
Pengaruh Iklim Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

Ismail Pagala¹, Azis Muthalib², Fauzih³

^{1,2,3} STIE Enam-Enam Kendari, Indonesia

Email : ismailpagala@gmail.com, abd_azismuthalib@yahoo.co.id, fauzih_ozy@yahoo.co.id

Article History:

Received February 1 st , 2018

Accepted February 18 th , 2018

Published February 20 th , 2018

Keyword:

Climate Work, Skills Job,

Motivation and Performance

Abstrak: *This study aims to identify and analyze: 1) The effect of work climate on work motivation of personnel, 2) Effect of work ability on work motivation of personnel, 3) Effect of work environment on the performance of the apparatus 4) The effect of the ability to work on the performance of the apparatus, 5) The effect of work motivation on performance of the apparatus. 6) Work motivation in mediating the effects of work climate on the performance of the apparatus and 7) Motivation in mediating the effects of work on the performance capability of the apparatus to the Parliament Secretariat General Section of Southeast Sulawesi province. The population of this study was 37 personnel on Parliament Secretariat General Section of Southeast Sulawesi province were selected by census / total sampling. The technique of collecting data using questionnaires and document research. Data analysis technique used is descriptive statistical analysis and analysis of Partial Least Square (PLS). The results of this study concluded that: 1) The climate of positive effect but not significant to the work motivation of personnel 2) The ability to work significant positive effect on work motivation of personnel 3) The climate of significant positive effect on the performance of the apparatus 4) Ability to work significant positive effect on the performance of the apparatus 5) work motivation is positive but not significant effect on the performance of the apparatus 6) Motivation does not mediate the effect of climate on the job performance of the apparatus and 7) Motivation does not mediate the effect of the ability to work on the performance of the apparatus at the parliament Secretariat General Section of Southeast Sulawesi province.*

Corresponding Author:

STIE Enam Enam Kendari, Indonesia

Jl. Bunga Kamboja No. 79 Kemaraya, Kendari, Sulawesi Tenggara 93121, Indonesia.

Email: ismailpagala@gmail.com, abd_azismuthalib@yahoo.co.id, fauzih_ozy@yahoo.co.id

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya akan sangat tergantung pada kinerja para pegawainya. Dengan kata lain, pada tingkat paling mendasar, efektifitas organisasi tergantung pada prestasi kerja individu para pegawainya (Gibson *et al.*, 2014:79). Sementara itu, kinerja pegawai akan tergantung atau ditentukan oleh sejumlah faktor antara lain oleh faktor iklim kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja, seperti yang dikatakan oleh Klingner dan Nanbaldin (Gomes, 2009:57) bahwa kinerja merupakan hasil perkalian dari usaha pegawai yang didukung dengan motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan pegawai yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja pegawai dapat diamati dari aspek prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Prestasi kerja adalah penilaian pimpinan terhadap hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas. Selanjutnya, keahlian adalah penilaian pimpinan terhadap kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan perilaku adalah sikap dan tingkah laku yang melekat pada diri pegawai dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kemudian untuk kepemimpinan adalah perilaku pegawai dalam mengarahkan dirinya sendiri termasuk berkoordinasi dengan sesama rekan kerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan potensi yang perlu dikembangkan. Seseorang belum tentu dapat mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar mau menggunakan seluruh potensinya. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan potensi diri agar lebih berprestasi. Dalam konteks pemikiran ini, maka kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh motivasi. Menyimak pandangan tersebut, nampak bahwa salah satu faktor penting dalam membangun terciptanya kinerja yang tinggi adalah bagaimana membangkitkan motivasi kerjanya. Hal ini dapat dipahami karena motivasi merupakan titik sentral dan motor penggerak bagi tumbuhnya inspirasi, inisiatif dan kreativitas untuk bekerja lebih baik. Hidayat (2009:26) mengemukakan bahwa perbedaan menonjol antara karyawan swasta dengan pegawai terletak pada motivasi kerjanya, dalam hal ini motivasi kerja karyawan swasta lebih tinggi bila dibandingkan dengan motivasi kerja pegawai pemerintah. Oleh karena itu, motivasi kerja dikalangan

pegawai masih perlu ditumbuh kembangkan dalam rangka peningkatan kinerja yang optimal.

