



## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku

Nia Saniansih<sup>1)</sup>, Mohamad A. Rahawarin<sup>2)</sup> Jeanly Waisapy<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pttimura, Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [Saniansih19@gmail.com](mailto:Saniansih19@gmail.com), <sup>2)</sup> [rahawarinarsad@gmail.com](mailto:rahawarinarsad@gmail.com), <sup>3)</sup> [Jeanlymal Fry@gmail.com](mailto:Jeanlymal Fry@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received 25 Februari 2023]

Revised [15 Mei 2023]

Accepted [20 Juni 2023]

### KEYWORDS

Work motivation; Organizational climate; and Work performance.

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



### ABSTRAK

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku. Sampel pada penelitian ini berjumlah 44 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, kuisioner menggunakan model analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial memberikan sumbangan efektif sebesar 53,1%. Adapun pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja secara parsial memberikan sumbangan efektif sebesar 43,3%. Secara simultan motivasi kerja dan iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 28,7% terhadap prestasi kerja pegawai dan 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### ABSTRACT

This research is a quantitative type of research. Aims to determine the influence of Work Motivation and Organizational Climate on Employee Work Performance at the Maluku Provincial Education Quality Assurance Center. The sample in this study was 44 respondent. The data collection techniques used are observations, questionnaires using multiple linear regression analysis models and classical assumption tests. The results of this study showed that the influence of work motivation on employee work performance partially contributed effectively by 53.1%. The influence of the organizational climate on work performance partially contributed effectively by 43.3%. Simultaneously, work motivation and organizational climate contributed effectively 28.7% to employee work performance and 71.3% were influenced by other variables that were not studied by researchers.

## PENDAHULUAN

Dinamika sebuah organisasi baik secara organisasi legal dan non legal dalam langkah menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Adapun usaha yang perlu dilakukan dalam mencapai tujuan tersebut pada dasarnya ada sejumlah aktivitas tertentu yang dilakukan sebagai pedoman dalam sistem yang terpola sedemikian rupa. Sistem yang dimaksud merupakan sebuah perangkat lunak dalam organisasi yang pada prinsipnya mengatur terkait tugas pokok, fungsi dasar, mekanisme kerja atau, saranan dan prasarana yang menunjang diorganisasi tersebut. Hal ini yang nantinya akan mengatur bagaimana arah dari sebuah organisasi dan interaksi organisasi tersebut untuk mengoptimalkan seluruh potensi yang ada dalam mencapai tujuan organisasi.

Seyogyanya untuk mencapai suatu tujuan dari sebuah organisasi, maka diperlukannya motivasi untuk para pegawai agar lebih giat lagi dalam bekerja sehingga dengan begitu kinerja mereka dapat ditingkatkan lagi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kerajinan dan kedisiplinan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga berbanding sebaliknya jika motivasi pegawai yang rendah, maka rasa semangat dalam bekerja akan menurun dan mereka akan mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi merupakan bagian dari MSDM dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja. Disamping itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pimpinan.

Disamping itu faktor lain yang menyebabkan suatu organisasi tidak dapat optimal dalam memotivasi dan iklim organisasi yang kurang baik juga dapat berpengaruh terhadap pegawainya adalah tidak adanya suatu sistem pengupahan yang berdasarkan hasil kerja, tidak adanya kekhawatiran pegawai untuk dipecat jika mereka tidak berhasil dalam pekerjaannya karena adanya perlindungan

undang-undang kepegawaian, serta kurangnya inisiatif dan semangat kerja karena pekerjaan yang dilakukan bersifat rutin.

