

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DAERAH KOTA
TOMOHON**

*INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, MOTIVATION AND HAPPINESS REGARDING
EMPLOYEE PERFORMANCE TOMOHON CITY REGIONAL POLITICAL AND NATIONAL UNITY
AGENCY*

Oleh:

Virginia Monica Liauwan¹

Olivia S Nelwan²

Genita G Lumintang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹liauwanvirginia@gmail.com

Abstrak : Di era modern yang sedang berlangsung, persaingan antar perusahaan menjadi sebuah fenomena yang melibatkan semua aspek bisnis. Setiap perusahaan berjuang untuk tetap bertahan dan mencapai tujuan yang optimal agar dapat berkembang dalam kompetisi yang ketat. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pegawai yang berkualitas akan mampu meningkatkan kinerja mereka, sehingga berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi, baik itu dalam mencapai tujuan maupun menjaga eksistensinya. Sumber daya manusia bukan hanya sebatas tenaga kerja, tetapi juga melibatkan kemampuan, keahlian, dan waktu yang dimiliki oleh individu. Ketika sumber daya manusia ini dapat dimanfaatkan secara terpadu dan optimal, maka perusahaan akan merasakan manfaatnya dalam berbagai aspek pengelolaan. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kebahagiaan terhadap kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa baik secara simultan ataupun parsial variabel iklim organisasi, motivasi dan kebahagiaan. berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kota Tomohon agar meningkatkan dan mempertahankan Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan, sehingga kinerja pegawai yang sudah ada bisa dapat di tingkatkan lagi.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi, Kebahagiaan, Kinerja Pegawai

Abstract: In the current modern era, competition between companies has become a phenomenon that involves all aspects of business. Every company struggles to survive and achieve optimal goals in order to thrive in intense competition. One of the key factors that determines a company's success is the quality of its human resources. Quality employees will be able to improve their performance, thereby contributing to the company's success. Human resources have an important role in an organization, both in achieving goals and maintaining its existence. Human resources are not only limited to labor, but also involve the abilities, skills and time possessed by individuals. When these human resources can be utilized in an integrated and optimal manner, the company will feel the benefits in various aspects of management. This research aims to determine the influence of organizational climate, motivation and happiness on employee performance. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test found that both simultaneously and partially the variables of organizational climate, motivation and happiness. has a significant effect on employee performance. For the National Unity and Regional Political Agency of Tomohon City to improve and maintain the Organizational Climate, Motivation and Happiness, so that the performance of existing employees can be further improved.

Keywords: Organizational Climate, Motivation, Happiness, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada instansi atau lembaga pemerintahan, sumber daya manusia menjadi faktor penggerak utama dalam setiap kegiatannya untuk perkembangan instansi tersebut ke arah yang lebih baik lagi kedepannya. Manajemen instansi pemerintah harus bisa memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan pegawainya baik itu individu maupun kelompok, karena hampir seluruh kegiatan operasional dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan unit manajemen profesional yang dapat mengenal permasalahan permasalahan tenaga kerja dan dapat memecahkan setiap permasalahan yang muncul dalam instansi. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada di dalamnya, yaitu para petinggi di pemerintahan dengan berbagai aktifitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan pegawai, mengatur program latihan untuk pegawai, kenaikan jabatan atau pangkat dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu instansi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya.

Pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi pasti mengharapkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga tugas-tugas yang nantinya akan diberikan oleh instansi dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif, sehingga hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan penugasan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen suatu organisasi ataupun instansi, karena dengan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia membantu instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau yang diinginkan.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam (Wirawan 2020), iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka, dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan. Dengan tercipta iklim organisasi yang kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik dan tentunya memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dikarenakan oleh peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2019:61), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan Tindakan dan menghasilkan keputusan.