Selain motivasi, iklim kerja juga merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sudjana (2012:65) bahwa iklim kerja sebagai kondisi psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya perlu dikondisikan senyaman mungkin dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga akan membuat gairah dalam bekerja, keharmonisan antar anggota tercipta dan akhirnya produktivitas dan kinerjanya akan meningkat. Disamping faktor iklim kerja, salah satu faktor penting lainnya yang menentukan kinerja seorang pegawai adalah kemampuan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sulistiyani (2011:189) bahwa kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama: (a) keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut, (b) kemampuan dari pegawai untuk bekerja.

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara adalah salah satu instansi yang didalamnya terdapat pegawai. Berdasarkan hasil pra penelitian yang penulis lakukan, didapatkan informasi bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut belum tercapai secara optimal. Hal ini dapat di ketahui melalui aspek prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan. Pada aspek prestasi kerja, masih terdapat pegawai yang hasil kerjanya belum sepenuhnya sesuai dengan kualitas yang diharapkan pimpinan. Pada aspek keahlian, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya dapat bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada aspek perilaku individu, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya disiplin dengan jam kerja yang telah ditetapkan, baik pada saat masuk kerja, sementara jam kerja berlangsung maupun kedisiplinan mentaati jam pulang kerja. Sedangkan dari aspek kepemimpinan, masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mampu berkoordinasi dengan sesama rekan kerjanya.

Kondisi tersebut merupakan fakta empirik yang telah terjadi dan ada kaitannya dengan iklim kerja, kemampuan kerja maupun motivasi kerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini diperkuat dengan beberapa hasil riset sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Suliman and Al-Harethi (2013), Gelade and Ivery (2003) bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Aseanty (2016) dan Palumbo *et al.* (2005) bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Juga penelitian yang dilakukan oleh Kiruja EK dan Elegwa Mukuru (2013) serta Asim (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disamping itu, hasil penelitian Minarni (2014), Sakra (2014) menemukan bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai variabel mediasi.

Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2014) menemukan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula kemampuan kerja juga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Puteri, 2016). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gusti (2012) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1). Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. (2). Pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. (3). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. (4). Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

2. METODE PENELITIAN

A. Rancangan penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan cara meneliti hubungan kausal diantara variabel, (Sugiyono 2013:11). Dalam penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan situasional terhadap pengembangan karir yang dimediasi oleh motivasi.

B. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah motivasi dan kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, yaitu sebanyak 37 orang. Penentuan sampel dilakukan secara sensus/*total sampling* yaitu mengambil seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian. Dengan demikian, maka sampel penelitian ini yaitu sebanyak 37 aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan alat instrumen : (a). Angket, yaitu pengumpulan data dengan cara mengedarkan daftar pernyataan tertutup kepada responden untuk mendapatkan data primer. (b). Studi dokumen, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat dan mengumpulkan laporan yang telah dipublikasikan oleh Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. (c). Wawancara. Yakni melakukan

wawancara terkait variabel yang diteliti kepada pegawai untuk menguatkan interpretasi hasil Analisis.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS). Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel iklim kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), motivasi kerja (Y_1) dan kinerja (Y_2) dengan cara menghitung rerata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh diantara variabel-variabel penelitian digunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS). Penyelesaiannya menggunakan program PLS Smart versi 3.2.4.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah penjelasan operasional dari setiap variabel yang diteliti disertai dengan indikator pengukurannya. Dengan demikian maka definisi operasional variabel iklim kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja diuraikan sebagai berikut:

1. Iklim kerja adalah suasana kerja dalam lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara
2. Kemampuan kerja adalah kesanggupan diri aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya .
3. Motivasi kerja adalah akumulasi dari faktor intrinsik dan ekstrinsik yang menjadi pendorong atau penuntun perbaikan kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya.
4. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisa Data dan Pengujian Hipotesis Evaluasi *Goodnes of Fit Model*

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan Q^2 *predictive relevance* model yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Q^2 didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel dependen. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Adapun koefisien determinasi (R^2) dari kedua variabel endogen dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian *Goodness of Fit Model*

Model Struktural	Variabel Endogen	R-squared
1.	Motivasi Kerja (Y ₁)	0.645
2.	Kinerja Pegawai (Y ₂)	0.657

Sumber: Hasil Olehan PLS, (2017)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²) tersebut dapat diketahui Q² dengan perhitungan sebagai berikut:

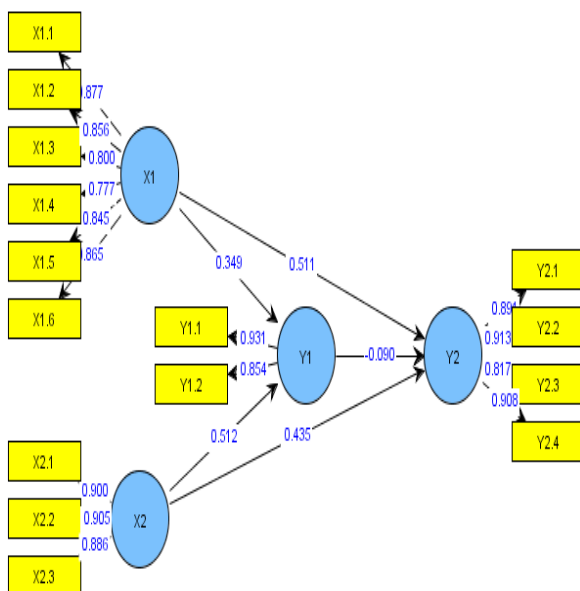
$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - \{(1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)\} \\
 &= 1 - \{(1 - 0,645^2)(1 - 0,657^2)\} \\
 &= 1 - \{(1 - 0,416)(1 - 0,432)\} \\
 &= 1 - \{(0,584)(0,568)\} \\
 &= 1 - 0,332 \\
 &= 0,668
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai *predictive-relevance* sebesar Q² = 0,668 atau 66,8%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel iklim kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 66,8%. Sisanya 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

B. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung antar variabel penelitian dapat dilihat dari nilai koefisien jalur, titik kritis (t-statistik) yang disajikan pada diagram jalur gambar 1.1 berikut :

Gambar 1. Pengaruh Langsung Antar Variabel



Hasil pengujian pengaruh langsung antara variabel pada Gambar 5.2 secara lengkap dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-Statistic	t-kritis	Hasil
H1	Iklim kerja (X ₁) terhadap motivasi kerja (Y ₁)	0.349	1.932	1,96	TS
H2	Kemampuan kerja (X ₂) terhadap motivasi kerja (Y ₁)	0.512	2.764	1,96	Sig
H3	Iklim kerja (X ₁) terhadap kinerja pegawai (Y ₂)	0.511	4.227	1,96	Sig
H4	Kemampuan kerja (X ₂) terhadap kinerja pegawai (Y ₂)	0.435	2.772	1,96	Sig
H5	Motivasi kerja (Y ₁) terhadap kinerja pegawai (Y ₂)	0.090	0.392	1,96	TS

Sumber: Hasil Olehan PLS, (2017)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 bahwa hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis 5 (H5). Berpengaruh positif dan tidak signifikan yang ditandai dengan nilai statistik < dari nilai t-kritis. Artinya ada pengaruh yang tidak searah dimana peningkatan variabel independen tidak diikuti dengan variabel dependennya. Sedangkan Hipotesis 2,3,4 (H1, H2, H3) berpengaruh positif dan signifikan yang ditandai dengan nilai statistik < atau > dari nilai t-kritis. Hal ini dapat dimaknai bahwa ada hubungan searah antar variabel dimana peningkatan variabel independen akan diikuti oleh meningkatnya variabel dependen.

C. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil uji sobel online untuk H6 diperoleh nilai t-statistik 0,386 lebih kecil dari nilai t-kritis 1,96 sehingga dapat dimaknai bahwa motivasi kerja bukan variabel mediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja aparatur. Selanjutnya hasil uji sobel online untuk H7 diperoleh nilai t-statistik 0,387 lebih kecil dari nilai t-kritis 1,96 sehingga dapat dimaknai bahwa motivasi kerja bukan variabel mediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparatur:

Berdasarkan hasil penelitian, iklim kerja secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik iklim kerja, tidak diikuti dengan perbaikan motivasi kerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini cukup beralasan karena iklim kerja, terutama kepercayaan belum optimal dalam pelaksanaannya. Artinya, pegawai belum sepenuhnya menjaga hubungan emosional dengan atasan, belum sepenuhnya saling percaya antar sesama pegawai serta belum sepenuhnya memperhatikan hubungan emosionalnya dengan bawahan.

