

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Objek Penelitian

5.1.1 Profil Dinas Perdagangan

Dinas perdagangan sebagai salah satu organisasi perangkat daerah di Pemerintah Kota Surabaya beralamat di Jl. Tunjungan No. 1-3 (Lantai 2) (ex. Gedung Siola) Surabaya, 60275 dengan Telp : 031-99242422.

Dasar Hukum Organisasi :

- a. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya
- b. Peraturan Walikota Surabaya No. 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perdagangan Kota Surabaya

Dengan mengemban Visi dan Misi sebagai berikut :

VISI

MENUJU SURABAYA LEBIH BAIK

sebagai KOTA JASA dan PERDAGANGAN yang

CERDAS, MANUSIAWI, BERMARTABAT, dan

BERWAWASAN LINGKUNGAN

“Menuju Surabaya lebih baik” adalah sebuah amanah. Sampai hari ini Kota Surabaya telah berevolusi menjadi pusat kegiatan ekonomi, politik, dan budaya yang senantiasa terus berusaha menjawab tuntutan serta tantangan zaman. “*Menuju Surabaya Lebih*

Baik” identik dengan upaya untuk menjawabnya. Zaman adalah idiom terbaik untuk menggambarkan dinamika perubahan serta perkembangan aspirasi masyarakat. Artinya, tuntutan serta tantangan zaman adalah sama dan sebangun dengan perubahan serta perkembangan kebutuhan, keinginan, dan harapan masyarakat. Oleh sebab itu tak dapat dipungkiri bahwa “*Menuju Surabaya Lebih Baik*” adalah kristalisasi aspirasi sekaligus amanah rakyat. Seluruh warga Kota Surabaya jelas menghendaknya. Tugas dan kewajiban kita sekarang adalah berusaha sekuat tenaga, dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada, untuk mewujudkan kehendak tersebut.

“Surabaya sebagai kota Jasa dan perdagangan” Kota jasa dan perdagangan, mengandung arti kota yang mendasarkan bentuk aktivitasnya pada pengembangan ekonomi yang lebih menitikberatkan pada kota jasa dan perdagangan sesuai dengan karakteristik masyarakat kota, yang didalamnya melekat penyelenggaraan fungsi jasa yang menjadi tulang punggung pembangunan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan tidak meninggalkan potensi lainnya. Pengembangan kota perdagangan diarahkan pada upaya untuk lebih meningkatkan produktifitas, sehingga mampu mendorong pertumbuhan ekonomi kota secara keseluruhan.

“Surabaya sebagai kota cerdas, manusiawi, bermartabat dan berwawasan lingkungan” Peningkatan kualitas dan Kapasitas Sumber Daya Manusia merupakan persoalan yang dihadapi Kota Surabaya, oleh karenanya pembangunan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia

warga Kota Surabaya, tidak hanya terfokus pada upaya peningkatan kualitas dan kapasitas intelektual, melainkan juga mencakup kecerdasan emosional dan spiritual. Dengan sendirinya peningkatan taraf kesehatan juga tidak hanya menitikberatkan pada kesehatan jasmani semata, namun juga meliputi kesehatan mental dan rohani warga kota., selain itu dalam proses pembangunan harus mampu menghadirkan suasana kota yang manusiawi dalam bentuk peningkatan kapasitas dan kualitas kelembagaan serta aparatur Pemerintah Kota Surabaya secara komprehensif dan terintegrasi, berbasis optimalisasi pemanfaatan sumber daya kota serta didukung oleh pengembangan infrastruktur kota. Membangun kehidupan kota yang lebih Bermartabat untuk selalu menempatkan kepentingan masyarakat sebagai tolok ukur utama. Selain itu dalam pembangunan tidak hanya menitikberatkan pada infrastruktur fisik sebagai penyediaan sarana dan prasarana dasar warga kota semata, namun juga meliputi infrastruktur sosial demi menghadirkan lingkungan hunian berfasilitas kontemporer dengan suasana khas sesuai tradisi dan budaya lokal.