Lopez dan Snyder (2019) kebahagiaan merupakan kondisi emosi positif yang secara subjektif didefinisikan oleh setiap orang. Kebahagiaan ditempat kerja merupakan kondisi dimana pegawai sangat antusias terhadap pekerjaan sehingga pegawai secara tidak langsung akan memiliki dorongan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Dengan demikian dapat membuat pegawai dapat meningkatkan produktivitas kinerja dan membantu perusahaan dalam mencapai target kesuksesan. Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil dari kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Kota Tomohon merupakan perangkat daerah Sulawesi Utara yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah di bidang kesatuan bangsa dan politik yang menjadi kewenangan daerah Sulawesi Utara sesuai dengan Peraturan Perundangundangan yang ada. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dalam melaksanakan tugas tersebut. Dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kota Tomohon dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab. Dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari para pegawai dituntut untuk memberikan hasil kinerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan atau yang diharapkan oleh para pimpinan yang ada di tempat kerja. Berikut merupakan laporan kinerja Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Kota Tomohon tahun periode 2021-2023;

Tabel 1. Laporan Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kota Tomohon Tahun Periode 2021-2023

Tahun	Target (Rp Juta)	Realisasi (Rp Juta)	Pencapaian (%)
-------	------------------	---------------------	----------------

2019	20.000.000	18.500.000	92,5%
2020	25.000.000	22.000.000	88,0%
2021	30.000.000	28.500.000	95,0%
2022	35.000.000	33.000.000	94,3%
2023	40.000.000	31.000.000	77,5%

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kota Tomohon, 2024

Namun dalam hal ini menurut laporan yang ada dapat dilihat kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Kota Tomohon mengalami penurunan jika dibandingkan dengan periode pelaporan hasil kinerja sebelumnya, hasil kerja para pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas dilaporkan mengalami penurunan. Menurut tanggapan dari para pegawai, hal tersebut terjadi dikarenakan adanya perubahan dalam iklim organisasi di instansi yang dirasa membawa dampak negatif untuk para pegawai, dan dirasa kurangnya motivasi yang diterima dari atasan maupun motivasi untuk melakukan pekerjaan yang datang dari diri sendiri, juga berkurangnya rasa kebahagiaan para pegawai selama melakukan pekerjaan sehari-hari.

Iklim organisasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kota Tomohon mencerminkan suasana kerja dan budaya organisasi yang ada di lingkungan tersebut. Faktor ini sangat dipengaruhi oleh komunikasi, kepemimpinan, serta hubungan antar pegawai. Iklim organisasi yang positif, dengan dukungan dari pimpinan dan suasana kerja yang harmonis, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika terdapat konflik atau kurangnya dukungan, akan menurunkan semangat kerja dan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Motivasi pegawai di badan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesempatan untuk berkembang, penghargaan atas kinerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang merasa diberi kesempatan untuk berkontribusi dan mendapatkan penghargaan yang layak cenderung memiliki motivasi lebih tinggi. Namun, jika mereka merasa pekerjaan mereka kurang dihargai atau terlalu banyak tekanan tanpa dukungan, maka motivasi akan menurun, yang berdampak pada produktivitas kerja.

Kebahagiaan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kota Tomohon berkaitan erat dengan iklim organisasi dan motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif, adanya kesempatan pengembangan diri, dan hubungan yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan kebahagiaan. Kebahagiaan ini penting untuk menciptakan loyalitas dan kinerja yang optimal. Ketika pegawai merasa dihargai, didengar, dan diberikan keseimbangan yang baik dalam pekerjaan, tingkat kebahagiaan mereka pun akan meningkat, yang berujung pada kinerja yang lebih baik serta hubungan yang harmonis dalam organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kebahagiaan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah gambaran suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh para anggota organisasi selama mereka beraktivitas dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu yang perlu diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana suasana di tempat mereka bekerja mereka. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relative dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik (Stringer, 2020:131).

Motivasi

Afandi (2020:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Santrock (2019:510) motivasi adalah proses memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energy, terarah dan bertahan lama

Kebahagiaan

Seligman (2019) menjelaskan kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu. Seligman (2019) mengklasifikasikan emosi positif menjadi tiga kategori yaitu berhubungan dengan masa lalu, sekarang dan masa depan. Emosi positif terkait dengan masa depan mencakup optimis, harapan, keyakinan, dan kepercayaan. Emosi positif terkait masa lalu mencakup kepuasan, pemenuhan, kebanggaan dan ketenangan sedangkan emosi positif berkaitan dengan masa kini adalah kesenangan. Pada kontras yang lebih tinggi kesenangan berasal dari kegiatan yang lebih kompleks dan mencakup perasaan seperti kebahagiaan.

