

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI LAPAS NARKOTIKA KELAS IIA KASONGAN KALIMANTAN TENGAH

Talopbi¹⁾, Hadi Sugiyanto²⁾, Isro'ani Widayati³⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: lobytalopbi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah baik secara simultan dan parsial. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah, jumlah sampel sebanyak 66 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik non probability sampling dengan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner dan diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisis data ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, serta uji koefisien determinan R². Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational climate and job motivation on job satisfaction of employees of the Kasongan Central Kalimantan Class IIA Narcotics Prison both simultaneously and partially. This research is quantitative research with causal research methods. The population in this study was all employees of the Kasongan Central Kalimantan Class IIA Narcotics Prison, the total sample was 66 respondents with sampling techniques, namely non-probability techniques. sampling with saturated sampling. This data collection technique uses questionnaires and is tested with validity tests and reability tests. This data analysis technique uses instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, f tests, t tests, and R² determinant coefficient tests. The results of this study show that the organizational climate and work motivation have a simultaneous effect on employee job satisfaction, the organizational climate has a partial effect on Employee job satisfaction and work motivation have a partial effect on employee job satisfaction.

Keywords : Organizational Climate, Job Motivation, and Job Satisfaction

A. LATAR BELAKANG

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah kepuasan kerja pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada organisasi tempat dimana pegawai tersebut bekerja. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah dimana seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang telah ia kerjakan dan mendapatkan hasil yang sesuai dari pekerjaan tersebut. Seseorang yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga maka kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai. Ketidakpuasan kerja pegawai juga dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam bekerja, serta rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2019:127). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi ialah lingkungan di mana para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi terlihat dari seberapa baik anggota organisasi diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasinya yang ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan, penuh kepercayaan serta tanggung jawab. Adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada seseorang. Iklim organisasi secara langsung memberi dampak pada kehidupan organisasi agar terjadi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat terciptanya hubungan dan kerja sama yang harmonis antar pegawai. Berdasarkan informasi yang didapat peneliti menemukan beberapa

permasalahan dari segi iklim organisasi sering terjadi di Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah, yaitu persaingan yang tidak sehat antar pegawai dalam bekerja sehingga suasana kerja menjadi tidak harmonis, kurangnya arahan dan pengawasan dari pimpinan yang membuat kurangnya sikap keterbukaan dan tanggung jawab pada pegawai, kebiasaan pribadi pegawai pada kehidupan sehari-hari yang masih terbawa ke lingkungan kerja, kurangnya dukungan sarana dan prasarana yang diberikan sebagai penunjang penyelesaian pekerjaan yang membuat kepuasan kerja menurun.

Selain iklim organisasi, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor penting penggerak pegawai untuk menciptakan kepuasan kerja. Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang penting dalam organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja dari para pegawai untuk bekerja, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela serta penuh tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan berdasarkan informasi yang didapat, motivasi kerja pada pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah dinilai cukup rendah, pegawai cenderung kurang memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan oleh beban kerja yang diberikan terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pembagian kerja yang tidak adil, pegawai dituntut bekerja lebih keras mengejar target yang diberikan pimpinan tetapi mendapatkan hasil yang sama dengan pegawai yang tidak bekerja, rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain menyebabkan pekerjaan yang dilaksanakan tidak berjalan dengan baik dan menimbulkan masalah yang secara otomatis kepuasan kerja pegawai pasti

menurun.

Adanya indikasi ketidakpuasan kerja pegawai Lapas menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian ini serta sebagai sarana evaluasi dan solusi secara terpadu terhadap permasalahan yang ada di Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah, sehingga dapat dicapainya kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul mengenai **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI LAPAS NARKOTIKA KELAS IIA KASONGAN KALIMANTAN TENGAH”**.