MISI

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh organisasi, sesuai visi yang telah ditetapkan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Misi Walikota terpilih memperlihatkan secara jelas tahapan yang penting dalam proses pembangunan di kota Surabaya . Adapun misi yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Misi membangun kehidupan kota yang lebih CERDAS melalui peningkatan sumber daya manusia yang didukung oleh peningkatan kualitas intelektual, mental-spiritual, ketrampilan, serta kesehatan warga secara terpadu dan berkelanjutan.
2. Misi menghadirkan suasana kota yang MANUSIAWI melalui peningkatan aksesibilitas, kapasitas, dan kualitas pelayanan publik, reformasi birokrasi, serta pemanfaatan sumber daya kota untuk sebesar-besar kesejahteraan warga.
3. Misi mewujudkan peri kehidupan warga yang BERMARTABAT melalui pembangunan ekonomi berbasis komunitas yang mengutamakan perluasan akses ekonomi demi mendukung peningkatan daya cipta serta kreatifitas segenap warga Kota Surabaya dalam upaya penguatan struktur ekonomi lokal yang mampu bersaing di kawasan regional dan internasional.
4. Misi menjadikan Kota Surabaya semakin layak-huni melalui pembangunan infrastruktur fisik dan sosial secara merata yang BERWAWASAN LINGKUNGAN.

Rencana Strategis

Prinsip tata pemerintahan yang baik (good governance) mengandung 3 (tiga) pilar utama yaitu "*Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi*" yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Akuntabilitas artinya penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintah harus dapat dipertanggung jawabkan.

2. Transparansi artinya penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintah harus memiliki mekanisme yang jelas dan diinformasikan kepada semua pihak.
3. Demokrasi dan partisipasi artinya fungsi-fungsi pemerintah diselenggarakan tanpa mengabaikan kepentingan bersama serta melibatkan masyarakat dan pihak swasta sebagai bagian dari pilar utama kekuatan negara.

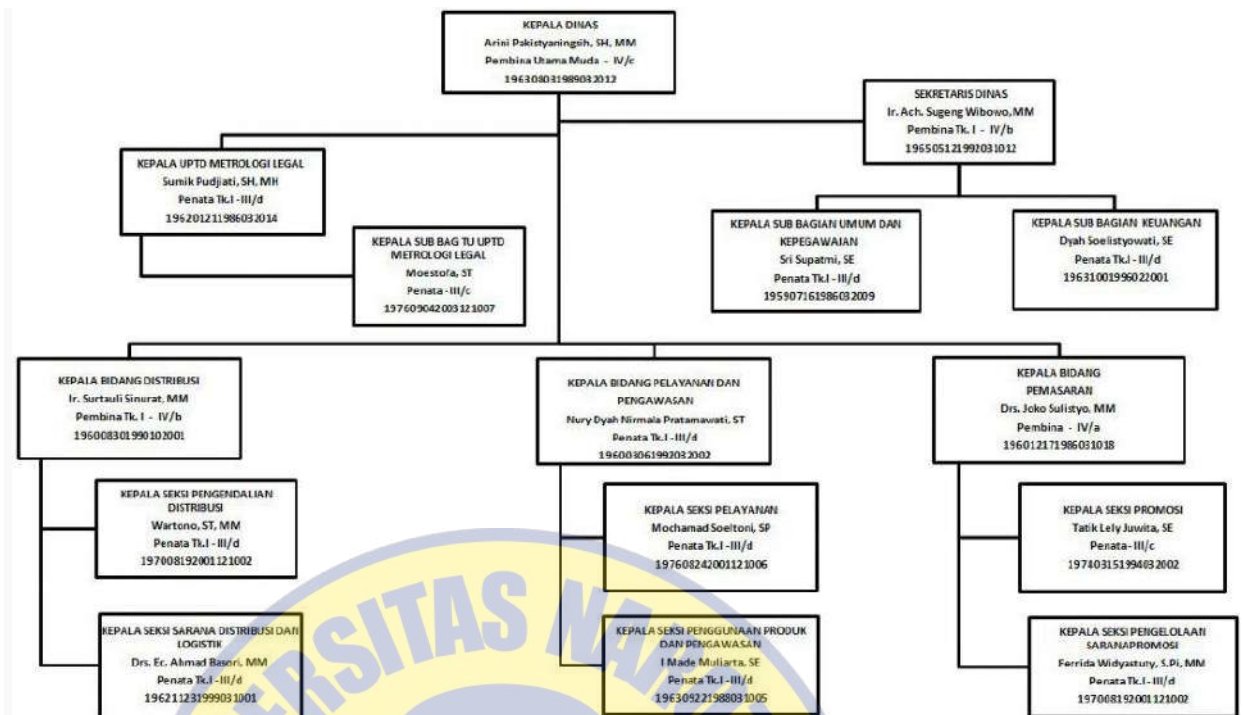
Sesuai amanat Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pemerintah daerah melaksanakan pembangunan di daerah masing-masing harus menyusun rencana pembangunan. Rencana pembangunan menurut undang-undang tersebut menjadi rencana pembangunan jangka panjang, rencana pembangunan jangka menengah dan rencana kerja pemerintah daerah untuk rencana kerja tahunan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 pasal 151 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Renstra SKPD yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya, berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan bersifat indikatif. Renstra SKPD tersebut dirumuskan dalam bentuk Rencana Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memuat kebijakan, program dan kegiatan

pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Dinas merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan di Bidang Perdagangan. Dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Susunan Organisasi Dinas terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Distribusi, membawahi:
 1. Seksi Pengendalian Distribusi;
 2. Seksi Sarana Distribusi dan Logistik.
- d. Bidang Pelayanan dan Pengawasan, membawahi:
 1. Seksi Penggunaan Produk dan Pengawasan;
 2. Seksi Pelayanan.
- e. Bidang Pemasaran, membawahi:
 1. Seksi Promosi;
 2. Seksi Pengelolaan Sarana Promosi.
- f. UPTD;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 5.1
Struktur Organisasi Dinas Perdagangan

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan. Dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- Perumusan kebijakan teknis di bidang perdagangan;
- Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum;
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas;
- Pengelolaan ketatausahaan dinas; dan
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang kesekretariatan yang meliputi menyusun dan melaksanakan

rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan program, anggaran dan perundang-undangan;
- b. pelaksanaan pengelolaan dan pelayanan administrasi umum dan administrasi perizinan/non perizinan/rekomendasi;
- c. pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- d. pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan;
- e. pelaksanaan pengelolaan administrasi Barang Milik Daerah;
- f. pelaksanaan urusan rumah tangga, dokumentasi, hubungan masyarakat, dan protokol;
- g. pelaksanaan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- h. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Bidang;
- i. pelaksanaan perhitungan pelaporan indikator kinerja sekretariat yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis;
- j. pelaksanaan koordinasi pelaporan indikator kinerja dinas yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis;
- k. pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan;
- l. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas;

- m. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan program dan perundang-undangan;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan dan pelayanan administrasi umum dan administrasi perizinan/non perizinan/rekomendasi;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- d. menyiapkan bahan pelaksanaan penatausahaan Barang Milik Daerah;
- e. menyiapkan bahan pelaksanaan urusan rumah tangga, dokumentasi, hubungan masyarakat dan protokol;
- f. menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi pelaporan indikator kinerja dinas yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis;
- h. menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan organisasi

Seksi Pengendalian Distribusi mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi pelaksanaan kegiatan distributor/agen barang/jasa di wilayah Daerah;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan penyelenggaraan, pembinaan dan pengawasan, monitoring dan evaluasi kegiatan informasi pasar dan stabilisasi harga di Daerah;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan pengendalian ketersediaan barang kebutuhan pokok dan barang penting di tingkat Daerah;
- d. menyiapkan bahan pelaksanaan pemantauan harga dan stok barang kebutuhan pokok dan barang penting di tingkat pasar Daerah;
- e. menyiapkan bahan pelaksanaan operasi pasar dalam rangka stabilisasi harga pangan pokok yang dampaknya dalam Daerah;
- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Distribusi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seksi Sarana Distribusi dan Logistik mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan izin sarana perdagangan di wilayah Daerah;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan perencanaan sarana distribusi perdagangan;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan terhadap pengelola sarana perdagangan masyarakat di wilayah kerjanya (Gudang, Pusat Perbelanjaan, Toko Swalayan, Pasar Rakyat);

- d. menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan sarana distribusi perdagangan;
- e. menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan terhadap pengelola sarana distribusi perdagangan masyarakat di wilayah kerjanya (Produsen, Distributor, Sub Distributor, Agen, Sub Agen, Grosir, Perkulakan, Pengecer);
- f. menyiapkan bahan pelaksanaan pengawasan pengendalian pendistribusian dan tata niaga bahan bakar minyak dari agen dan pangkalan dan sampai konsumen akhir di wilayah Daerah;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan pemantauan dan inventarisasi penyediaan, penyaluran dan kualitas harga Bahan bakar Minyak (BBM) serta melakukan Analisa dan evaluasi terhadap kebutuhan/penyediaan BBM di wilayah Daerah;
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Distribusi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Bagian