Kinerja Pegawai

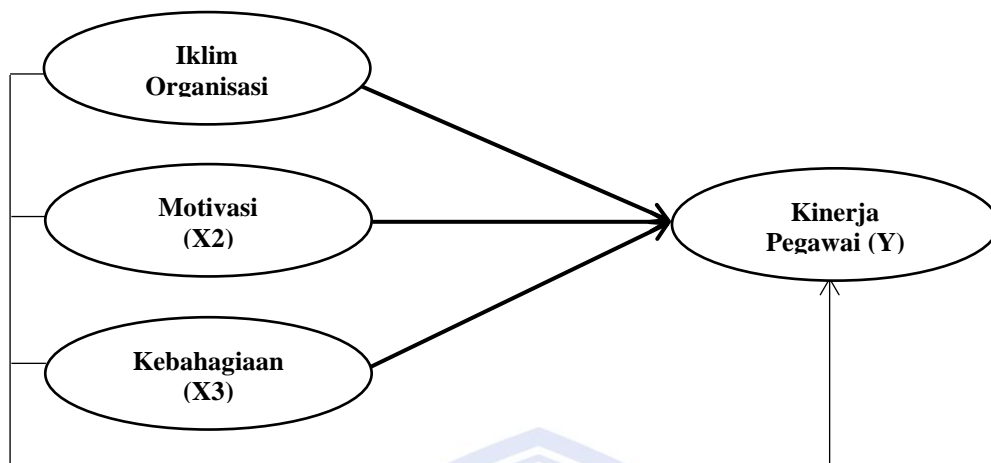
Afandi (2020:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Mahsun (2020:24), Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Sutrisno (2020:151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.” Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil dari kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Sanjaya, dkk (2021) terkait Pengaruh Iklim Organisasi Pendidikan Dan Pelatihan Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Perwakilan BPKB Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisis pengaruh iklim organisasi, Pendidikan dan pelatihan serta komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPKB Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan kuantitatif, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan sampel 86 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, pendidikan dan pelatihan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPKB Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian Karomah (2021) terkait Pengaruh Iklim Organisasi, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Pakis Malang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 pegawai dengan menggunakan metode Teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Pakis Malang.

Penelitian Suntari (2021) terkait Pengaruh Iklim Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Badan Pusat Statistik Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang pengaruh iklim organisasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survei, sampel dalam penelitian ini adalah 56 pegawai sebagai responden yang dipilih. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah iklim organisasi dan penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teoritik dan Kajian Empirik, 2024

Hipotesis Penelitian

- H1. Diduga Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai
- H2. Diduga Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai
- H3. Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai
- H4. Diduga Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019 :112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel Iklim Organisasi, Motivasi dan Kebahagiaan (X), terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Populasi Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:81), sampel merupakan sebagian kecil dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam melakukan penelitian, seringkali terdapat kendala keterbatasan dana, tenaga, dan waktu yang menyebabkan peneliti menggunakan sampel sebagai pengganti populasi. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk memilih sampel yang tepat agar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Sampel yang diambil haruslah representatif, yang berarti memiliki kesamaan karakteristik dengan populasi sehingga hasil penelitian dapat dianggap valid dan dapat diterapkan pada populasi secara luas. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini penelitian ini menggunakan *sampel jenuh*. Dalam penelitian ini, jumlah responden telah diputuskan untuk dibatasi menjadi 45 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2019:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kota Tomohon, yang telah dipilih sebagai sampel. Pengukuran data akan dilakukan menggunakan skala Likert.

