regresi linier berganda terlihat bahwa konstanta bernilai positif sebesar 4,884 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel iklim kerja, dan disiplin kerja dianggap konstanta (0), maka motivasi pegawai ialah 4,884. Nilai koefisien regresi variabel iklim kerja bertanda positif terhadap motivasi pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa

setiap kenaikan satu satuan iklim kerja akan menyebabkan kenaikan pada motivasi pegawai sebesar 0,852. Sedangkan Nilai koefisien regresi variabel koefisien regresi variabel disiplin kerja bertanda positif terhadap motivasi pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,803, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan akan menyebabkan kenaikan pada motivasi pegawai sebesar 0,803.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error estimate
1	0.927	0.859	0.855	1.027

Sumber: Olah data penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang tertulis dalam tabel 9 diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,855. Hal ini berarti 88,5% pengaruh variabel iklim kerja dan disiplin kerja terhadap variabel motivasi pegawai (*y*). Sedangkan sisanya yaitu 11,5% nilai motivasi pegawai dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig
Regression	617.901	2	205.967	194,981	0.000
Residual	101.409	96	1.056		
Total	719.310	99			

Sumber: Olah data penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji F yang tertulis dalam tabel 10 bahwa nilai f hitung sebesar 194,981 jika dibandingkan dengan nilai f tabel pada tingkat signifikan 5% sebesar 2,70. Maka nilai f hitung lebih besar dari f tabel (194,981 > 2,70) dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 sehingga menunjukkan bahwa variabel iklim kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai Puskesmas Dompu Kota. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha=5\%$ (0,005). Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai atau hipotesis diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t Hitung	Signifikansi	t Tabel
Iklim Kerja (X1)	2.132	0.000	1.660
Disiplin Kerja (X2)	2.139	0.003	1.660

Sumber: Olah data penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang tercantum dalam Tabel 11, ditemukan bahwa nilai t hitung untuk variabel iklim kerja adalah 2,132, melebihi nilai t tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Temuan ini menunjukkan bahwa

iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,139, juga melampaui nilai t tabel (1,660), dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,005$. Hal ini menegaskan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai.

B. Pembahasan

1. Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini ditemukan bahwa Iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai pada Puskesmas Dompu kota. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa data dan kondisi nyata dilokasi penelitian. Puskesmas Kota Dompu berlokasi dipinggir jalan utama/Jalan Negara yang beralamat di Jalan Syech Muhammad Kelurahan Bali kecamatan Dompu dengan kondisi bangunan yang sangat baik yaitu lantai 2 dengan kondisi ruangan kerja, ruangan perawatan, ruangan Instalasi gawat darurat, Ruang bersalin dan ruangan tunggu pasien/ masyarakat yang bersih dan nyaman serta lahan parkir dan areal untuk aktifitas olahraga/upacara yang cukup luas dan ditata dengan rapih. Dari sisi interaksi dan hubungan antara pegawai layanan maupun pegawai administrasi cukup baik dan saling mendukung satu samalain yang tidak terlepas dari keberhasilan manajemen dari Kepala Puskesmas Dompu kota. Hal ini sejalan dengan pendapat Usman (2019) bahwa Keadaan iklim kerja yang harmonis sangat mendukung terhadap realisasi hasil kerja pegawai, dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik. Nafisah, S. (2018) mengatakan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap motivasi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas, dengan temuan bahwa iklim kerja yang positif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Para pegawai patuh pada peraturan yang telah ditetapkan termasuk jam kerja secara rutin maupun jadwal piket yang disusun secara bergantian selama satu periode berjalan. Kondisi iklim kerja yang nyaman di Puskesmas Dompu Kota mendukung terciptanya semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak positif pada pelayanan bagi pasien maupun anggota masyarakat lain.

2. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Puskesmas Dompu kota. Dalam hal ini antara pegawai baik layanan maupun administrasi sama sama memahami dan menerapkan disiplin dalam menjalankan tugas yaitu datang dan pulang tepat waktu baik pada jam kerja reguler maupun jam piket, menjalankan tupoksi masing-masing dengan mengurangi benturan dan tidak salingmelempar pekerjaan/tanggungjawab, hal ini menjadi faktor yang sangat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat. Mereka tidak merasa menjadi korban atau

dibebankan lebih atas pekerjaannya dan juga tidak merasa membebani orang lain atas pekerjaan maupun tanggungjawabnya sehingga semakin termotivasi dan bersemangat untuk melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2019) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yusuf, M., & Prasetyo, B. (2016) juga mengatakan bahwa iklim organisasi di PT Bank Negara Indonesia mempengaruhi motivasi kerja karyawan, memberikan bukti empiris bahwa iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi. Demikian juga yang terjadi pada pegawai Puskesmas Dompu Kota yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sebagai dampak dari tingginya disiplin para pegawai. Tingginya disiplin pegawai Puskesmas Dompu kota ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang tinggi, kehadiran dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, penyelesaian tugas yang dibebankan sesuai dengan target waktu dan keluaran yang telah diberikan oleh atasan, keikut sertaan dalam kegiatan lapangan seperti Posyandu yang sesuai dengan jadwal dan jumlah personil yang telah ditetapkan dan kegiatan kesehatan masyarakat lain yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan lingkungan tempat tinggal.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja yang baik dan nyaman di Puskesmas Kota Dompu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, dengan faktor-faktor seperti hubungan interpersonal yang baik, dukungan dari atasan, dan suasana kerja yang kondusif mendorong pegawai mencapai tujuan mereka dengan lebih baik. Analisis statistik menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki nilai koefisien dan tingkat signifikansi yang menunjukkan pengaruh kuat dan signifikan. Selain itu, disiplin kerja juga berdampak penting terhadap motivasi pegawai, mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas mereka, dengan nilai koefisien dan tingkat signifikansi yang menunjukkan pengaruh signifikan. Disiplin yang baik meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan diri, dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, memperhatikan dan meningkatkan iklim kerja serta mempromosikan disiplin kerja di Puskesmas Kota Dompu dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, dengan implikasi praktis termasuk pelatihan kepemimpinan, program dukungan pegawai, dan penegakan kebijakan disiplin yang konsisten, yang semuanya berdampak positif pada pelayanan kesehatan dan keberhasilan organisasi.

B. Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti penggunaan metode accidental sampling yang mungkin tidak mewakili populasi secara keseluruhan, serta keterbatasan waktu dan sumber daya. Untuk penelitian lanjutan, disarankan untuk menggunakan metode sampling yang lebih representatif dan memperluas cakupan penelitian

ke berbagai jenis organisasi dan sektor lain. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Iskandar. (2018). *Sosiologi Kesehatan "Suatu Telah Teori Dan empiris"*.<http://stkip-pgri-sumbar.ac.id>
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya,Bandung.<http://eprints.umk.ac.id>
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengunjung Dalam Menggunakan Jasa Hotel Rizen Kedaton Bogor.*Jurnal Pemasaran Kompetitif* (2),83-101.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta: Rineka Cipta. <http://digilib.unimed.ac.id>
- Budianto, (2018). Iklim Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi dn Kineja Pegawai. *Journal of Management Review* 1 (1), 1-11 <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v1i1.508>
- Frayudha, (2019). Implementasi Pendekatan Ketenagakerjaan dalam Perencanaan Pendidikan, *Educational Management*, 5 (4) <http://repository.upi.edu>
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang, Sahid Raharjo
- Gilmer, 2020. *Industrial and Organization Psychology*. Tokyo.Mc Graw Hill.International Student Editions. Kgakhusa Company Ltd. <http://repository.maranatha.edu>
- Hardini, (2019). The Implementation Of Inquiry Method To Increase students' Participation And Achievement In Learning Social Studies. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*,
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.<http://eprints.polsri.ac.id>
<https://doi.org/10.32493/jpkpk.V1i2.856>.
- Jauvani, at all (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019). hlm. 289.
- Prabowo, B. ., Sembiring, R. G. P. B., & Irawati, L. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen.*Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), 9–13. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.354>
- Sofia, S., Muhammad, R. ., Rahayu, A. ., & Rokhimah, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan.*Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), 14–19. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.301>
- Sugiyono. (2018). *Metode Pelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.<http://repository.upi.edu>
- Suhartanto, Dwi. (2018). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabet.<http://repository.upi.edu>
- Usman, Benny, (2019). Pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal media wahana ekonomika* 8 (2), 98-116, <http://doi.org/10.3185/jmwe.v8i2.2755>
- Waridin, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Semarang: UDIP. <http://eprints.uny.ac.id>
- Wibowo. (2018). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta <http://repo.darmajaya.ac.id>
- Sofia, S., Amin, M. ., Mufti, D., & Sartika, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.*Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), 25–32. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.304>