Bidang Pelayanan dan Pengawasan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang pelayanan dan pengawasan yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas Bidang Pelayanan dan Pengawasan mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan pemrosesan teknis perizinan/ non perizinan/ rekomendasi sesuai bidangnya;
- b. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan, monitoring dan evaluasi izin perdagangan barang kategori dalam pengawasan skala kota (SIUP Minuman Beralkohol golongan B dan C untuk Pengecer, Penjualan Langsung untuk diminum di tempat, Pengecer dan Penjualan Langsung untuk diminum di tempat untuk Minuman);
- c. pelaksanaan pemeriksaan fasilitas penyimpanan bahan berbahaya dan pengawasan distribusi, pengemasan dan pelebelaan bahan berbahayadi tingkat Daerah kabupaten/kota;
- d. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan izin dan rekomendasi skala tertentu, monitoring dan evaluasi sarana perdagangan (pasar/toko modern dan gudang) dan sarana penunjang perdagangan (jasa pameran, konvensi, dan seminar dagang) skala lokal;
- e. pelaksanaan pengawasan dan penyidikan tindak pidana UUML (Undang - Undang Metrologi Legal);
- f. pelaksanaan pengawasan Alat Ukur Takar Timbang dan Perlengkapannya (UTTP) dan pelaporan hasil pengawasan;
- g. pelaksanaan pemrosesan teknis perizinan/rekomendasi sesuai Bidanganya;

- h. pelaksanaan penerbitan surat Izin Usaha Pengelolaan Pasar rakyat (IUP2R), Izin Usaha Pusat Perbelanjaan (IUPP) dan Izin Usaha Toko Swalayan (IUTS);
- i. pelaksanaan penerbitan Surat Izin Pameran Dagang, Konvensi dan Seminar Dagang;
- j. pelaksanaan penerbitan surat tanda pendaftaran waralaba (STPW) untuk: 1) penerima waralaba dari waralaba dalam negeri; 2) penerima waralaba lanjutan dari waralaba dalam negeri; dan 3) penerima waralaba lanjutan dari waralaba luar negeri.
- k. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan perizinan dan non perizinan (rekomendasi) di Bidang Perdagangan skala kota;
- l. pelaksanaan pemberian izin perdagangan barang kategori dalam pengawasan skala kota (SIUP Minuman Beralkohol golongan B dan C untuk Pengecer, Penjualan Langsung untuk diminum di tempat, Pengecer dan Penjualan Langsung untuk diminum di tempat untuk Minuman);
- m. pelaksanaan rekomendasi penerbitan PKAPT dan pelaporan rekapitulasi perdagangan kayu antar pulau;
- n. pelaksanaan penyelenggaraan, pelaporan dan rekomendasi atas pendaftaran petunjuk penggunaan (manual) dan kartu jaminan/garansi dalam bahasa Indonesia bagi produk teknologi informasi dan elektronika skala kota;
- o. pelaksanaan pemberian izin dan rekomendasi skala tertentu sarana perdagangan (pasar/toko modern dan gudang) dan sarana penunjang

- perdagangan (jasa pameran, konvensi, dan seminar dagang) skala lokal;
- p. pelaksanaan penerbitan tanda daftar gudang, dan surat keterangan penyimpanan barang (SKPB);
 - q. pelaksanaan penerbitan surat keterangan asal (bagi kabupaten/kota yang telah ditetapkan sebagai instansi penerbit surat keterangan asal);
 - r. pelaksanaan penyelenggaraan kampanye pencitraan Produk skala Daerah;
 - s. pelaksanaan penyelenggaraan, pelaporan dan rekomendasi atas pendaftaran petunjuk penggunaan (manual) dan kartu jaminan/garansi dalam bahasa Indonesia bagi produk teknologi informasi dan elektronika skala Daerah;
 - t. pelaksanaan perhitungan pelaporan indikator kinerja bidang yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis;
 - u. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seksi Penggunaan Produk dan Pengawasan mempunyai tugas :