Metode Analisis Data**Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian

dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2019:201).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2019:87).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2019:97)

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2019:103)

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2019:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji Hipotesis

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2019:115). Kriteria yang digunakan adalah:

- $H_0 : b_1 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- $H_a : b_1 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2019).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen
- $H_a : b_1, b_2 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap responden untuk melihat hasil valid dan reliabel instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini kuesioner penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba dilakukan setelah instrumen/kuesioner selesai disusun, instrumen tersebut diuji cobakan pada sampel darimana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan adalah 100 orang sebagai responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig	Alpha	Status
Iklim Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0.768	0.287	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0.765	0.287	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0.812	0.287	0,000	0,05	Valid
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0.764	0.287	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0.784	0.287	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0.879	0.287	0,000	0,05	Valid
	X _{2.4}	0.698	0.287	0,000	0,05	Valid
Kebahagiaan (X ₃)	X _{3.1}	0.821	0.287	0,000	0,05	Valid
	X _{3.2}	0.706	0.287	0,000	0,05	Valid
	X _{3.3}	0.585	0.287	0,000	0,05	Valid
	X _{3.4}	0.705	0.287	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.738	0.287	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0.642	0.287	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0.587	0.287	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0.685	0.287	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2024

Hasil dari Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	0.818	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.808	Reliabel
Kebahagiaan (X ₃)	0.781	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.738	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2024

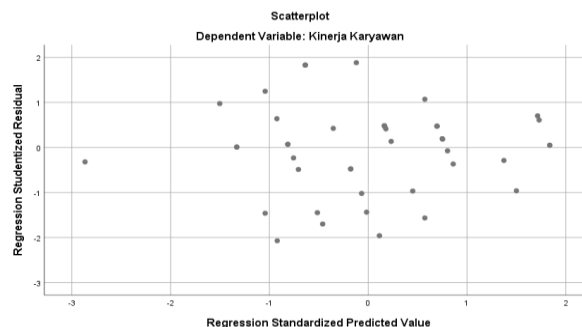
Tabel 3, menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,70

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas****Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Iklim Organisasi (X_1)	1.378	0.726	Non multikolinieritas
Motivasi (X_2)	1.318	0.759	Non multikolinieritas
Kebahagiaan (X_3)	1.208	0.828	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2024

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 4, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2024

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y)

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	.750	.769		.976	.335	
	Iklim Organisasi	.434	.045	.338	9.553	.000	.726 1.378
	Motivasi	.101	.041	.086	2.477	.017	.759 1.318
	Kebahagiaan	.977	.039	.836	25.241	.000	.828 1.208

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2024

Hasil pengujian Tabel 5. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0.750 + 0.434X_1 + 0.101X_2 + 0.977X_3$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 0.750 memberikan pengertian bahwa jika faktor Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai adalah 0,750%.
2. Untuk Iklim Organisasi (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Iklim Organisasi (X_1) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,434%.
3. Untuk Variabel Motivasi (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,101%.
4. Untuk Kebahagiaan (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kebahagiaan (X_3) meningkat 1%, Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,977%

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.158	3	52.386	352.894	.000 ^b
	Residual	6.086	41	.148		
	Total	163.244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 6 Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , X_2 , dan X_3 Berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa Diduga Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 352.894 sedangkan F tabel memiliki nilai 2.81 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada Tabel 5 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim Organisasi (X_1) sebesar 9,553 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 **ditolak** artinya Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian H_a **diterima**.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_2) senilai 2,477 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679 dengan tingkat signifikan $0,01 < 0,05$, sehingga H_0 **ditolak** yang artinya Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian H_a **diterima**.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kebahagiaan (X_3) sebesar 24,241 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 **ditolak** artinya Kebahagiaan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian H_a **diterima**.