## LANDASAN TEORI

Motivasi itu sendiri berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Jones (1955:14) yang berpendapat bahwa “motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaktif subyektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung”. Sementara D. Bindra (1959) menyatakan bahwa konsep motivasi lebih ditekankan segi terarahnya kepada tujuan tertentu (*goal directedness of motivation*). Secara garis besar definisi motivasi menurut Gibson (1986) akan mengarah pada 2 hal yaitu; pertama, kebutuhan (*needs*) yang berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan dalam hal ini bisa bersifat fisiologis, psikologis, maupun kebutuhan sosiologis yang berkaitan dengan kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Dari sini kebutuhan kemudian dianggap sebagai pembangkit, penguat dan penggerak orang untuk berperilaku. Kedua, pentingnya pembahasan tentang tujuan. Sebagaimana diinterpretasikan oleh berbagai ahli tadi bahwa proses motivasi sebenarnya diarahkan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang cukup penting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentunya pada pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti iklim organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai, agar pegawai yang bersangkutan terdorong untuk mau bekerja keras dan lebih giat lagi memberikan semua kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dengan motivasi kerja dan iklim organisasi yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja pegawai yang baik pula.

Iklim organisasi yang baik dapat mendukung dalam pelaksanaan kerja para pegawai, sehingga pegawainya mempunyai rasa semangat dalam bekerja serta dalam meningkatkan kinerja pegawai. Agar terciptanya kinerja pegawai yang maksimal, maka diperlukannya peningkatan prestasi kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi-potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh para pegawai untuk menciptakan tujuan sebuah organisasi, sehingga para pegawai atau SDM yang ada akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi tersebut. Dilain sisi, diperlukannya suatu faktor khusus agar dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini perlunya peran sebuah organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif guna mendorong terciptanya tindakan serta sikap yang lebih profesional dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang mengacu pada prestasi kerja pegawai yang terukur.

Para pakar memberikan definisi iklim organisasi secara beragam. Menurut Newstrom&Davis (1996:21), Iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dari pengertian ini tampak bahwa iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasiannya.

Oleh karena itu, dengan menciptakan iklim organisasi yang sesuai dengan harapan para pegawai, maka akan membuat pegawai merasa lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya. Dengan demikian, faktor motivasi kerja dan iklim organisasi akan menjadi faktor yang dapat menjadikan seorang pegawai maksimal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang berarti terhadap sebuah organisasi. Prestasi kerja pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi atau instansi untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan pegawai untuk bekerja. Dapat dikatakan pula prestasi kerja pegawai merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang pegawai dapat dikatakan berprestasi, dimana mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang sudah ditentukan Handoko (Sutrisno, 2009:17).

Prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai cara dengan pemberian motivasi berupa penghargaan setiap pencapaian target. Prestasi kerja pada pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi yaitu faktor motivasi, kemampuan individu, pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian maka para pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan dan benar-benar diharapkan keberadaannya sehingga menimbulkan hasil kerja yang lebih baik dan produktifitas yang tinggi pula. Dengan demikian melihat akan sangat pentingnya pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai, maka sudah seharusnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi. Sehingga pemberian motivasi dan iklim organisasi yang baik adalah sesuatu yang mutlak dan diperlukan untuk mendorong kinerja para pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas dan pekerjaan yang sudah direncanakan oleh organisasi. Seiringnya motivasi dan iklim organisasi berjalan, maka para pegawai akan secara langsung ataupun sadar dengan komitmen, tanggungjawab terhadap kewajiban yang diembannya dan dengan itu



secara tidak langsung oleh para pegawai serta berpengaruh terhadap prestasi kerja para pegawai di dalam organisasi.

Salah satu organisasi dibawah naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang ada pada Provinsi Maluku yang menjadi objek sorotan disini adalah Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Maluku karena seyogyanya faktor motivasi kerja dan iklim organisasi akan menjadi faktor yang dapat menjadikan seorang pegawai maksimal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi dan berarti dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) adalah Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah. Dalam melaksanakan tugasnya, BPMP menyelenggarakan fungsi pelaksanaan pemetaan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat; pengembangan model penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat; pelaksanaan supervisi penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat dalam penjaminan mutu pendidikan; pelaksanaan fasilitasi peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat dalam penjaminan mutu pendidikan; pengembangan dan pelaksanaan kemitraan di bidang penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat; pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat; dan pelaksanaan urusan administrasi BPMP (Permendikbudristek, no.11 tahun 2022).