Implikasi dari kondisi iklim kerja tersebut, tidak dapat memperbaiki motivasi kerja khususnya motivasi ekstrinsik. Dalam hal ini pegawai belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan dengan baik, belum sepenuhnya memperhatikan pengarahannya atas apa yang menjadi tugasnya, belum sepenuhnya memiliki hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya serta belum sepenuhnya mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka indikator kepercayaan perlu dioptimalkan dengan cara menjaga hubungan emosional, baik antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya serta menumbuhkan rasa saling percaya antar sesama pegawai. Jika hal ini dilakukan maka akan tercipta optimalisasi motivasi ekstrinsik yaitu pegawai akan menjadikan dukungan dan harmoni hubungan dengan pimpinan (atasan langsung) sebagai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, selalu memperhatikan pengarahannya pimpinan, menjalin hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya sehingga akan mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini tidak memperkuat pendapat yang dikemukakan oleh Arismunandar (2016:44) bahwa iklim kerja yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga motivasi kerja menjadi baik. Disamping itu, hasil penelitian ini juga tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Amten, *et al.* (2015) dan Haseeb *et al.* (2016) yang menyimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparatur: Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik kemampuan kerja, maka semakin baik pula motivasi kerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini cukup beralasan karena kemampuan kerja termasuk dalam penilaian baik jika diamati dari indikator keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja.

Secara deskriptif, indikator keterampilan paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas serta mampu mengoperasikan komputer. Selanjutnya, indikator pengetahuan juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, bidang kerja pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, pegawai sering mengikuti pelatihan dan mendapatkan pengetahuan karena memiliki pengalaman kerja.

Namun demikian, indikator pengalaman kerja masih belum optimal dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai belum

sepenuhnya menguasai pekerjaan dengan baik, pegawai masih menetap pada unit kerja yang sama dan belum sepenuhnya memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas pokok. Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mengoptimalkan indikator pengalaman kerja, pegawai harus dituntut untuk menguasai pekerjaannya dengan baik, sebaiknya sering dipindah tugaskan pada unit kerja yang berbeda sehingga memiliki pengalaman yang cukup.

Implikasi dari kondisi kemampuan kerja tersebut dapat memperbaiki motivasi kerja yang tercermin pada indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Secara deskriptif, indikator motivasi intrinsik paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk selalu terlibat dalam pekerjaan, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, selalu menyiapkan diri untuk melaksanakan pekerjaan, sanggup menyelesaikan beban tugas, serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Namun demikian, indikator motivasi ekstrinsik belum optimal dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan dengan baik, belum sepenuhnya memperhatikan pengarahannya atas apa yang menjadi tugasnya, belum sepenuhnya memiliki hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya serta belum sepenuhnya mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka indikator motivasi ekstrinsik perlu dioptimalkan dengan cara menjadikan dukungan dan harmoni hubungan dengan pimpinan (atasan langsung) sebagai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, selalu memperhatikan pengarahannya pimpinan, menjalin hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya sehingga akan mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat yang dikemukakan oleh Feldman (2013) bahwa kinerja bersama-sama ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini penting karena dalam tingkatan tertentu, kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya motivasi dan sebaliknya kurangnya motivasi tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya kemampuan. Keduanya adalah komponen penting dari kinerja yang efektif dalam organisasi (Gana, 2011). Dengan kata lain, kemampuan dan motivasi saling berkaitan satu sama lain. Arfida (2008:37) menyatakan kemampuan pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Disamping itu, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Busch *et al.* (2010) dan Thieme *et al.* (2015) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik kemampuan kerja yang diamati dari keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja, semakin baik pula motivasi kerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang terimplementasi pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Aparatur: Berdasarkan hasil penelitian, iklim kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik iklim kerja, maka semakin baik pula kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini cukup beralasan karena iklim kerja termasuk dalam penilaian baik jika diamati dari indikator tantangan, dukungan untuk ide-ide, kepercayaan, semangat, konflik dan pengambilan resiko.

Secara deskriptif, indikator tantangan paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai selalu terlibat dalam kegiatan kantor serta memiliki komitmen terhadap tugas pokok dan pelaksanaan tugas yang diberikan atasan langsung. Indikator semangat juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai selalu melakukan perubahan dalam cara kerja jika dianggap kurang efisien, selalu berusaha mencari metode kerja baru dalam mengerjakan pekerjaan agar lebih efektif dan bersemangat jika mendapatkan cara kerja baru yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fakta empiris menunjukkan bahwa indikator konflik sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya konflik antar sesama pegawai dan kelompok selalu dihindari dalam organisasi dan jika timbul konflik baik antar personal maupun antar kelompok selalu mengedepankan musyawarah. Selanjutnya, indikator dukungan untuk ide-ide juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, atasan menerima jika ada ide-ide baru yang diusulkan, atasan selalu menyampaikan ide yang baik kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas serta sinkronisasi atas seluruh ide selalu dilakukan dalam rangka melaksanakan kegiatan. Kemudian, indikator pengambilan resiko juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pengambilan keputusan dalam organisasi selalu memperhatikan masukan dari bawahan, selalu bijak dan resiko yang terjadi dalam pengambilan keputusan selalu dievaluasi untuk perbaikan.