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.981 ^a	.963	.960	.38529	1.919

a. Predictors: (Constant), Kebahagiaan, Motivasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 7 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0.981 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 98,1%. Berdasarkan hasil Tabel 7 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0.963 yang menunjukkan bahwa 96,3% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan sementara sisanya sebesar 2,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa (H1) yang menyatakan bahwa variabel Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan, diterima. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , X_2 , dan X_3 Berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa Diduga Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai, dapat diterima atau terbukti. Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi pun menyatakan bahwa pengaruh antara Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0.981 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 98,1%. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau *R square* (r^2) adalah 0.963 yang menunjukkan bahwa 96,3% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan sementara sisanya sebesar 2,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dimana nilai thitung untuk variabel Iklim Organisasi (X_1) sebesar 9,553 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,679 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian H_a diterima. Dimana indikator kepemimpinan menempati posisi tertinggi. Kepemimpinan yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang penuh arahan dan dukungan, memungkinkan setiap anggota tim untuk mencapai potensi terbaiknya. Pemimpin yang inspiratif mampu mendorong pegawai untuk terlibat aktif dalam tugas-tugas mereka, menciptakan suasana yang penuh motivasi. Pengaruh kepemimpinan yang efektif ini terlihat dalam cara pemimpin memberikan visi yang jelas, menunjukkan komitmen, dan mendukung perkembangan profesional pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan tim. Namun, indikator kepercayaan menempati posisi terendah, menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam hal hubungan dan komunikasi antar anggota tim. Rendahnya kepercayaan ini mungkin mengindikasikan ketidakharmonisan atau ketidakpercayaan terhadap pemimpin atau rekan kerja. Ketidakpercayaan dapat menghambat kolaborasi, karena anggota tim mungkin merasa ragu untuk berbagi ide atau mengambil inisiatif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun kembali kepercayaan melalui keterbukaan, komunikasi yang jujur, dan komitmen untuk memenuhi harapan pegawai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Hal ini dapat di artikan bahwa Iklim organisasi merupakan kondisi internal perusahaan yang mencerminkan suasana kerja dan hubungan antar pegawai, serta kebijakan dan praktik manajemen yang diterapkan. Iklim yang positif, di mana pegawai merasa didukung, dihargai, dan memiliki kebebasan untuk berinovasi, cenderung meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka. Ketika pegawai merasa lingkungan kerja mereka adil dan kondusif, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, iklim yang negatif, seperti adanya tekanan berlebihan, ketidakpastian, atau hubungan antar pegawai yang tidak harmonis, dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Menurut Simamora (2020:31), iklim organisasi mempengaruhi penerimaan pegawai terhadap praktik dan kebijakan sumber daya manusia dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang unik, tergantung pada struktur pekerjaan dan karakteristik individu di dalamnya. Keanekaragaman pekerjaan serta perbedaan sifat individu dapat menciptakan variasi dalam iklim organisasi dari satu tempat ke tempat lainnya. Dengan demikian, iklim yang positif tidak hanya memengaruhi kesejahteraan pegawai tetapi juga menciptakan dasar untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan, melalui hubungan yang baik dan praktik manajemen yang

mendukung. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sangat signifikan karena lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana di mana pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Iklim yang baik juga membantu dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan yang berhasil menciptakan iklim yang kondusif cenderung memiliki tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi dan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, mengelola iklim organisasi dengan baik adalah salah satu kunci untuk mencapai kinerja pegawai yang superior dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Hal ini pun searah dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suntari (2021) terkait Pengaruh Iklim Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Badan Pusat Statistik Jakarta. Dimana hasil penelitiannya adalah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Motivasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai thitung untuk variabel Motivasi (X_2) senilai 2,477 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,679 dengan tingkat signifikan $0,01 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian H_a diterima. Dimana indikator Balas jasa dalam organisasi ini menempati nilai tertinggi sebagai indikator penting bagi pegawai. Penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi kerja pegawai mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Ketika pegawai merasa dihargai secara finansial dan non-finansial, mereka cenderung lebih puas dan terlibat aktif dalam pekerjaannya. Balas jasa yang kompetitif dan adil juga menciptakan rasa bangga serta loyalitas pegawai, sehingga mendukung pencapaian target organisasi secara menyeluruh. Di sisi lain, fasilitas kerja menjadi indikator dengan nilai terendah, yang menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kondisi dan ketersediaan sarana kerja. Keterbatasan fasilitas dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas pegawai. Penyediaan fasilitas yang memadai—seperti peralatan, ruang kerja yang nyaman, dan teknologi pendukung—akan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan merasa lebih dihargai. Dengan memperbaiki fasilitas kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini dapat di artikan bahwa Motivasi memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai, karena menjadi dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika pegawai termotivasi, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas mereka, bekerja dengan lebih efektif, dan menunjukkan kreativitas serta inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan finansial, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi biasanya berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini searah dengan teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg dimana meyakini bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau tidaknya individu tersebut. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal, seperti ketidakpuasan kerja, absensi yang tinggi, dan penurunan produktivitas. Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan, kurangnya kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengurangi motivasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dan menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi tersebut. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai mereka tidak hanya mencapai, tetapi juga melebihi target kinerja yang diharapkan.