B. LANDASAN TEORI

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi erat kaitannya dengan tugas seseorang dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi dapat berupa ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan yang memadai dan masih banyak lagi. Lingkungan menjadi faktor penting sebab kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan. Pemantauan ini menyediakan sumber informasi yang sangat dibutuhkan untuk mengadakan perubahan dalam organisasi (Usman, 2013:232). Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali digunakan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an ketika ia mencoba menghubungkan perilaku manusia dengan lingkungannya. Dalam studi tersebut Lewin memperkenalkan istilah “atmosfir” (*atmosphere*). Pada perkembangannya istilah “atmosfir” yang diperkenalkan oleh Lewin ini ditinggalkan dan diganti dengan istilah iklim organisasi (*organizational climate*) selanjutnya istilah iklim organisasi tersebut sering dikacaukan dengan istilah-istilah lain seperti “kepribadian organisasi” (*organizational personality*) dan bahkan istilah umum “situasi organisasi” (*organizational situation*) dan menurut James dan Jones Istilah “*organizational situation*” (situasi organisasi) dapat dikatakan cenderung “mengaburkan” konsep iklim organisasi. Definisi Stringer bahwa “*organizational climate as the set of measurable properties of the work environment that is either directly or indirectly perceived by the employees who work within the organizational environment that influences and motivates their behavior*” iklim organisasi sebagai seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja baik yang secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh karyawan yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku mereka (Hidayat, 2014:196-198).

Iklim organisasi adalah produk akhir dari interaksi antar anggota organisasi yang ada di suatu organisasi guna mencapai keseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu. Terdapat dua tipe ekstrem iklim organisasi, yaitu iklim organisasi terbuka dan iklim organisasi tertutup. Pada iklim organisasi terbuka, semangat kerja karyawan sangat tinggi,

dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar berprestasi sangat besar, sedangkan rutinitas administrasi rendah membuat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya seperti bolos, izin dan alasan lainnya juga rendah. Sebaliknya, pada iklim organisasi yang tertutup, semangat kerja karyawan sangat rendah, dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar berprestasi sangat rendah namun rutinitas administratif tinggi yang mengakibatkan karyawan yang meninggalkan pekerjaannya menjadi tinggi (Usman, 2013:233).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (Uropdana, 2017:12-13) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu:

1. **Manajer/pimpinan**
Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
2. **Tingkah laku karyawan**
Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan

bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

3. **Tingkah laku kelompok kerja**
Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
4. **Faktor eksternal organisasi**
Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi.

3. Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin, *Movere* yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah proses seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi kerja adalah arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Adhari, Iendy Z., 2021:38-39). Didalam suatu organisasi semangat kerja mempunyai peranan yang sangat penting yang harus dimiliki setiap orang yang melaksanakan

aktifitas organisasi, menurut Hasibuan (2010:94) menyatakan bahwa “semangat kerja merupakan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik”. Purwanto (2012:82) menyatakan bahwa “semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang”.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Motivasi kerja membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja. Motivasi menjadi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adhari., (2021:39-40) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan.

Menurut Fahmi (Adhari, Iendy Z., 2021:40-43) teori mengenai motivasi yaitu sebagai berikut :

A. Teori Kebutuhan A. H. Maslow.

Menurut Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki 5 (lima) tingkat kebutuhan, yaitu setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada

peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Adapun tiap tingkatan hirarki menurut teori Abraham H Maslow adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan psikologikal

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan, papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat bila sakit.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini akan diperoleh setelah kebutuhan yang pertama dipenuhi. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti :

- a. Pegawai yang bekerja mampu untuk menyalurkan gaji untuk ditabung.
- b. Bagi seorang pegawai memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa dan sejenisnya.
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif
- d. Keamanan dalam tempat tinggal.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta dan kasih sayang dari seseorang, memiliki keluarga yang harmonis, tergabung dalam organisasi sosial.

4) Kebutuhan penghargaan

Esteem needs adalah kebutuhan seseorang untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi dan kemandirian. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang

dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan untuk menggunakan prestasi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Banyak hal yang dapat mempengaruhi apakah motivasi dapat memberikan hasil yang diinginkan atau tidak, hal ini tergantung dari bagaimana perusahaan mampu mengelola faktor-faktor yang terkait sehingga tujuan pemberian motivasi dapat berjalan sesuai rencana (Agustini, Fauzia., 2019:45-46).

