



Diversity UIKA Bogor  
E-ISSN: 2776-9798

# Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

## Pengaruh Iklim Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapangan KB

Een Hasilah Pamrih<sup>a</sup>, Apri Budiantor<sup>b</sup>, Ferey Hermanr<sup>c</sup>

Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis

\* Corresponding author e-mail: [apribudianto@unigal.ac.id](mailto:apribudianto@unigal.ac.id)

DOI : [10.32832/djip-uika.v3i3.14592](https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14592)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh iklim kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu 1) Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja. 2) Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja. 3) Pengaruh iklim kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi. Sedangkan teknis analisis yang digunakan dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 22.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Petugas Lapangan KB Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya jika iklim kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Petugas Lapangan KB Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya jika kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja. Iklim kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

**Kata kunci:** Iklim Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja

### THE INFLUENCE OF WORK CLIMATE AND COMPETENCE ON THE WORK MOTIVATION OF KB FIELD OFFICERS

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to see the effect of work climate and competence the wrk motivation of KB field officers. The formulation of the problems posed in this study are 1) The effect of work climate on work motivation. 2) The influence competence on work motivation. 3) The influence of work climate and competence on work motivation of KB field officers. The research method used is descriptive quantitative method. The sampling technique used is simple random sampling. Data collection techniques in this study were interviews, questionnaires, observation. While the technical analysis used was carried out using the SPSS (*Statistical Product Service Solution*) version 22.0 for windows. The results showed that work climate had a positive and significant effect on the work motivation of Family Planning Field Officers at the Family Planning Population Control Office for Women's Empowerment and Child Protection in Ciamis Regency. This means that if the work climate increases, it will be followed by an increase in work motivation. Competence has a positive and significant effect on the work motivation of Family Planning Field Officers at the Family Planning Population Control Office for Women's Empowerment and Child Protection, Ciamis Regency. This means that if competence increases, it will be followed by an increase in work motivation. Work climate and competence have a positive and significant effect

**Keywords:** Work Climate, Competency, Work Motivation

## PENDAHULUAN

Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan. Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja.

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

DPPKBPPPA adalah Dinas yang terdiri dari satu sekretariat dan 3 bidang yaitu Bidang Pengendalian Penduduk Penyuluhan dan Pergerakan, Bidang Keluarga Berencana dan Ketahanan Keluarga serta Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Masing-masing bidang mempunyai program dan kegiatan yang dalam pelaksanaannya dilaksanakan di lapangan (di masyarakat) oleh PLKB. Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui kegiatan pra survey melalui penyebaran kuesioner terhadap 20 orang pegawai diketahui bahwa motivasi kerja pegawai DPPKBPPPA Kabupaten Ciamis masih belum optimal. Hal ini di tunjukkan berdasarkan tanggapan 20 orang responden yang diminta tanggapannya pada sat pra survey, dengan hasil sebagaimana dalam tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Tentang Motivasi Kerja**  
**Pegawai DPPKBPPPA Kabupaten Ciamis**

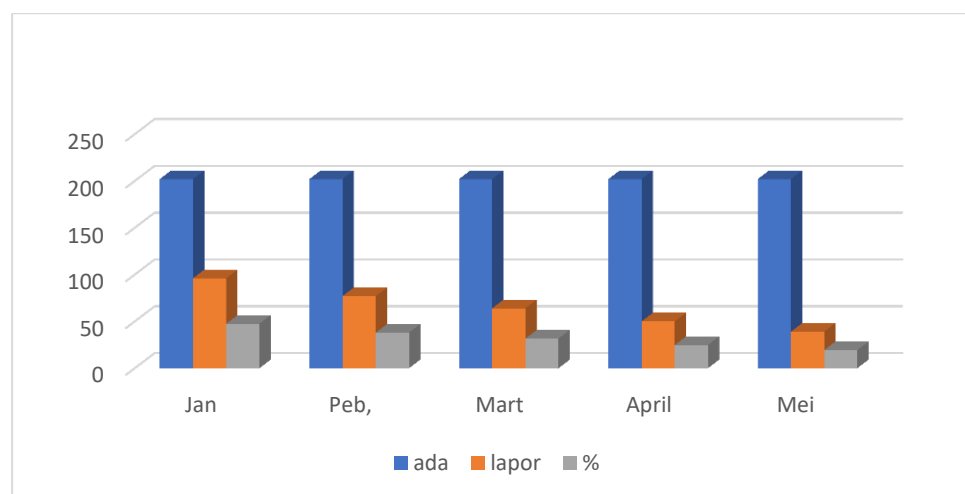
No.	Indikator	Kategori			
		Baik	%	Kurang	%
a.	Pegawai bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	8	40.00	12	60.00
b.	Pegawai memperoleh prestasi yang dicapai	7	35.00	13	65.00
c.	Pegawai melakukan pengembangan diri, baik secara individu maupun instansi	12	60.00	8	40.00
d.	Pegawai memiliki kemandirian dalam bertindak	7	35.00	13	65.00

