



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju

Ramli S<sup>1\*</sup>, Rachmat Barung<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.

<sup>1</sup>Email: irvanramli@gmail.com

<sup>2</sup>Email: rachmatbarung20@gmail.com

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset organisasi yang bernafas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, persediaan barang, dan sebagainya. Keunikan aset sumber daya manusia menyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan instansi secara aktif. Peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program komputerisasi SPSS (*Statistical Product Service Solution*). Hasil uji parsial dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  dan variabel iklim organisasi dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sedangkan uji simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,094 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian dinyatakan bahwa motivasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. Variabel iklim organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju dengan nilai koefisien variabel iklim organisasi paling tinggi sebesar 0,719 dengan tingkat signifikan paling rendah yaitu 0,000, jika dibandingkan dengan nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,539 dengan tingkat signifikan 0,004. Kata Kunci : Motivasi Kerja; Iklim Organisasi; Kinerja Pegawai

### *The Effect of Work Motivation and Organizational Climate on Employee Performance at the Mamuju District Trade Office*

#### Abstract

Human resources are the only organizational assets that breathe or live besides other assets that do not breathe or are material in nature such as capital, buildings, office equipment machines, inventory, and so on. The uniqueness of human resource assets requires management that is different from other assets, because these assets have thoughts, feelings and behaviors, so that if managed properly they can actively contribute to the progress of the institution. Researchers used the method of multiple linear regression analysis with the help of the SPSS (*Statistical Product Service Solution*) computerized program. The results of the partial test using multiple linear regression show that the motivation variable has a significant value of  $0.004 < 0.05$  and the organizational climate variable has a significant value of  $0.000 < 0.05$ , while the simultaneous test shows an  $F_{count}$  value of 12.094 with a significant level of 0.000. Thus it is stated that motivation and organizational climate have a significant effect on employee performance at the Mamuju Regency Trade Service Office. The organizational climate variable that most dominantly influences employee performance at the Mamuju District Trade Office with the highest organizational climate variable coefficient value of 0.719 with the lowest significant level of 0.000, when compared to the motivational variable coefficient value of 0.539 with a significant level of 0.004. Keywords: Work Motivation; Organizational Climate; Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset organisasi yang bernafas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, persediaan barang, dan sebagainya. Keunikan aset sumber daya manusia menyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan

perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan instansi secara aktif, (Istijanto 2011:13). Salah satu keberhasilan organisasi adalah tergantung dari perilaku individu, untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien bekerja dalam organisasi.

Kemampuan pegawai untuk beradaptasi bagian dari pola manajemen perubahan, sesuai kodrat manusia sebagai individu memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga maupun waktu. Sedangkan sebagai makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya sendiri, maka masing-masing individu dituntut untuk dapat melakukan kerjasama agar kebutuhan dan harapannya terpenuhi. Kebutuhan ini pada umumnya dilakukan dalam organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia adalah potensi yang ada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri, serta seluruh potensi yang terkandung di alam, untuk menuju tercapainya kesejahteraan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Potensi sumber daya manusia sangat penting karena motivasi bersifat pemberian material maupun non material dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi, iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap pegawai, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap pegawai penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju memberikan gambaran tentang pandangan dan sikap pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang merupakan tugas dan tanggung jawab pegawai, Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju dalam memperbaiki hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju ?
2. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju ?

### **1.3. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan bisa menambah literatur dan memperluas pemahaman mengenai peran motivasi dan iklim organisasi pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.
2. Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya yang relevan dengan judul penelitian ini.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Simamora (2012:35) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Handoko (2010:42) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### **2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan, dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan, dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Hasibuan (2012:44) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan

antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Organisasi atau organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2012:56), yaitu Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan kestabilan pegawai organisasi, meningkatkan disiplin pegawai, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai, dan eningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

### **2.3 Iklim Organisasi**

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Menurut Simamora (2012:81) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi.

Iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, kepuasan kerja dan kinerja para pekerja didalam organisasi, baik posisinya sebagai atasan maupun bawahan. Iklim organisasi akan mempengaruhi hal tersebut dengan memberi harapan terhadap para pekerja akan konsekuensi yang akan timbul dari berbagai keputusan yang diambil. Dalam hal ini para pekerja mengharapkan imbalan dan kepuasan atau bahkan merasa frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasinya. Maka iklim organisasi yang sehat adalah sebuah rencana jangka panjang yang melihat dan mempersepsi iklim organisasi sebagai aset organisasi.

### **2.4 Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Kartika (2010:77), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2010:124), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Pendapat lain yang dikemukakan Mangkunegara (2010:98) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya.

Menurut Husnan (2011:34) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing - masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

### **2.5 Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa motivasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.

2. Diduga pula bahwa iklim organisasi paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. Adapun waktu dibutuhkan dalam penelitian adalah selama kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya.

#### 3.2 Jenis Dan Sumber Data

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju berupa pernyataan dengan memberikan alternatif pilihan dalam bentuk tanggapan.
2. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju yang dihasilkan dari tanggapan responden berupa angka-angka yang akan diolah dan dianalisa sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui pernyataan kuesioner dari responden. Kuesioner yang disiapkan yaitu bentuk beberapa pernyataan dengan beberapa alternatif tanggapan.
2. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen-dokumen pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju yang ada hubungannya dengan pembahasan penulisan.