Motivasi sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas :

1. Faktor di dalam diri individu (intern), yaitu :
 - a. Usia, Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan
 - e. Kelelahan dan kebosanan
 - f. Kepuasan kerja
2. Faktor di luar diri individu (ekstern), yaitu :
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervise yang baik
 - d. Adanya penghargaan atas prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang berlaku

5. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Indrasari, Meithiana, 2017:37-38).

Kepuasan kerja dapat dijelaskan dalam berbagai definisi oleh para ahli antara lain sebagai berikut :

- a) Menurut Siegel dan Lane (Indrasari, Meithiana, 2017:38) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah “*The appraisal of ones job as attaining or allowing the attainment of one’s important job value, providing these value are congruent with or help full fit one’s basic needs*”. Artinya, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.
- b) Menurut Greenberg et al, (Indrasari, Meithiana,2017:38) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.
- c) Robbins (Indrasari, Meithiana, 2017:39) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran

yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

- d) Siagian (2006:23) mengemukakan bahwa kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk kepuasan kerja dari kombinasi ini merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa layak dan adil serta tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai berbeda standar kepuasannya, namun apabila pegawai memiliki disiplin dan moral kerja yang baik dalam unit kerja, serta tingkat turn-over pegawai rendah, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai adalah baik.

6. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas pekerjaannya. Faktor-faktor yang terkait dan menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka dalam bekerja akan bertahan lama.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempat kerja. Sedangkan faktor ekstrinsik berasal dari luar pegawai seperti kondisi fisik, lingkungan kerja, sistem penggajian, dan sebagainya.

Penjelasan dan pemahaman diatas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Prabu, 2004:120), menurutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Herzberg (dalam As'ad, 2005:86) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu.

Pada penelitian Herzberg dalam Daft (2010:86) mengemukakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah:

- a. Pencapaian Prestasi (*Achievement*)
- b. Pengakuan Prestasi (*Recognition For Accomplishment*)
- c. Pekerjaan yang Menantang (*Challenging Work*)
- d. Tanggung Jawab yang Bertambah (*Increased Responsibility*)
- e. Pertumbuhan Serta Perkembangan (*Growth And Development*)

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Metode penelitian kuantitatif merupakan

salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (Winata, 2016:37), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hubungan sebab-akibat dari penelitian ini adalah mengungkapkan pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Unit Pelaksana Teknis Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan, Jl. Tjilik Riwut KM. 7 Kasongan, Kabupaten Katingan, Provinsi Kalimantan Tengah.

2. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah yaitu sebanyak 66 orang terdiri dari 14 orang Pejabat, 20 orang Petugas Jaga, 22 orang Staf Administrasi, dan 10 orang CPNS. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian Arikunto (Rinaldi, M., Ihdina Gustina. 2022:38).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah yang berjumlah 66 responden. Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi Sugiyono (Rinaldi, M., Ihdina Gustina. 2022:39).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling dengan sampling jenuh. Teknik non probability sampling merupakan cara pengambilan sampel yang membuat anggota populasi tidak mempunyai peluang guna dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh yaitu cara pemilihan sampel jika seluruh populasi dijadikan sampel. Apabila total populasi tidak lebih dari 100 orang seluruh sampel harus digunakan, namun jika total populasi melebihi 100 orang pengambilan sampel bisa 10-15% atau 20-25% dari seluruh populasi (Subakti, Hani., dkk. 2021:73-74).