Hal in pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mundung, Trang, dan Lumintang (2022) terkait Pengaruh *Work Balance*, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa

Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kebahagiaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai thitung untuk variabel Kebahagiaan (X_3) sebesar 24,241 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,679 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga H_0

ditolak artinya Kebahagiaan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian Ha diterima. Dimana indikator Komitmen organisasi memiliki nilai tertinggi sebagai indikator yang menunjukkan kuatnya dedikasi pegawai terhadap visi dan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung bekerja dengan sepenuh hati, bertahan dalam organisasi meskipun menghadapi tantangan, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik. Komitmen ini berfungsi sebagai pendorong internal yang menghubungkan tujuan individu dengan misi organisasi, sehingga menciptakan keselarasan dalam mencapai target bersama dan meningkatkan stabilitas dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, indikator keterlibatan kerja mendapatkan nilai yang lebih rendah, yang mengindikasikan adanya kesempatan untuk meningkatkan partisipasi aktif pegawai dalam proses kerja sehari-hari. Rendahnya keterlibatan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti minimnya kesempatan untuk berkontribusi secara lebih luas atau kurangnya umpan balik konstruktif dari manajemen. Meningkatkan keterlibatan kerja pegawai sangat penting, karena pegawai yang terlibat aktif biasanya lebih inovatif, berkolaborasi dengan antusias, dan merasa memiliki peran signifikan dalam keberhasilan organisasi. Dengan meningkatkan keterlibatan kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan penuh semangat. Hal ini dapat diartikan bahwa Kebahagiaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena kebahagiaan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan kreativitas individu. Pegawai yang merasa bahagia cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja, lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, dan mampu bekerja dengan lebih efisien. Selain itu, kebahagiaan dapat memperbaiki suasana kerja secara keseluruhan, yang menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung kolaborasi antar pegawai. Hal ini pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja tim dan membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih efektif.

Hal ini pun sejalan dengan teori dari Lyubomirsky (2020), dimana kebahagiaan adalah penilaian subjektif yang memungkinkan individu menilai diri mereka sendiri sebagai bahagia atau tidak berdasarkan kriteria-kriteria subjektif. Kebahagiaan merupakan kondisi emosi positif dan aktivitas yang dirasakan individu, yang berperan dalam menentukan kualitas hidup secara keseluruhan. Dengan pandangan ini, kebahagiaan tidak hanya merupakan perasaan sesaat, tetapi juga mencakup penilaian global tentang kesejahteraan pribadi yang membentuk kualitas kehidupan seseorang. Kebahagiaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena berkontribusi langsung pada produktivitas dan kreativitas mereka. Pegawai yang bahagia cenderung lebih termotivasi, proaktif dalam menyelesaikan tugas, dan efisien dalam pekerjaannya. Selain itu, kebahagiaan pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang positif, mendukung kolaborasi antarpegawai, dan meningkatkan kualitas kerja tim. Dengan demikian, kebahagiaan tidak hanya berfungsi sebagai pencapaian pribadi tetapi juga menjadi faktor penting dalam mendukung perusahaan mencapai tujuannya secara lebih efektif. Lebih dari itu, pegawai yang bahagia cenderung memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik, yang berujung pada komunikasi yang lebih lancar dan kerjasama yang lebih solid dalam tim. Kebahagiaan juga mengurangi tingkat stres dan absensi pegawai, karena pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka biasanya memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik. Dengan demikian, kebahagiaan bukan hanya mendukung kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersamaan, variabel iklim organisasi, motivasi, dan kebahagiaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memotivasi pegawai, yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan produktivitas.
2. Secara parsial, iklim organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, penuh dukungan, dan positif akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih tinggi, sehingga menciptakan hasil yang lebih baik dalam pencapaian target organisasi.
3. Motivasi pegawai secara individu juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan personal dan profesional cenderung bekerja lebih efektif dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