- a. melaksanakan pembinaan dan pengawasan, monitoring dan evaluasi izin perdagangan barang kategori dalam pengawasan skala kota (SIUP Minuman Beralkohol golongan B dan C untuk Pengecer, Penjualan Langsung untuk diminum di tempat, Pengecer dan Penjualan Langsung untuk diminum di tempat untuk Minuman);

- b. melaksanakan pemeriksaan fasilitas penyimpanan bahan berbahaya dan pengawasan distribusi, pengemasan dan pelebelaan bahan berbahaya di tingkat Daerah;
- c. melaksanakan pembinaan dan pengawasan izin dan rekomendasi skala tertentu, monitoring dan evaluasi sarana perdagangan (pasar/toko modern dan gudang) dan sarana penunjang perdagangan (jasa pameran, konvensi, dan seminar dagang) skala lokal;
- d. melaksanakan pengawasan dan penyidikan tindak pidana UUML;
- e. melaksanakan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan perizinan dan non perizinan di Bidang Perdagangan skala kota;
- f. melaksanakan pengawasan Alat Ukur Takar Timbang dan Perlengkapannya (UTTP) dan pelaporan hasil pengawasan;
- g. melaksanakan penyelenggaraan kampanye pencitraan Produk skala Kota
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelayanan dan Pengawasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seksi Pelayanan mempunyai tugas :

- a. melaksanakan pemrosesan teknis perizinan/rekomendasi sesuai Bidanganya;
- b. melaksanakan penerbitan surat Izin Usaha Pengelolaan Pasar rakyat (IUP2R), Izin Usaha Pusat Perbelanjaan (IUPP) dan Izin Usaha Toko Swalayan (IUTS);

- c. melaksanakan penerbitan surat tanda pendaftaran waralaba (STPW) untuk: 1. penerima waralaba dari waralaba dalam negeri; 2. penerima waralaba lanjutan dari waralaba dalam negeri; dan 3. penerima waralaba lanjutan dari waralaba luar negeri.
- d. melaksanakan penerbitan Surat Izin Pameran Dagang, Konvensi dan Seminar Dagang;
- e. melaksanakan pemberian izin perdagangan barang kategori dalam pengawasan skala kota (SIUP Minuman Beralkohol golongan B dan C untuk Pengecer, Penjualan Langsung untuk diminum di tempat, Pengecer dan Penjualan Langsung untuk diminum di tempat untuk Minuman);
- f. melaksanakan rekomendasi penerbitan PKAPT dan pelaporan rekapitulasi perdagangan kayu antar pulau;
- g. melaksanakan penyelenggaraan, pelaporan dan rekomendasi atas pendaftaran petunjuk penggunaan (manual) dan kartu jaminan/garansi dalam bahasa Indonesia bagi produk teknologi informasi dan elektronika skala kota (bagi impor);
- h. melaksanakan pemberian izin dan rekomendasi skala tertentu sarana perdagangan (pasar/toko modern dan gudang) dan sarana penunjang perdagangan (jasa pameran, konvensi, dan seminar dagang) skala lokal;
- i. melaksanakan penerbitan tanda daftar gudang, dan surat keterangan penyimpanan barang (SKPB);

- j. melaksanakan penyelenggaraan, pelaporan dan rekomendasi atas pendaftaran petunjuk penggunaan (manual) dan kartu jaminan/garansi dalam bahasa Indonesia bagi produk teknologi informasi dan elektronika skala kota;
- k. melaksanakan penerbitan surat keterangan asal (bagi kabupaten/kota yang telah ditetapkan sebagai instansi penerbit surat keterangan asal);
- l. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelayanan dan Pengawasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pemasaran mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang pemasaran yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya. Untuk melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

- a. melaksanakan pemrosesan teknis perizinan/non perizinan/rekomendasi sesuai bidangnya;
- b. penyusunan program dan petunjuk teknis di bidang Pemasaran;
- c. pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang Pemasaran;
- d. pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang Pemasaran;

- e. pengawasan dan pengendalian di Bidang Pemasaran;
- f. pelaksanaan dan pelaporan informasi pemasaran skala nasional;
- g. penyelenggaraan promosi dagang melalui pameran dagang nasional, pameran dagang lokal dan misi dagang;
- h. pelaksanaan pembinaan UKM;
- i. penyusunan program dan petunjuk teknis di bidang Sarana dan Prasarana Promosi;
- j. pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang Sarana dan Prasarana Promosi;
- k. koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang Sarana dan Prasarana Promosi;
- l. pengawasan dan pengendalian di Bidang Sarana dan Prasarana Promosi;
- m. pelaksanaan pengelolaan dan peningkatan optimalisasi pemasaran di Sentra;
- n. pengembangan metode pemasaran bagi pelaku usaha skala kota;
- o. pelaksanaan perhitungan pelaporan indikator kinerja bidang yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis;
- p. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seksi Promosi sebagaimana mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan program dan petunjuk teknis di bidang Promosi;