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang kredibel atau dapat dipercaya, maka data yang terkumpul harus valid dan reliabel (Sugiyono, 2016:224). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Studi kepustakaan

Teknik Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber tertulis baik cetak maupun elektronik (Hermawan, I. 2019:18).

b. Dokumentasi

Pengumpulan data oleh penulis dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yaitu media sosial dan website Lapas, data yang diambil diperlukan untuk memperkuat hasil penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan

tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal lain yang ia ketahui.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dengan aplikasi software SPSS dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji validitas ini berpedoman pada nilai r hitung dan r tabel, untuk nilai r hitung dapat diketahui dari *corrected item total correlation*. Untuk nilai r tabel dapat diketahui dengan nilai *degree of freedom* (df), dimana $df = n - 2$ (n = jumlah data sampel), dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Pengambilan keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut:

- a. Apabila r hitung $\geq r$ tabel dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid.
- b. Apabila r hitung $< r$ tabel dan bernilai negatif, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan program SPSS versi 27 dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha (α) $> 0,6$

(Gozali, 2016:48).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Model regresi dikatakan baik jika data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016:103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan Glejser-test yaitu dengan mengregresikan nilai absolut terhadap X yang diperkirakan mempunyai hubungan erat (Gujarati,1999:187)

Hipotesis yang akan diuji untuk variabel iklim organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap epsilon.

Ha : Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap epsilon.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi dapat muncul karena adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu dan saling berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah menggunakan uji Durbin-Watson Test dengan menentukan nilai durbin watsn (DW) (Ghozali, 2016:136). Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai D-W di bawah -2 artinya terdapat autokorelasi positif.
2. Nilai D-W di antara -2 sampai +2 artinya tidak ada autokorelasi.
3. Nilai D-W diatas +2 artinya terdapat autokorelasi negatif.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Menurut Sugiyono (2016:192), Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini teknik yang

digunakan adalah regresi linier berganda dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kepuasan Kerja

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi

β_2 : Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

X1 : Variabel iklim organisasi

X2 : Variabel motivasi kerja

e : Variabel error

7. Uji Hipotesa

a. Uji Secara Simultan (Uji F)

Dalam melakukan suatu penelitian, Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2016:98). Dalam pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 27 dengan rumus $df = n - k - 1$ (n = jumlah sampel), menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Adapun dasar ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut: Jika nilai signifikan $F < 0,05$ artinya variabel Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Jika nilai signifikan $F > 0,05$ artinya variabel Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

b. Uji secara Parsial (Uji t)

Dalam melakukan suatu penelitian, uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients (Ghozali, 2016:101). Dasar pengujian hasil regresi dilakukan

dengan rumus $df = n - k - 1$ (n = jumlah sampel), taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t sebagai berikut : Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ artinya variabel Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ artinya variabel Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

c. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y) yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R - Squared (R^2). Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik presentase perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinan berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016:85).

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Uji Validitas

Tabel 4.23

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,837	0,242	Valid
	X1.2	0,797		Valid
	X1.3	0,752		Valid
	X1.4	0,849		Valid
	X1.5	0,749		Valid
	X1.6	0,784		Valid
	X1.7	0,767		Valid
	X1.8	0,863		Valid
	X1.9	0,713		Valid
	X1.10	0,686		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,391	0,242	Valid
	X2.2	0,745		Valid
	X2.3	0,773		Valid
	X2.4	0,779		Valid

	X2.5	0,818		Valid
	X2.6	0,593		Valid
	X2.7	0,774		Valid
	X2.8	0,766		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,391	0,242	Valid
	Y.2	0,745		Valid
	Y.3	0,773		Valid
	Y.4	0,779		Valid
	Y.5	0,818		Valid
	Y.6	0,593		Valid

Dari hasil tabel diatas menjelaskan bahwa nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Penelitian ini menggunakan 66 responden dengan alpha 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,242. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator variabel X dan Y dapat dikatakan valid.