Namun demikian, indikator kepercayaan masih belum optimal dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai belum sepenuhnya menjaga hubungan emosional dengan atasan, belum sepenuhnya saling percaya antar sesama pegawai serta belum sepenuhnya memperhatikan

hubungan emosionalnya dengan bawahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka indikator kepercayaan perlu dioptimalkan dengan cara menjaga hubungan emosional, baik antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya serta menumbuhkan rasa saling percaya antar sesama pegawai.

Implikasi dari kondisi iklim kerja tersebut dapat memperbaiki kinerja yang tercermin pada prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan. Secara deskriptif, indikator perilaku individu paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya pegawai bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan, sangat bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan serta disiplin dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya, indikator keahlian juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai dapat bekerjasama dan mampu berkomunikasi dengan baik serta memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Fakta empiris menunjukkan bahwa indikator prestasi kerja juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya hasil kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan kualitas yang diharapkan pimpinan, sesuai dengan tujuan organisasi dan memberikan manfaat bagi organisasi. Namun demikian, indikator kepemimpinan belum optimal dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai belum sepenuhnya dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja, belum sepenuhnya dapat memimpin rekan kerjanya untuk berkoordinasi serta belum sepenuhnya dapat berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mengoptimalkan indikator kepemimpinan, sebaiknya pegawai diberikan pelatihan, baik pelatihan dalam hal kepemimpinan maupun dalam hal komunikasi, sehingga dengan mengikuti pelatihan tersebut pegawai diharapkan dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja dan dapat memimpin rekan kerjanya untuk berkoordinasi serta dapat berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat yang dikemukakan oleh Sudjana (2012:65) bahwa iklim kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi psikologis yang menunjukkan proses interaksi atau hubungan antar personil dalam melakukan kerjasamanya untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam periode waktu dan tempat tertentu. Dari makna tersebut dapat diuraikan bahwa iklim kerja sebagai kondisi psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya yang perlu dikondisikan senyaman mungkin dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga akan membuat gairah dalam bekerja, keharmonisan antar anggota tercipta dan akhirnya produktivitas dan kinerjanya akan meningkat. Disamping itu, penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Suliman and Al-Harethi (2013),

Gelade and Ivery (2003) bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik iklim kerja yang diamati dari tantangan, dukungan untuk ide-ide, kepercayaan, semangat, konflik dan pengambilan resiko, semakin baik pula kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang terimplementasi pada prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur: Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik kemampuan kerja, maka semakin baik pula kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini cukup beralasan karena kemampuan kerja termasuk dalam penilaian baik jika diamati dari indikator keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja.

Secara deskriptif, indikator keterampilan paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas serta mampu mengoperasikan komputer. Selanjutnya, indikator pengetahuan juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, bidang kerja pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, pegawai sering mengikuti pelatihan dan mendapatkan pengetahuan karena memiliki pengalaman kerja.

Namun demikian, indikator pengalaman kerja masih belum optimal dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai belum sepenuhnya menguasai pekerjaan dengan baik, pegawai masih menetap pada unit kerja yang sama dan belum sepenuhnya memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas pokok. Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mengoptimalkan indikator pengalaman kerja, pegawai harus dituntut untuk menguasai pekerjaannya dengan baik, sebaiknya sering dipindah tugaskan pada unit kerja yang berbeda sehingga memiliki pengalaman yang cukup.

Implikasi dari kondisi kemampuan kerja tersebut dapat memperbaiki kinerja yang tercermin pada prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan. Secara deskriptif, indikator perilaku individu paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya pegawai bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan, sangat bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan serta disiplin dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya, indikator keahlian juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai dapat bekerjasama dan mampu berkomunikasi dengan baik serta memiliki inisiatif

dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Fakta empiris menunjukkan bahwa indikator prestasi kerja juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya hasil kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan kualitas yang diharapkan pimpinan, sesuai dengan tujuan organisasi dan memberikan manfaat bagi organisasi. Namun demikian, indikator kepemimpinan belum optimal dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya, pegawai belum sepenuhnya dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja, belum sepenuhnya dapat memimpin rekan kerjanya untuk berkoordinasi serta belum sepenuhnya dapat berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mengoptimalkan indikator kepemimpinan, sebaiknya pegawai diberikan pelatihan, baik pelatihan dalam hal kepemimpinan maupun dalam hal komunikasi, sehingga dengan mengikuti pelatihan tersebut pegawai diharapkan dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja dan dapat memimpin rekan kerjanya untuk berkoordinasi serta dapat berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat yang dikemukakan oleh Sulistiyani (2011:189) bahwa kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Selanjutnya, memperkuat pendapat Mangkunegara (2011:67) bahwa secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan, sehingga kinerja kerja pegawai lebih optimal. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Kemampuan berkaitan dengan karakter individu karena setiap individu pasti memiliki kemampuan, hanya saja tingkat kemampuannya berbeda, meliputi: pengetahuan, pengalaman, keterampilan, bakat, kepribadian dan pendidikan. Oleh karena itu, perlu penyesuaian antara kemampuan individu dengan pekerjaan yang diberikan akan meningkatkan kinerja individu sumberdaya manusia organisasi publik. Disamping itu, penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Aseanty (2016) dan Palumbo *et al.* (2005) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur: Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik

motivasi kerja, tidak diikuti dengan perbaikan kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini cukup beralasan karena motivasi kerja, terutama motivasi ekstrinsik belum optimal dalam pelaksanaannya. Artinya, pegawai belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan dengan baik, belum sepenuhnya memperhatikan pengarahannya atas apa yang menjadi tugasnya, belum sepenuhnya memiliki hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya serta belum sepenuhnya mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Implikasi dari kondisi motivasi kerja tersebut, tidak dapat memperbaiki kinerja khususnya indikator kepemimpinan. Dalam hal ini, pegawai belum sepenuhnya dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja, belum sepenuhnya dapat memimpin rekan kerjanya untuk berkoordinasi serta belum sepenuhnya dapat berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka indikator motivasi ekstrinsik perlu dioptimalkan dengan cara menjadikan dukungan dan harmoni hubungan dengan pimpinan (atasan langsung) sebagai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, selalu memperhatikan pengarahannya, menjalin hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya sehingga akan mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu, optimalisasi indikator kepemimpinan juga perlu dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan bagi pegawai, baik pelatihan dalam hal kepemimpinan maupun dalam hal komunikasi, sehingga dengan mengikuti pelatihan tersebut pegawai dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja dan dapat memimpin rekan kerjanya untuk berkoordinasi serta dapat berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini tidak memperkuat pendapat yang dikemukakan oleh Srimulyo (2014:39) yang menyatakan bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah variabel psikologis, dan termasuk salah satu di dalamnya adalah motivasi. Juga tidak memperkuat pendapat Abdullah (2013:96) yang menyatakan bahwa salah satu aspek yang penting dalam mempertahankan dan menjamin kinerja adalah bagaimana pimpinan mampu mempertahankan dan menjamin motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan bawahannya. Namun, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Gusti (2012) bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Artinya semakin baik motivasi kerja yang diamati dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik, tidak diikuti dengan perbaikan kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara khususnya kepemimpinan.

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Aparatur:

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja tidak memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja belum sepenuhnya optimal pelaksanaannya dari sisi motivasi ekstrinsik. Artinya, pegawai belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan dengan baik, belum sepenuhnya memperhatikan pengarahannya atas apa yang menjadi tugasnya, belum sepenuhnya memiliki hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya serta belum sepenuhnya mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Rendahnya penilaian terhadap indikator ekstrinsik menjadi salah satu penyebab motivasi belum mampu memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja aparatur. Selain itu iklim kerja pegawai Sekretariat merupakan variabel yang mampu memicu peningkatan semangat pegawai dengan sangat baik sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan sangat baik.

Disamping itu, iklim kerja khususnya tantangan, ide ide, semangat dan penanganan konflik sudah dinilai baik dalam pelaksanaannya. Artinya, pegawai menjaga hubungan emosional dengan atasan, memperhatikan hubungan emosionalnya dengan bawahan serta semangat dalam bekerja. Implikasi kondisi iklim kerja tersebut menyebabkan kinerja aparatur akan semakin baik. Dalam hal ini, pegawai dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja, dapat memimpin rekan kerjanya untuk berkoordinasi serta dapat berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas. Namun beberapa indikator seperti kepercayaan dan pengambilan resiko masih perlu ditingkatkan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka motivasi ekstrinsik perlu dioptimalkan dengan cara menjadikan dukungan dan harmoni hubungan dengan pimpinan (atasan langsung) sebagai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, selalu memperhatikan pengarahannya, menjalin hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya sehingga akan mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu, kepercayaan juga perlu dioptimalkan yaitu dengan cara menjaga hubungan emosional, baik antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya serta menumbuhkan rasa saling percaya antar sesama pegawai. Optimalisasi motivasi ekstrinsik dan kepercayaan diharapkan dapat memperbaiki kinerja terutama kepemimpinan. Perbaikan kinerja dari sisi kepemimpinan perlu

dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan bagi pegawai, baik pelatihan dalam hal kepemimpinan maupun dalam hal komunikasi, sehingga dengan mengikuti pelatihan tersebut pegawai dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja dan dapat memimpin rekan kerjanya untuk berkoordinasi serta dapat berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu Eugene dan Nsiah (2015) bahwa motivasi kerja tidak dapat berperan sebagai variabel mediasi.

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur:

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang dimiliki oleh aparatur menjadi faktor tingginya kinerja pegawai aparatur Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Motivasi memiliki peran dalam memediasi pengaruh tersebut terutama dari motivasi instrinsik yakni keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, kesungguhan dalam bekerja, namun hasilnya tidak signifikan. Selain itu motivasi yang bersumber dari pimpinan masih dianggap belum baik dan berdampak pada rendahnya motivasi pegawai. Hal ini menyebabkan pegawai belum dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, belum terjalin, hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya serta belum mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Disisi lain kemampuan kerja yang dicerminkan melalui pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan rata-rata dipersepsikan sangat baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai mampu menguasai pekerjaan dengan baik, pegawai memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas pokok. Implikasi kondisi kemampuan kerja tersebut menyebabkan kinerja aparatur sudah sesuai harapan sehingga mempengaruhi kinerja aparatur dengan baik. Adanya beberapa item pernyataan yang masih dinilai rendah seperti ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, serta pengetahuan merupakan catatan penting bagi sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka motivasi ekstrinsik perlu dioptimalkan dengan cara menjadikan dukungan dan harmoni hubungan dengan pimpinan (atasan langsung) sebagai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, selalu memperhatikan pengarahannya, menjalin hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya sehingga akan mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu, pengalaman kerja juga perlu dioptimalkan yaitu dengan cara mewajibkan setiap pegawai untuk menguasai pekerjaannya dengan baik. Selain itu, pegawai

sebaiknya sering dipindah tugaskan pada unit kerja yang berbeda sehingga memiliki pengalaman yang cukup.

Optimalisasi motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja diharapkan dapat memperbaiki kinerja terutama kepemimpinan. Perbaikan kinerja dari sisi kepemimpinan perlu dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan bagi pegawai, baik pelatihan dalam hal kepemimpinan maupun dalam hal komunikasi, sehingga dengan mengikuti pelatihan tersebut pegawai dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja dan dapat memimpin rekan kerjanya untuk berkoordinasi serta dapat berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Karabay *et al.* (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.
7. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan, perlunya menjaga hubungan emosional dengan bawahan. Disamping itu, sebaiknya pegawai sering dipindah tugaskan pada unit kerja yang berbeda sehingga memiliki pengalaman yang cukup serta memberikan

pelatihan kepada pegawai, baik pelatihan dalam hal kepemimpinan maupun dalam hal komunikasi, sehingga dengan mengikuti pelatihan tersebut pegawai diharapkan dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja dan dapat memimpin rekan kerjanya untuk berkoordinasi serta dapat berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas.