Sumber: Data Pra Survey, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa motivasi kerja berdasarkan hasil pra survey dari keempat indikator yang diteliti tiga indikator masih belum

dilaksanakan secara optimal. Seperti halnya pelaksanaan indikator tanggung jawab masih kurang di laksanakan. Hal ini terbukti dari data yang diperoleh di aplikasi NEW SIGA dan Website kampung KB ternyata ada permasalahan bahwa banyak PLKB yang tidak melakukan laporan rutin kegiatannya di aplikasi tersebut. Seperti halnya PLKB tidak melaporkan laporan Pelayanan Faskes, sehingga seolah-olah tidak terjadi pelayanan di Faskes sehingga Alat dan obat kontrasepsi yang sudah dipakai tidak dilaporkan hal ini membuat BKKBN Provinsi tidak mengirim stok Alokon (Alat dan obat Kontrasepsi) ke DPPKBPPA Kabupaten Ciamis karena dianggap *stock Alokon* masih banyak. Padahal *Alokon* sudah terpakai tapi tidak dilaporkan. Selain itu motivasi kerja pegawai masih belum optimal di tandai dengan masih kurangnya pegawai yang melaporkan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku padahal mereka bekerja. Ketidakmampuan membuat laporan menunjukkan motivasi yang rendah terhadap pekerjaan. Kemudian pelaksanaan indikator perolehan prestasi dan kemandirian masih masih kurang.

Dilihat ada wilayah kecamatan, masih ada kecamatan yang laporannya masih nol persen. Berarti target kinerja jika dievaluasi tidak tercapai. Adanya PLKB yang tidak melaporkan tersebut setelah di evaluasi ternyata ada yang memang belum paham, ada yang karena beban kerja terlalu tinggi, ada juga yang karena telatnya sistem penggajian. Jika dilihat dalam bentuk grafik motivasi ini akan tampak sebagaimana dalam Gambar 1



Gambar 1. Cakupan Tempat Pelayanan KB

Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa terlihat nyata jumlah pegawai yang memberikan laporan dari bulan ke bulan semakin menurun. Hal ini membuktikan bahwa pegawai atau petugas lapangan tidak termotivasi untuk membuat laporan bulanan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya motivasi kerja. Dua di antaranya adalah iklim kerja dan kompetensi .

Iklim kerja pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang, dan membangkit motivasi kerja. Iklim kerja organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Iklim kerja organisasi yang kondusif dapat tercipta jika pimpinan mampu memfasilitasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Upaya yang dapat dilakukan yaitu menciptakan iklim kerja organisasi yang baik mulai dari melihat penyebab terjadinya iklim kerja organisasi yang tidak mendukung sehingga dengan mudah untuk memperbaiki iklim kerja organisasi dengan baik. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Kantor Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Ciamis diketahui bahwa Iklim organisasi tempat pegawai bekerja masih kurang memenuhi kebutuhan pekerjaan. Hal ini dapat di lihat masih adanya beberapa kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang masih belum terpenuhi. Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah kompetensi.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki individu. Hal ini berhubungan dengan bagaimana individu tersebut melakukan eksekusi pada berbagai pekerjaan yang diberikan melalui cara yang efektif sehingga berhasil setiap orang mempunyai keunggulan, perilaku, serta prestasi yang berbeda akibat latar belakang kompetensi yang tidak sama. Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas lapangan KB Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis diperoleh keterangan bahwa, kompetensi yang dimiliki petugas lapangan sangat bervariasi, sebab tidak semua petugas lapangan memiliki basic sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. (Sugiyoni, 2015:121) Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel. Sugiyono (2018:8) mengemukakan bahwa

Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada 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. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas lapangan KB Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis yang berjumlah 41 orang. Populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 41 orang, total sampling disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 41 petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh iklim kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pada DPPKBPPPA Kabupaten Ciamis dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.378	5.262		-.642	.525
	iklim kerja	.479	.089	.541	5.415	.000
	Kompetensi	.625	.137	.455	4.556	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, maka dilakukan beberapa langkah analisis data seperti uji korelasi, uji determinasi dan uji t. Ketiga langkah tersebut adalah sebagai berikut.

#### 1. Uji korelasi

Berdasarkan pada tabel 1 bahwa korelasi antara variabel iklim kerja dengan motivasi kerja sebesar 0,541, jika nilai tersebut di hubungkan dengan tabel interpretasi hubungan antar variabel berada di antara nilai 0,40.0.599. dengan kriteria sedang.

#### 2. Uji determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 1 diketahui bahwa pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, sebesar  $0.541^2 \times 100 = 29,27\%$ . Jika dikonsultasikan dengan kriteria analisis korelasi diketahui bahwa 29,27% termasuk kategori rendah. Artinya terdapat pengaruh yang rendah dari iklim kerja terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

#### 3. Uji t

Berdasarkan tabel 4.1 Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  di atas bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5.415 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan df 41 sebesar 2.022 jika dibandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $5.415 > 2.022$ . dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim kerja terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya  $H_a$  yang berbunyi iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, di terima, sedangkan  $H_o$  di tolak. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, maka dilakukan beberapa langkah analisis data seperti uji korelasi, uji determinasi dan uji t. Ketiga langkah tersebut adalah sebagai berikut.