Dari hasil tabel diatas menjelaskan bahwa nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Penelitian ini menggunakan 66 responden dengan alpha 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,242. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator variabel X dan Y dapat dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4.26

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0,928	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,854	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,886	Reliabel

sumber: Data Output SPSS (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini mempunyai nilai Cronbach Alpha yang berada diatas 0,6. Maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Tabel 4.27
Hasil Uji Normalitas Test of Normality
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			66
Normal	Mean		0
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		1
Most Extreme Differences	Absolute		.155
	Positive		.155
	Negative		-.129
Kolmogorov-Smirnov Z			1.256
Asymp. Sig. (2-tailed)			.085
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.072 ^c
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.066
		Upper Bound	.079

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikansinya sebesar 0,072 maka dapat dinyatakan bahwa data residual terdistribusi normal karena signifikansi nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.28
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi (X1)	0,242	4,127
Motivasi Kerja (X2)	0,242	4,127

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai Tolerance sebesar 0,242 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF adalah sebesar 4,127 lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastik

Tabel 4.29
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.363	1.302		1.047	.299
	X1	.072	.057	.317	1.257	.213
	X2	-.108	.074	-.366	-1.455	.151

a. Dependent Variable: Residual

Sumber : Data Output SPSS

Variabel Iklim Organisasi (X1) memperoleh nilai t-hitung = 1,257 dan Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai t-hitung = 1,455 lebih kecil dari t-tabel $\alpha = 5\%$, $df = n - k - 1$, maka $df = 66 - 2 - 1 = 63$ dengan nilai = 1,998, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas dalam regresi antara variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap nilai residu.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.30
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.798	.791	1.424	1.885

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

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari Durbin Watson sebesar 1,885 yang berarti bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin-Watson berada diantara -2 sampai dengan 2.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.31

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisiensi (B)
Constant	0,123
Iklim Organisasi (X1)	0,198
Motivasi Kerja (X2)	0,503

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien untuk melihat persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,123 + 0,198X1 + 0,503X2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1 Nilai konstanta (a) adalah 0,123 menunjukkan bahwa tidak terjadi perubahan variabel iklim organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja nilainya adalah sebesar 0,123.
- 2 Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X1) adalah 0,198 yang memiliki nilai positif artinya jika variabel iklim organisasi meningkat sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel lain (motivasi kerja) konstanta (a) adalah 0, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,198.
- 3 Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) adalah 0,503 yang memiliki nilai positif artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel lain (iklim organisasi) konstanta (a) adalah 0, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,503.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.32
 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Model	F Hitung	Sig.	F Tabel
Regression	124,130	0,001	3,14

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 124,130 dengan nilai Ftabel adalah 3,14 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $124,130 > 3,14$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.33
 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	t Hitung	Sig.	t Tabel
Iklim Organisasi (X1)	2,703	0,009	1,998
Motivasi Kerja (X2)	5,288	0,001	1,998

Sumber : Data Output SPSS (diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut dapat diketahui hasil uji t sebagai berikut :

1. Variabel Iklim Organisasi (X1) mempunyai t hitung $2,703 > t$ tabel 1,998 dan signifikan $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai t hitung $5,288 > t$ tabel 1,998 dan signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Koefisien Determinan R²

Tabel 4.34
 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square
1	0,893	0,798

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R² sebesar 0,798 atau 79,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 79,8% dan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah” dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah dengan penentuan teknik non probability sampling dengan sampling jenuh terhadap 66 pegawai melalui kuesioner dengan bantuan google formulir yang diklasifikasikan sesuai skoring oleh Skala Likert. Analisis data penelitian dilakukan sesuai dengan pendekatan kuantitatif yakni uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinan. Peneliti menggunakan Aplikasi Software SPSS serta hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yang meliputi Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan, yang dibuktikan dengan uji F (simultan) dengan hasil F hitung 124,130 > dari F tabel 3,14 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan,

yang dibuktikan dengan uji t (parsial) dengan hasil variabel Iklim Organisasi (X1) yaitu t hitung 2,703 > t tabel 1,998 dan signifikan 0,009 < 0,05. Sedangkan Motivasi Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan, yang dibuktikan dengan uji t (parsial) dengan hasil variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu t hitung 5,288 > t tabel 1,998 dan signifikan 0,001 < 0,05.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persentase dari variabel Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan sebesar 79,8%. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 79,8% dan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hasil Uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,798 atau 79,8%, yang mana variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 79,8% dan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti bermaksud untuk memberikan masukan saran penelitian yang diharapkan dapat berguna bagi Lapas Narkotika Kelas IIA Kasongan Kalimantan Tengah, sebagai berikut :