2. Bagi pegawai, perlunya menumbuhkan rasa saling percaya antar sesama pegawai dan menguasai pekerjaannya dengan baik. Disamping itu, menjadikan dukungan dan harmoni hubungan dengan pimpinan (atasan langsung) sebagai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, selalu memperhatikan pengarahannya, menjalin hubungan kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja lainnya sehingga akan mendapat dukungan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini pada pengaruh iklim kerja terhadap kemampuan kerja dengan melakukan modifikasi indikator. Disamping itu, dapat memperbesar wilayah penelitian pada beberapa SKPD di wilayah Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Syamsi. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai*. Ujung Pandang: Unhas Press
- Arfida BR. 2008. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Arismunandar, Yulistian. 2016. *Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan*. Tesis tidak diterbitkan. Bandar Lampung: Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lampung.
- Aseanty, Deasy. 2016. *Impact of Working Ability, Motivation and Working Condition to Employee's Performance; Case in Private Universities in West Jakarta*. OIDA International Journal of Sustainable Development, (online), Vol. 09, No. 04, pp. 35-42, (www.oidaijsd.com, diakses 12 Oktober 2016).
- Asim, Masood. 2013. *Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan*. International Journal of Scientific and Research Publications, (online), Volume 3, Issue 9, (<http://www.ijrpb.org>, diakses 1 Oktober 2016).
- Busch, Victoria. Dittrich, Dennis and Lieberum, Uta. 2010. *Determinants of Work Motivation and Work Ability Among Older Workers and Implications for the Desire for Continued Employment*. Comparative Population Studies, (online), Vol. 35, No. 4, pp. 931-958, (<http://www.comparativepopulationstudies.com>, diakses 12 Oktober 2016).
- Eugene, Saltson dan Nsiah, Sharon. 2015. *The Mediating and Moderating Effects of Motivation In The Relationship Between Perceived Organizational Support and Employee Job Performance*. International Journal of Economics, Commerce and Management, (online), Vol. III, Issue 7, pp. 654-667, (<http://ijecm.co.uk>, diakses 03 Januari 2017).
- Fitriani, Arida. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dalam Menjalankan Tugas Di SDN 001 Teratak Kecamatan Rumbiojaya*. Jurnal Online Mahasiswa Fisip. Vol. 1. No. 2. pp. 1-15
- Feldman, C.Daniel. 2013. *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. Japan: McGraw-Hill.
- Sakra, A. Ikrar Anggara. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara*. Tesis. Kendari: Universitas Halu Oleo. Tidak dipublikasikan.
- Suliman, Abubakar., Al-Harethi, Bader. 2013. *Perceived Work Climate and Employee Performance in Public Security Organizations in The UAE*. Transforming Government: People, Process and Policy. Vol. 7. No. 3. pp. 410-424.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Puteri, Annisa Chateliana. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong-Kalimantan Selatan)*. Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, (online), (<http://eprints.ums.ac.id>, diakses 12 Oktober 2016).
- Gana, Ali Baba. 2011. *The Effect of Motivation on Workers Performance (A case Study of Maiduguriflour Mill Ltd. Borno State, Nigeria)*. Continental Journal Social Sciences. Vol. 4. No. 2. pp. 8-13.
- Gelade, A. Garry and Ivery, Mark. 2003. *The Impact Of Human Resource Management and Work Climate On Organizational Performance*.

- Personnel Psychology. Vol. 56. Issue 2. pp. 383-404.
- Gibson L. James, Ivancevich M. John, Ir Donnelly H James. 2014. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes F.C. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hidayat. 2009. *Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Karabay, Melisa Erdilek, Seher Arikan Tezergil and Ali Kose. 2014. *Does Motivation Mediate the Job Performance and Burnout? Evidence from Turkish Banking Sector*. American International Journal of Social Science, (online), Vol. 3, No. 6, pp. 98-108, (www.aijssnet.com, diakses 03 Januari 2017).
- Kiruja EK dan Elegwa Mukuru. 2013. *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*. International Journal of Advances in Management and Economics, (online), Vol. 2, Issue 4, (<http://www.managementjournal.info>, diakses 1 Oktober 2016).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Palumbo. Mark. V, Corey E. Miller, Valerie L. Shalin and Debra Steele-Johnson. 2005. *The Impact of Job Knowledge in The Cognitive Ability-Performance Relationship*. Applied H.R.M. Research, (online), Vol. 10, No. 1, pp. 13-20, (www.xavier.edu, diakses 12 Oktober 2016).
- Gusti, Messa Media. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. Jurnal Penelitian Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta, (Online), (<http://score.ac.uk>, diakses 12 Oktober 2016).
- Minarni. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Serta Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe*. Tesis. Kendari: Universitas Halu Oleo.
- Haseeb, Muhammad. Ali, Jabbar, Shaharyar, Muhammad and Butt, Shamma. 2016. *Relationship Motivation and Organizational Climate: A Case of Sustainability*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, (online), Vol. 6, No. 7, (www.hrmar.com, diakses 12 Oktober 2016).
- Thieme, Paula. Brusch, Michael and Busch, Victoria. 2015. *The Role Of Continuing Training Motivation For Work Ability and The Desire To Work Past Retirement Age*. European Journal for Research on the Education and Learning of Adults, (online), Vol. 6, No.1, pp. 25-38, (www.rela.ep.liu.se, diakses 12 Oktober 2016).
- Srimulyo. 2014. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*, (online), (<http://www.adln.lib.unair.ac.id>, diakses 1 Oktober 2016).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Sudjana. 2012. *Metode Statistik*. Jakarta: LP3ES.