#### 3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yaitu keseluruhan pegawai Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. Karena telah diketahui jumlah pegawai Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju, sehingga pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* atau sensus sebanyak 45 orang pegawai, yaitu semua anggota poulasi dijadikan sampel.

#### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner adalah penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pembagian kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.
2. *Observasi* (pengamatan) yaitu pengamatan secara langsung yang dilakukan penulis terhadap objek penelitian.
3. Studi kepustakaan adalah mengumpulkan data sekunder dari perpustakaan berupa beberapa referensi buku yang berkaitan dengan penelitian ini dan data sekunder dari tempat penelitian berupa dokumentasi, laporan-laporan yang tertulis pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.

#### 3.5 Metode Analisis

##### 1. Uji validitas

Menurut Ghozali, (2012:35) validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang harusnya diukur. Mengukur validitas dapat membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dimana jika  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  maka dapat dinyatakan konstruk pada setiap butir pernyataan dianggap valid.

##### 2. Uji reliabilitas

Merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) menggunakan koefisien *Croanbach's Alpa*  $> 0,6$ .

##### 3. Uji Regresi Linear

Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian, peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program komputerisasi *SPSS (Statistical Product Service Solution)* menurut Sugiyono (2018:42). Program *SPSS* merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian

Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju

(variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Alfa (konstanta)
$b_1$ - $b_2$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Motivasi
$X_2$	=	Iklim Organisasi
e	=	Standar Error

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju terletak di Jalan Jenderal Sudirman Kabupaten Mamuju, Kantor Perdagangan Kabupaten Mamuju merupakan pelayanan umum sesuai Keputusan Menteri Perdagangan Nomor: 110/KP/V/75 tanggal 7 Mei 1975 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perdagangan. Keputusan Menteri Perdagangan Nomor: 265/KP/XI/75 tanggal 1 November 1975 tentang Penerapan Pola-pola Kantor Wilayah Perdagangan di Provinsi dan Kantor Perdagangan di Kabupaten dan Kotamadya.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.352	1.518		1.603	0.210
	Motivasi	0.539	0.446	0.665	4.307	0.004
	Iklim Organisasi	0.719	0.743	0.783	6.119	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data : Hasil analisis SPSS. 24.0

Berdasarkan hasil analisis statistik *coefficients* kolom Sig pada tabel 1 di atas, pengujian masing-masing variabel secara parsial atau satu persatu dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil analisis untuk variabel motivasi ( $X_1$ ), diperoleh nilai Sig = 0,004, dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0,004 <  $\alpha = 0,05$  dan thitung = 4,307 > ttabel = 1,68195. Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.
- Hasil analisis untuk variabel iklim organisasi ( $X_2$ ), diperoleh nilai Sig = 0,000, dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0,000 <  $\alpha = 0,05$  dan thitung = 6,119 > ttabel = 1,68195. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.

**Tabel 2**  
**Hasil Signifikansi Secara Simultan (Uji F)**

		<i>ANOVA<sup>a</sup></i>				
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	1.295	2	11.607	12.094	.000
	Residual	40.613	42	1.088		
	Total	41.908	44			

Sumber : Hasil analisis regresi linear berganda SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig = 0,000, dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat diketahui bahwa tingkat Sig = 0,000 <  $\alpha = 0,05$ ,  $f_{hitung} = 12,094 > f_{tabel} = 3,22$ .

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.716 <sup>a</sup>	0.825	0.829	1.043

Sumber : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda SPSS versi 24.0

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas menjelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,716 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel motivasi dan iklim organisasi sebesar 0,716 atau 71,6%. Adapun untuk koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,825 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju

## V. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Hasil uji parsial dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  dan variabel iklim organisasi dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sedangkan uji simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,094 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian dinyatakan bahwa motivasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju.

Variabel iklim organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju dengan nilai koefisien variabel iklim organisasi paling tinggi sebesar 0,719 dengan tingkat signifikan paling rendah yaitu 0,000, jika dibandingkan dengan nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,539 dengan tingkat signifikan 0,004.

### 5.2. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, dengan itu pula peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut, yang pertama Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju disarankan dapat mempertahankan iklim organisasi yang sudah kondusif, serta mengupayakan peningkatan iklim organisasi dengan etos kerja dan disiplin kerja yang lebih optimal, kedua upaya motivasi yang dilakukan pimpinan dalam menggerakkan organisasi dapat dilakukan melalui pemberian insentif diluar pendapatannya sebagai pegawai, dan yang ketiga untuk peneliti yang relevan, yang mengambil masalah penelitian yang sama, disarankan untuk menggunakan variabel lain, sebab dalam penelitian ini masih terdapat variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ghozali, 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendekatan Multivariat Edisi Satu. Yogyakarta Penerbit Andi
- Handoko, 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan P. Malayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Mamusia. Yogyakarta Penerbit Andi
- Husnan, 2011. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Istijanto, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Kartika Simanjuntak, 2010. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Instansi. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara A.A Prabu, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Edisi Revisi. Jakarta PT Raja Grafindo Persada

Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju

---

---

Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono, 2018. Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta Penerbit Bumi Aksara