- b. menyiapkan bahan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang Promosi;
- c. menyiapkan bahan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang Promosi;
- d. menyiapkan bahan pengawasan dan pengendalian di Bidang Promosi;
- e. menyiapkan bahan pelaksanaan dan pelaporan informasi pemasaran skala nasional;
- f. menyiapkan bahan pelaksanaan penyelenggaraan promosi dagang melalui pameran dagang nasional, pameran dagang lokal dan misi dagang;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan UKM;
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pemasaran sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seksi Pengelolaan Sarana Promosi mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan penyusunan program dan petunjuk teknis di bidang pengelolaansarana dan prasaranapromosi;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang pengelolaan sarana dan prasarana promosi;
- c. menyiapkan bahan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang pengelolaan sarana dan prasarana promosi;
- d. menyiapkan bahan pengawasan dan pengendalian di bidang pengelolaan sarana dan prasaranapromosi;

- e. menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan dan peningkatan optimalisasi pemasaran di Sentra;
- f. menyiapkan bahan pengembangan metode pemasaran bagi pelaku usaha skala kota;
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pemasaran sesuai dengan tugas dan fungsinya.

UNIT PELAKSANA TEKNIK DINAS Pada Dinas dapat dibentuk UPTD untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu. Pembentukan dan susunan organisasi UPTD diatur dalam Peraturan Walikota.

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL terdiri atas sejumlah tenaga dalam jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Jenis, jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Walikota berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan data hasil jawaban dari 98 responden yang berhasil dihimpun melalui kuesioner diperoleh informasi mengenai karakteristik responden yang menjadi obyek penelitian. Berdasarkan table 5.1. karakteristik data responden yang telah ditetapkan dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, usia, golongan pangkat, pendidikan, masa kerja, grade Iklim Organisasi , dan penghasilan.

Selengkapnya data responden berdasarkan karakteristik tersebut seperti diuraikan berikut ini :

Tabel 5.1
Data Karakteristik Responden Penelitian

Data	Uraian	Jumlah	Prosentasi
Jenis Kelamin	Laki – laki	56	63,64 %
	Wanita	32	36,36 %
Umur	30 – 40	24	27,27 %
	40 – 50	37	42,05 %
	50 ke atas	27	30,68 %
Gol Pangkat	II a - b	9	10,23 %
	II c – d	33	36,36 %
	III a - b	10	11,36 %
	III c - d	36	40,91 %
	IV a – b	1	1,14 %
Pendidikan	SMA	45	51,14 %
	S I	38	43,18 %
	Strata II	5	5,68 %
Masa Kerja	s.d 10 tahun	38	43,18 %
	10 s.d 20 tahun	35	39,77 %
	20 tahun keatas	15	17,05 %

Sumber : Data diolah Excell (2018)

1. Jenis Kelamin

Dari data di atas diketahui responden laki-laki 56 orang atau 63,64 % dan responden wanita sebesar 32 orang atau 36,36 % dapat disimpulkan bahwa komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin telah diperhitungkan secara matang mengingat banyaknya tugas luar atau lapangan yang harus diemban terkait dengan metrology , pameran dan kegiatan pengawasan..

2. Umur

Dari tabel di atas bahwa responden yang berusia antara 30-40 tahun sebanyak 24 orang (27,27 %), usia 40-50 sebanyak 37 orang (42,05 %), usia 50 tahun ke atas sebanyak 27 orang (30,68 %). Mayoritas responden berusia antara 40-50 tahun,

3. Golongan Pangkat

Dari tabel di atas sebanyak 40,91 % responden memiliki pangkat golongan pangkat III c-d atau sebanyak 36 orang. Golongan IVa-b sebanyak 1 orang atau sebesar 1,14%. Golongan IIIa-b sebanyak 10 orang atau sebesar 11,36 %. Golongan IIc-d sebanyak 33 orang atau sebesar 36,36 %. Dan golongan IIa-b atau diabaahnya sebanyak 9 orang atau sebesar 10,23 %. Golongan pangkat tersebut memang merupakan golongan yang ideal untuk pegawai Dinas Perdagangan menurut kepegawaian.