1. Dalam menciptakan suasana kerja

yang kondusif perlu adanya kerjasama antar sesama pegawai dan pimpinan, hal tersebut dapat tercipta dengan cara seluruh pegawai wajib saling berhubungan baik satu sama lain dan pimpinan yang menjadi panutan agar dapat selalu menerima dan mendengarkan pendapat dari pegawainya.

2. Motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapai. Penghargaan tidak harus berupa uang melainkan dapat juga berupa pujian dan semangat kerja sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja dan terus mengembangkan potensinya untuk kemajuan kantor.
3. Seorang pegawai harus menciptakan iklim organisasi yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, dengan cara membangun komunikasi menjadi lebih terbuka, saling mendengarkan, mendukung dan menghormati antar sesama pegawai.
4. Pimpinan diharapkan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara tidak mengabaikan hak dan kepentingan pegawai. Seperti pemberian bonus, uang makan, uang transport, serta memberikan kesempatan promosi kepada pegawai yang berprestasi.
5. Sebagai pimpinan diharapkan memberikan pembagian tugas yang adil dan merata bagi setiap pegawai dalam tiap seksi yang sesuai dengan bidang masing-masing disertai petunjuk dan aturan kerja yang jelas dan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya serta kemampuan yang dimilikinya agar pegawai tidak merasa terbebani

dalam bekerja sehingga kepuasan kerja tercapai.

REFERENSI

Jurnal:

- Adriyani, P. D., & I Gusti, A. M. D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(10), 3463-3485.
- Aprilia, Dea. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung. Repository: IIB DARMAJAYA.
- Choiriyah, Hidayatul. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri. IAIN Kediri.
- Gayle, C., Avery., and Harald, B. 2010. Organizational Climate and Performance In Retail Pharmacies. *Leadership dan Organizational Journal*, 32 (3) : 181-189.
- Hidayat, Ferry & Usman Tarigan. (2014). Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer Time Medan. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume 04, No. 02, 196-198.
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rahmawati, S., & Wayan, G.S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali- Penida. *E-Jurnal*

- Manajemen Unud, 4(11), 3405-3437.
- Suyono, Bambang dan Hermawan, Hery. 2013. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kerajinan Kulit di Kabupaten Magetan. *Jurnal Ekomaks*, vol.2, no.2.
- Uropdana, Piteng. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Pt. Bank Papua. *E-Jurnal: Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY)*. 9-16.
- Buku :**
- Adhari, Iendy Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan. UISU Press
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Muhammad. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen Jilid 1*. Jakarta. Salemba Empat
- Dewi, Nuning Nurma. (2021). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Cet. 1. Kuningan. Hidayatul Quran Kuningan.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka
- Lussier, N R. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. H 487.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mohtar, Imam. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia. ISBN: 978-632-227-181-4
- Rinaldi, M., Ihdina Gustina. (2022). *Pengantar Statistika*. Medan. Larispa Indonesia.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta. Bumi Aksara
- _____. (2022). *Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Kajian Empirik Dan Hubungannya dengan Komitmen Kerja Pegawai*. Ed. 1. Tasikmalaya, Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Subakti, Hani., dkk. (2021). *Riset Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Bandung. Media Sains Indonesia
- Sudaryana, B., Ricky Agusiady. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

- _____. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suryani, Lilis. (2022). *Peningkatan Komitmen Profesi Melalui Iklim Organisasi, Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Dosen*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Usman, H. (2013). *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Ed. 4.
- Internet:
id.Wikipedia.org. 27 September 2022. Uji Hipotesis. Diakses pada 7 Oktober 2022, dari https://id.wikipedia.org/wiki/Uji_hipotesis.