Pada tahun 2022 LPMP bertransformasi kembali menjadi BPMP (Balai Penjaminan Mutu Pendidikan) sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan dan Balai Penjaminan Mutu Pendidikan, BPMP merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah. BPMP mempunyai tugas melaksanakan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat di provinsi.

Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku sebagai organisasi yang memiliki misi dalam hal pelayanan publik saat ini dihadapkan dengan problematika yang terkait dengan sumber daya manusia atau SDM. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada para pegawai, contohnya mengenai pembinaan yang kurang dilakukan oleh atasan dikarenakan atasan sering melakukan perjalanan dinas ke luar kota atau daerah. Kurangnya pembinaan tersebut menyebabkan pegawai cenderung mengabaikan pekerjaannya, selain itu pegawai juga sering tidak berada ditempat kerjanya pada saat jam kerja berlangsung, pulang kerja sebelum waktunya, terlambat masuk kerja, dan tidak memiliki rasa tanggungjawab atas pekerjaannya sehingga para pegawai menganggap enteng segala sesuatu yang dilakukan dan ini akan berdampak pada rendahnya tingkat kesadaran dalam menerapkan kedisiplinan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Disisi lain tidak adanya apresiasi atau penghargaan kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah dicapai sehingga para pegawai tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan memaksimalkan pekerjaan agar lebih baik.

Selanjutnya yaitu terkait dengan iklim organisasi yang masih kurang kondusif, contohnya yaitu hubungan antara atasan dan sesama rekan kerja hal ini berkaitan dengan rasa simpatik terhadap sesama rekan kerja untuk saling mendukung dan memberitahu jika ada kesalahan dalam pekerjaan agar dapat memaksimalkan hasil kerja, selain itu kurang adanya kejelasan tujuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini akan berdampak pada ketidaknyamanan para pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan masih kurang sesuai dengan visi yang ingin dicapai oleh BPMP Provinsi Maluku. Masalah lainnya yaitu kurangnya SDM yang ada berdampak pada kurang optimalnya terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan atau menimbulkan terjadinya kesalah pahaman antar pegawai hingga hilangnya rasa saling percaya terhadap sesama rekan kerja. Oleh karena itu perlunya peningkatan dalam beberapa hal terkait motivasi dan iklim organisasi agar dapat membuat para pegawai semangat, nyaman dan betah dalam melaksanakan pekerjaannya khususnya agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dari beberapa studi sebelumnya, motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap prestasi kerja. Apabila motivasi kerja tinggi maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja para pegawainya. Begitu juga dengan iklim organisasi yang baik maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai. Kedua hal tersebut juga bermakna sebaliknya apabila faktor tersebut rendah

ataupun buruk maka akan rendah pula prestasi kerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku dan secara simultan apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku. Sampel pada penelitian ini berjumlah 44 responden yang ditentukan dengan rumus slovin dari populasi sebanyak 81 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi dan kuisioner. Definisi oprasional variabel pada motivasi kerja diuku dengan indicator Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri. Adapun variabel iklim organisasi diukur dengan indicator Otonomi & fleksibilitas, Menaruh kepercayaan dan terbuka, Simpatik, Jujur dan menghargai, Kejelasan tujuan, Pekerjaan yang resiko, Pertumbuhan kepribadian. Pada variabel prestasi kerja indicator yang diukur yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas kerja, Keadilan, Inisiatif, Kerajinan, Sikap, Kehadiran. Hasil data yang diperoleh dianalisa dengan 1) uji validitas 2) uji reliabilitas, dan 3) analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak normal. Adapun model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi secara normal atau mendekati normal (Kuncoro, 2007:81).

Uji Normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain bisa dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z untuk menguji normalitas data masing-masing variabel dan metode Normal Probability Plots (Dwi Priyatno, 2010: 54). Metode Kolmogorov-Smirnov Z untuk menguji normalitas data masing-masing variabel. Dasar pengambilan keputusan ketika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai probabilitasnya  $< 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal. Berikut dapat dilihat hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	6,92314292
Most Extreme Differences	Absolute	0,130
	Positive	0,130
	Negative	-0,119
Test Statistic		0,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.060 <sup>c</sup>

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2022

Dari table 6. diatas menunjukkan bahwa nilai asymp. Signifikansi adalah 0,060, lebih besar dari tingkat 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pola distribusi residual telah terdistribusi normal dan model regresi memenuhi uji normalitas, karena data yang telah terdistribusi normal adalah data yang telah ditransformasikan dalam bentuk logaritma natura. Maka untuk menguji asumsi klasik sampai uji persamaan regresi menggunakan data yang telah ditransformasi.

#### Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas diperlukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Adapun untuk mengetahui adanya multikolonieritas uji yang dapat digunakan adalah uji *Variance Inlation Factor (VIF) Centered*. VIF merupakan salah satu statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala



multikolinear (*multicollinearity, collinearity*) pada analisis regresi yang sedang kita susun. VIF tidak lain adalah mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas, atau X. Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent, dapat dilihat dibawah ini adalah tabel uji multikolinieritas sebagai berikut;

**Tabel 2. Uji multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		ed Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	32,169	8,342		3,856	0,000		
	Iklim Organisasi	0,394	0,179	0,486	2,204	0,033	0,358	2,796
	Motivasi Kerja	0,071	0,260	0,060	0,273	0,786	0,358	2,796

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas nilai tolerance dan VIF yang diperoleh dari nilai t X<sub>1</sub> adalah 0,273 dan nilai VIF yaitu 2,796, Adapun nilai toleran X<sub>2</sub> yaitu 2,204 dan VIF 2,796. Dimana syarat tidak terjadinya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinieritas sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah permodelan suatu regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika suatu pengamatan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut dengan homokedastisitas dan jika sebaliknya maka terjadi heteroskedastisitas. Suatu model dikatakan baik jika model tersebut homokedastisitas bukan heteroskedastisitas (Sugiyono:2013). Adapun agar bisa mendeteksi ada atau tidaknya suatu heteroskedastisitas maka bisa dilihat melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan SRESID atau residual. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji *Scatterplot* dan uji Glejer.

Hasil uji glejer sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Glejer**

		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32,169	8,342		3,856	0,000	
	Motivasi kerja	0,071	0,260	0,060	0,273	0,786	
	Iklim Organisasi	0,394	0,179	0,486	2,204	0,033	

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2022.

Dapat dilihat dari hasil uji glejer nilai jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual > 0,05 maka tidak akan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada table 9. dapat diketahui bahwa nilai sig untuk semua variabel independen > 0,05. Nilai signifikan variabel motivasi kerja yaitu 0,786 > 0,05 dan nilai signifikan dari variabel iklim organisasi yaitu 0,033 > 0,05 yang artinya dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear berganda terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan residual periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi, hal tersebut dapat dideteksi

dengan uji Durbin-Watson (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut jika  $dU < DW < 4 - dU$ , maka tidak terjadi autokorelasi. Berikut ini dapat dilihat tabel uji autokorelasi sebagai berikut;

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.536 <sup>a</sup>	0,287	0,252	7,08999	1,891
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi kerja					
b. Dependent Variable: Prestasi kerja					

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2022.

Berdasarkan hasil regresi dengan level signifikan 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ) dengan jumlah variabel independent yaitu ( $k = 2$ ) dan banyaknya data pada penelitian ini ( $n = 44$ ), nilai DW dihitung sebesar 1,891. Besarnya DW table untuk dL (batas luar) = 1,4226, besarnya DW table untuk dU (batas dalam) = 1,620, untuk  $4 - dU = 2,388$ , dan  $4 - dL = 2,5308$ . Karena DW berada pada daerah diantara  $dU$  dan  $1,620 < 1,891 < 4 - dU$  2,388, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku dapat dilihat dari analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah suatu teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari suatu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Analisis berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor, secara partial maupun secara simultan.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi linear berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>											
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	32,169	8,342		3,856	0,000						
	Motivasi kerja	0,071	0,260	0,060	0,273	0,786	0,450	0,043	0,036	0,358	2,796	
	Iklim Organisasi	0,394	0,179	0,486	2,204	0,033	0,534	0,326	0,291	0,358	2,796	