4. Kebahagiaan pegawai ditemukan sebagai faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif, kreatif, dan bersemangat, yang secara positif berdampak pada hasil kerja dan keberhasilan tim.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Saran Teoritis

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya meneliti faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan atau budaya kerja. Penelitian juga bisa dilakukan di berbagai jenis industri untuk melihat apakah hasilnya sama. Selain itu, disarankan untuk mempelajari pengaruh jangka panjang dan melakukan wawancara untuk memahami pandangan pegawai secara lebih mendalam. Penelitian mendatang juga bisa mencoba membuat program yang dapat meningkatkan iklim organisasi, motivasi, dan kebahagiaan pegawai demi meningkatkan kinerja mereka.
- b. Untuk memperkuat kepemimpinan, balas jasa, dan komitmen organisasi yang sudah bernilai tinggi, organisasi dapat terus memberikan pelatihan kepemimpinan yang menekankan keterampilan komunikasi dan pengambilan keputusan yang responsif. Dengan menyediakan penghargaan yang transparan dan sejalan dengan kinerja, organisasi juga dapat mendorong pegawai untuk terus berkembang. Selain itu, meningkatkan komitmen dapat dilakukan dengan mengaitkan tujuan individu dengan tujuan jangka panjang organisasi. Pemimpin perlu lebih sering membagikan visi organisasi dan melibatkan pegawai dalam pencapaian target bersama untuk memperkuat loyalitas dan rasa memiliki. Sementara itu, untuk meningkatkan kepercayaan, fasilitas kerja, dan keterlibatan kerja yang masih rendah, organisasi sebaiknya mengambil langkah konkret dalam memperbaiki hubungan antaranggota tim melalui sesi komunikasi terbuka dan program kepercayaan. Perbaikan fasilitas, seperti pengadaan peralatan yang modern dan ruang kerja yang nyaman, akan meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja. Manajemen juga perlu menciptakan lebih banyak kesempatan bagi pegawai untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Melalui pendekatan ini, pegawai akan merasa didengar dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan, keterlibatan, dan kinerja mereka.
- c. Ada baiknya untuk penelitian yang sejenis selanjutnya mengambil subjek penelitian dari fase-fase perkembangan yang lain. Hal ini penting supaya dapat diketahui adanya suatu perbedaan di setiap fase perkembangan lainnya

2. Saran Praktis

Untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kota Tomohon agar meningkatkan dan mempertahankan Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kebahagiaan, sehingga kinerja pegawai yang sudah ada bisa dapat di tingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karomah, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/10904/8520>. Di akses tanggal 10 Agustus 2024
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. RajaGrafindo Persada.
- Lopez, S. J., & Snyder, C. R. (2019). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. SAGE Publications.
- Lyubomirsky, S. (2020). *"Pathways to Well-being: Practical Applications of Positive Psychology"*. San Francisco: Bright Horizon Books.
- Mahsun. (2020). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mundung, M., Trang, I., dan Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/41589>. Di akses tanggal 10 Agustus 2024
- Mustafa, Z. E. (2019). *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sanjaya, A, K, W., Zamzam, F., dan N. Rostiati. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Pendidikan Dan Pelatihan Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Perwakilan BPKB Provinsi Sumatera Utara. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*. <https://www.academia.edu/download/81712415/60.pdf>. Di akses tanggal 10 Agustus 2024
- Santrock, J. W. (2019). *Educational Psychology*. McGraw-Hill.
- Seligman, M. E. P. (2019). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Vintage Books.
- Simamora, H. (2020). *Panduan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN.
- Stringer, R. (2020). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suntari, E. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi an Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Badan Pusat Statistik Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2223048>. Di akses tanggal 10 Agustus 2024
- Wirawan. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