1. Uji korelasi

Berdasarkan pada tabel 4.1 bahwa korelasi antara variabel kompetensi dengan motivasi kerja sebesar 0,455, jika nilai tersebut di hubungkan dengan tabel 3.2 berada di antara nilai 0,40.0-599. dengan kriteria sedang.

2. Uji determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.1 diketahui bahwa pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, sebesar  $0.455^2 \times 100 = 20,70\%$ . Jika dikonsultasikan dengan kriteria analisis korelasi diketahui bahwa 29,27% termasuk kategori rendah. Artinya terdapat pengaruh yang rendah dari kompetensi terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

3. Uji t

Berdasarkan tabel 4.1 Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  di atas bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5.415 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan df

41 sebesar 2.022 jika di bandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $4.556 > 2.022$ . dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari KOMPETENSI terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya  $H_0$  yang berbunyi KOMPETENSI berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Untuk mengetahui pengaruh *iklim kerja* dan kompetensi terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, maka dilakukan beberapa langkah analisis data seperti uji korelasi, uji determinasi dan uji t. Ketiga langkah tersebut adalah sebagai berikut.

#### 1. Uji korelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi di ketahui bahwa hubungan *IKLIM KERJA* dan kompetensi dengan motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, termasuk kategori kuat. Hal ini di lihat dari perolehan nilai uji korelasi tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

**Tabel 2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.646	2.69988

a. Predictors: (Constant), kompetensi, iklim kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hubungan iklim kerja dan kompetensi dengan motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, sebesar 0.815. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara iklim kerja dan kompetensi dengan motivasi kerja petugas lapangan .



## 2. Uji determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan determinasi diketahui pengaruh iklim kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, sebesar 66.4%. Artinya terdapat pengaruh kuat dari iklim kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB pada Kb Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Dengan kata lain bahwa jika iklim kerja dan kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja petugas lapangan KB .

## 3. Uji F

Untuk mengukur apakah pengaruh yang dihasilkan signifikan atau tidak, maka dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Hasil tersebut tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

**Tabel 3**

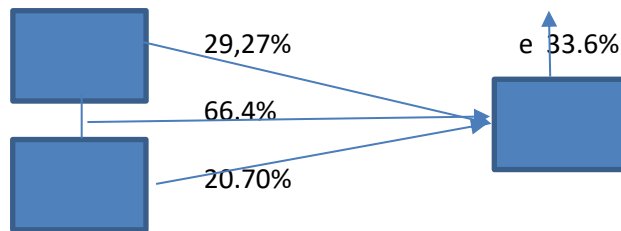
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.248	2	273.624	37.537	.000 <sup>a</sup>
	Residual	276.996	39	7.289		
	Total	824.244	41			

a. Predictors: (Constant), kompetensi, iklim kerja

.Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 37.537, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.426, menunjukkan  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka hasilnya signifikan. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja petugas lapangan KB Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) di terima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak.

Lebih jelasnya hasil penelitian di atas tampak sebagaimana dalam gambar berikut.



## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka pada bab ini penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :1) Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Petugas Lapangan KB Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya jika iklim kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Petugas Lapangan KB Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya jika kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja. 3) Iklim kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Petugas Lapangan KB Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya jika iklim kerja dan kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja

Bertolak dari simpulan di atas, maka saran penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, hendaknya terus memperbaiki iklim kerja yang ada agar motivasi kerja karyawan terus meningkat.2) Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, hendaknya terus memperbaiki kompetensi pegawai agar dapat meningkatkan motivasi kerjanya. 3) Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, hendaknya terus memperbaiki motivasi kerja pegawainya melalui perbaikan iklim kerja dan kompetensinya. 4)

Bagi peneliti yang akan datang hendaknya melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja pegawai Nya melalui variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini..

## REFERENSI

- Agustini. 2020. *Pengembangan Video Pembelajaran untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Menggunakan Model R&D*. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran. 4(1).62-78.
- Anggalia. Wibasuri, Besti Liyana, 2014 *Determinan self efficacy dalam kemandirian belajar mahasiswa pada perguruan tinggi swasta di Babdar Lampung* Proseding Seminar Bisnis & Teknologi ISSN : 2407- 6171 Di unduh pada tanggal 08 Maret 2016
- Arikunto, Suharsini. 2016. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta : Bhineka Cipta.
- Dessler. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Feri Nanta Sebayang. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian Lapangan pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Karo*
- Hamzah Uno. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Purohit, B., & Wadhwa, A.(2012. *Organisational climate from view point of motivation in district hospital, India*
- Rivai. Veithizal 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- R. Muhammad Ikhsan. 2022. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia*, Tbk Kandatel Malang.
- Saepulloh, Asep,& Bahrudin. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sani Susanti, Desi Sijabat. 2021. *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai*
- Saharyadi dan Purwanto, 2017. *Statistika: Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saut Arnold Simanjuntak, *Pengaruh Iklim Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang*
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutanto, 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Umar, 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta PT.Rajagrafindo Persada -14240.