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2022

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hasil regresi linier berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel independennya. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2007: 84). Dapat dilihat dibawah ini tabel hasil uji determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 <sup>a</sup>	<b>0,287</b>	0,252	7,08999

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2022



Pada tabel 6. menunjukkan nilai R Square sebesar 0,287 atau 28,7% Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 28,7%. Sedangkan sisanya sebesar 71,3% (100%-28,7%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan oleh peneliti ke dalam penelitian ini. Adapun angka koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,287 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah cukup kuat karena memiliki nilai lebih 0,5, ( $R > 0,5$ ) atau  $0,287 > 0,5$ .

### Uji Signifikan parameter Individual (Uji-T)

Pengujian signifikan parameter individual atau yang biasa disebut uji partial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel Uji t. Uji t-test ini pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent jika secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 atau T hitung lebih dari T tabel maka terdapat pengaruh. Berikut dapat dilihat tabel hasil uji-t motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja dibawah ini:

**Tabel 7. Hasil Uji-t Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error	Beta		
1	(Constant)	36,919	8,421		4,384	0,000
	Motivasi Kerja	0,531	0,163	0,450	3,264	0,002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2022.

Sesuai dengan tabel 7. hasil uji-t parsial menunjukkan hasil signifikansi pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi kerja ( $Y$ ) adalah 0,002 kurang dari 0,05. dan nilai T hitung 3,264 lebih besar dari nilai T tabel yaitu 2,020. Maka dengan demikian  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara signifikan.

**Tabel 8. Hasil Uji-t Iklim Organisasi terhadap Prestasi kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error	Beta		
1	(Constant)	33,002	7,678		4,298	0,000
	Iklim Organisasi	0,433	0,106	0,534	4,097	0,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2022.

Sesuai dengan tabel 8. hasil uji-t parsial menunjukkan hasil signifikansi pengaruh iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi kerja ( $Y$ ) adalah 0,000 kurang dari 0,05. dan nilai T hitung 4,097 lebih besar dari nilai T tabel yaitu 2,020. maka  $H_2$  diterima. Artinya terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja secara signifikan.

### Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan (Uji-F) atau ANOVA digunakan untuk pengujian lebih dari dua sampel. Uji F digunakan untuk menguji hubungan semua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan taraf nyata (tingkat kepercayaan) 5% (0,05). Berdasarkan tabel 9. di bawah hasil regresi data series di peroleh nilai F- statistik sebesar 8,245 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti ada pengaruh secara simultan motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Dapat dilihat tabel dibawah merupakan hasil uji-f:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828,900	2	414,450	8,245	<b>0.001<sup>b</sup></b>
	Residual	2060,986	41	50,268		
	Total	2889,886	43			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2022.

### Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (R), dengan uji korelasi maka kita dapat mengetahui apakah jenis hubungan variabel X dan Y bersifat Positif atau Negatif. Pengambilan keputusan dapat dilihat melalui nilai signifikansi, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat hubungan atau adanya korelasi antara variabel X terhadap Y. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak ada hubungan antara variabel X terhadap Y. Dapat dilihat tabel dibawah ini merupakan hasil uji koefisien korelasi;

Dapat kita lihat dari tabel diatas bahwa untuk motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki nilai signifikansinya yaitu 0,000 karena nilai signifikannya kurang dari 0,05 maka kedua hubungan ini adalah ada hubungan atau berkorelasi dengan prestasi kerja. Dari tabel diatas juga kita dapat mengetahui bahwa bentuk hubungan dari motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja yaitu bentuk hubungannya adalah positif, dan jika dilihat dari hubungan *pearson correlation* derajat hubungannya memiliki nilai korelasi sempurna. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai.

Setelah melakukan berbagai pengolahan data dan menganalisis terhadap data yang telah diperoleh, penulis dapat menggambarkan terkait variabel bebas yang terdiri dari Motivasi kerja (X1) dan Iklim organisasi (X2) dan terikat yaitu prestasi kerja (Y). Maka didapatkan beberapa hasil yaitu, hasil pengujian yang telah diolah oleh peneliti menggunakan SPSS versi 25 didapatkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument dengan semua item dapat dinyatakan valid dan reliabel. Hasil pengujian analisis deskriptif didapatkan data nilai rata-rata skor untuk variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 51,2955 dan untuk variabel iklim organisasi (X2) yaitu 71,88864. Adapun untuk nilai rata-rata variabel prestasi kerja yaitu 64,1591. Maka dengan demikian sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan setiap indikator pada variabel X dan Y.

Pada analisis regresi yang telah dilakukan sebelumnya terkait pengujian-pengujian asumsi klasik yang diperlukan untuk melihat kenormalan dari distribusi data yang ada untuk dapat mengetahui apakah hasil dari estimasi regresi yang telah dilakukan bebas dari adanya gejala multikolinearitas, heterokedastisitas, dan gejala autokorelasi. Dari hasil pengujian didapatkan hasil data bahwa tidak ada gejala multikolinearitas, gejala heterokedastisitas dan gejala autokorelasi serta pada pendistribusian datanya normal.

Adapun dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini maka motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja baik secara parsial dengan sumbangat efektif X1 sebesar 0,531 atau 53,1% dan X2 sebesar 0,433 atau 43,3%. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maka faktor motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pada variabel motivasi kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) mempunyai nilai R signifikannya yaitu 0,000 karena nilai signifikannya kurang dari 0,05 maka kedua hubungan ini adalah ada hubungan atau berkorelasi dengan prestasi kerja. Dari tabel R juga kita dapat mengetahui bahwa bentuk hubungan dari motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja yaitu bentuk hubungannya adalah positif, dan jika dilihat dari hubungan *pearson correlation* derajat hubungannya memiliki nilai korelasi sempurna. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai.

Secara uji determinasi nilai R Square sebesar 0,287 atau 28,7% Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 28,7%. Sedangkan sisanya sebesar 71,3% (100%-28,7%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan oleh peneliti ke dalam penelitian ini. Maka dengan demikian hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah cukup kuat karena memiliki nilai lebih 0,5, ( $R > 0,5$ ) atau  $0,287 > 0,5$ .





Secara simultan variabel motivasi kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja secara signifikan, dengan demikian untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai maka motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku.

Hasil pengujian koefisien korelasi maka dapat diketahui bahwa hubungan variabel X dan Y bersifat Positif dengan nilai signifikan 0,000 maka terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja. Pengambilan keputusan dapat dilihat melalui nilai signifikansi, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka terdapat hubungan atau adanya korelasi antara variabel X terhadap Y. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak ada hubungan antara variabel X terhadap Y. Dari tabel di atas juga kita dapat mengetahui bahwa bentuk hubungan dari motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja yaitu positif dan jika dilihat dari hubungan pearson correlation derajat hubungannya memiliki nilai korelasi sempurna. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa;

1. Motivasi Kerja (X1) secara parsial dipersepsikan oleh pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku yaitu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Adapun sumbangat efektif X1 sebesar 0,531 atau 53,1%. Pengaruh tersebut mempunyai arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada para pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku. Adapun sebaliknya jika motivasi kerja yang diberikan rendah maka akan semakin rendah pula prestasi kerja pegawai.
2. Iklim Organisasi (X2) secara parsial dipersepsikan oleh pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku yaitu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Adapun sumbangan efektif X2 sebesar 0,433 atau 43,3%. Pengaruh tersebut mempunyai arti bahwa semakin baik iklim organisasi yang diberikan kepada para pegawai maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai. Adapun sebaliknya jika motivasi kerja yang diberikan rendah maka akan semakin rendah pula prestasi kerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku.
3. Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan atau jika secara bersama-sama dipersepsikan oleh pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku yaitu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dan serta memberikan nilai derajat sempurna terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun sumbangan efektif X1 dan X2 terhadap Y yaitu sebesar 0,287 atau 28,7% dan 71,7% (100%-28,7%) lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Pengaruh tersebut mempunyai arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik iklim organisasi yang diberikan kepada para pegawai maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai. Adapun sebaliknya jika motivasi kerja yang diberikan rendah maka akan semakin rendah pula prestasi kerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku.

### Saran

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang cukup baik, namun usaha agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tetap perlu dilakukan. Pihak yang berwenang dalam mengambil kebijakan diharapkan agar lebih berusaha meningkatkan lagi prestasi kerja pegawai BPMP Provinsi Maluku. Merujuk pada penelitian ini maka hal ini dapat dilakukan dengan memberlakukan sistem punishment dan reward, contohnya pemberian penghargaan kepada pegawai teladan dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin ataupun kreatif sehingga dapat memicu para pegawai lain dalam bekerja. Pemberian kesempatan pengembangan diri baik pendidikan non formal ataupun formal agar para pegawai dapat terus berkembang dengan baik dan diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai BPMP Provinsi Maluku.

Adapun agar dapat membentuk iklim organisasi yang baik maka upaya yang perlu dilakukan yaitu memperbaiki hubungan yang baik antara atasan dan bawahan atau sesama rekan, seyogyanya atasanpun perlu intens dalam memonitoring para pegawai agar dapat lebih mengetahui kondisi internal yang ada dan mengadakan agenda outing kantor agar dapat membentuk internal bonding yang baik antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja. Selanjutnya pada hasil penelitian ini minimal dapat mendorong para pegawai BPMP Provinsi Maluku dan dapat merangsang para peneliti berikutnya dibidang yang sama namun dengan menggunakan variabel yang berbeda yang belum dimasukkan oleh penelitian ini contohnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, perilaku pegawai, atau pengalaman kerja seperti beberapa penelitian sebelumnya yang pada akhirnya dapat diketahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi kerja.

Bagi peneliti mendatang atau yang akan melanjutkan penelitian ini penulis menyarankan agar lebih memperbanyak referensi bacaan dan sampel atau sampai dengan setengah dari jumlah populasi yang telah diteliti atau menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan jelas terhadap masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astakoni, I. M. P. 2015. *Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Asadana Semesta, Denpasar)* 13, 25–33.
- Alfi dan Onardi. 2020. *Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu 2*, 153–163.
- Ahmad Fauzi. 2019. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Seram Bagian Barat*. Tesis Pasca Sarjana ISIP Ambon. Tidak diterbitkan.
- As'ad. Moh. 1996. *Psikologi Industri*, Liberty, Edisi Keempat. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE. Yogyakarta.
- H. Engkoswara dan Aan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Edisi Keempat, Alfabeta. Bandung.
- Heijrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalialia*. Edisi 4. BPEF. Yogyakarta.
- Joice Siahaya. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ambon*. Tesis Fakultas Pasca Sarjana ISIP Ambon. Tidak diterbitkan.
- Mahmud Umanailo. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Waesama Kabupaten Buru Selatan*. Tesis Fakultas Pasca Sarjana ISIP Ambon. Tidak diterbitkan.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas*. Edisi Kelima, Bumi Aksara. Jakarta.
- Manullang, M, 2002. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nazaruddin, Ietje dan Basuki, Agus Tri. 2016. *Analisis Statistik dengan SPSS*. Danisa Media. Yogyakarta.
- Netisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalialia (Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Organisasi*. Edisi Kelima, Erlangga. Jakarta.
- Simamora. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Soegoto Soeryanto, 2011. *Study Program Performance Improvement Model By Way Of Performance Management Supported By Utilization Of Information Technology And Organizational Climate In Unikom*. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 15 (1):17.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani dan Keban, 2004. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Gava Media. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kenacana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tehubuzuluw dan Rahawarin Mohamad'A. 2014. *Metode Penelitian Administrasi Paradigma dan Analisis Kuantitatif dan Kualitatif*. Arseni. Papua.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua, Pustaka Setia. Bandung.
- Wilbert Heris Lawalata. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Maluku*. Skripsi Fakultas Sarjana ISIP Ambon. Tidak diterbitkan.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi Baru. Rineka Cipta. Jakarta.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Edisi Kesatu, Raja Grafindo Persada. Jakarta.