4. Pendidikan (strata)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan strata I sebanyak 38 orang (43,18

%), strata II sebanyak 5 orang (5,68 %), dan SMA- D3 sebanyak 45 orang (51,14 %). Sementara pendidikan terbanyak dibawah S1.

5. Masa Kerja

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja 10 s.d 20 tahun sebanyak 35 orang (39,77 %) dan masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 15 orang (17,05 %). Dan masa kerja di bawah 10 tahun sebanyak 38 orang atau sebesar 43,18 %. Hal tersebut dikarenakan banyaknya pegawai yang diangkat dari tenaga honorer.

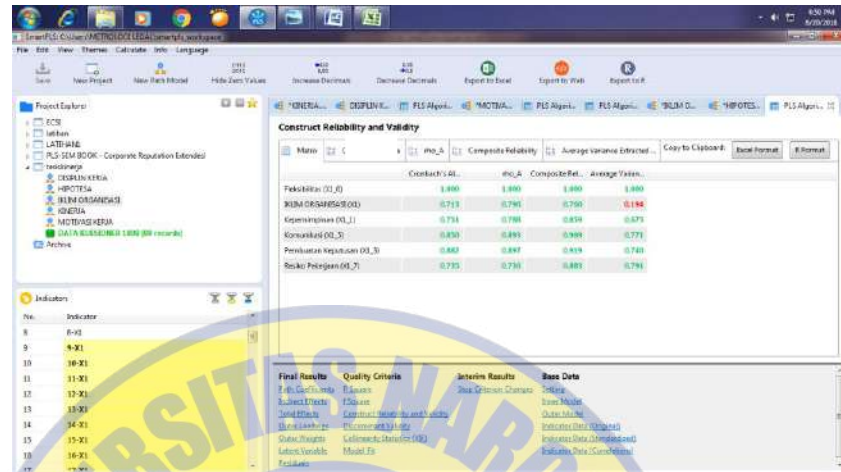
5.2 Analisis dan Pembahasan

5.2.1 Uji Validitas

Metode yang digunakan dalam pengujian validitas adalah analisis factor dengan output dari Smart PLS berupa nilai AVE (Average Variance Extracted) atau Rata-rata Varians Sarian yang dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai AVE diatas batas minimal 0,5. Dan *Convergent Validity*, Nilai convergen validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan >0.7. Convergent validity cukup memadai apabila skor AVE (Average Variance Extacted) diatas 0,5 (Henseler, dkk., 2009). Suatu indicator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor diatas 0.5. Metode cross-loading menyatakan bahwa semua item harus lebih besar dari konstruk lainnya (Al-Gahtani, dkk., 2007). Dengan penjelasan hasil penelitian sebagai berikut :

5.2.1.1 Uji Validitas Iklim Organisasi (X₁)

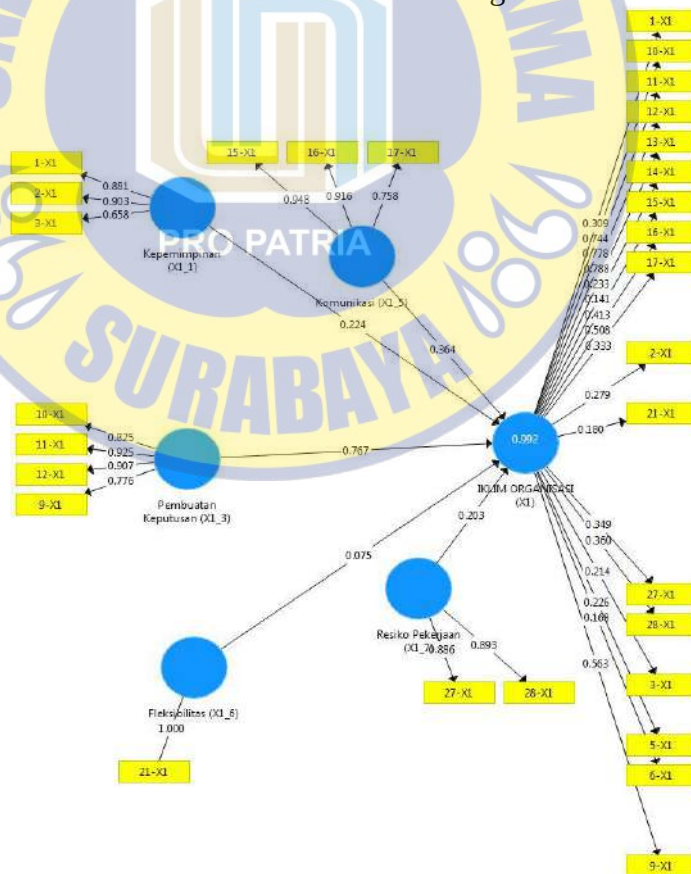
Berikut hasil pengujian validitas variabel Iklim Organisasi dengan menggunakan *software* SMARTPLS 3.0:



	Construct's AVE	ρ_A	Composite Rel.	Average Variance Extracted
Pekerjaan (X1_6)	1.000	1.000	1.000	1.000
Iklim Organisasi (X1)	0.184	0.795	0.795	0.184
Kepemimpinan (X1_1)	0.751	0.788	0.838	0.675
Komunikasi (X1_3)	0.693	0.895	0.908	0.775
Pembuatan Keputusan (X1_3)	0.867	0.847	0.819	0.740
Risiko Pekerjaan (X1_7)	0.795	0.795	0.881	0.795

Sumber : SmartPLS 3.0 (2018)

Gambar 5.2
Print Out AVE Iklim Organisasi



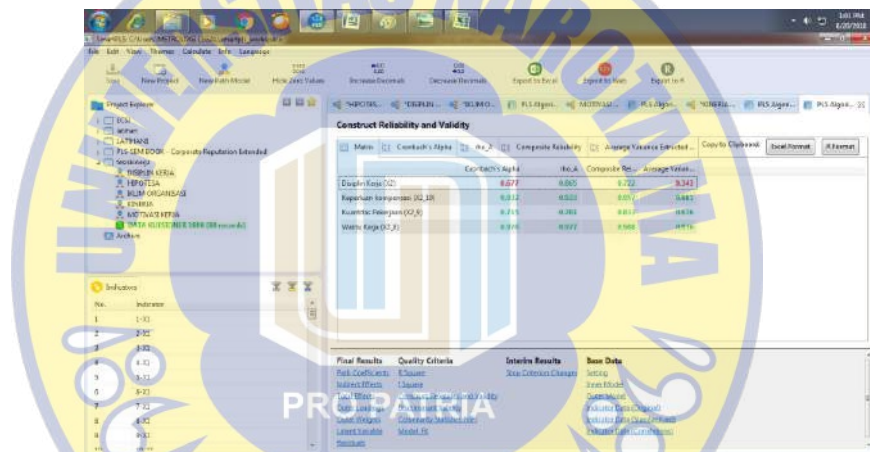
Sumber : SmartPLS 3.0 (2018)

Gambar 5.3
Loading Factor Iklim Organisasi

Berdasarkan Gambar 5.2 dan 5.3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *square root of average variance extracted (AVE)* dan *Loading Factor* diatas 0.5. Nilai AVE terkecil sebesar 0.675 untuk kepemimpinan ($X1_1$) dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

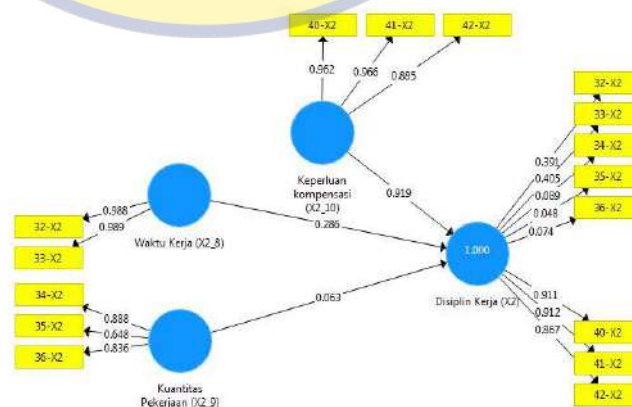
5.2.1.2 Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja dengan menggunakan bantuan *software* SMARTPLS 3.0:



Sumber : SmartPLS 3.0 (2018)

Gambar 5.4
Print Out AVE Disiplin Kerja



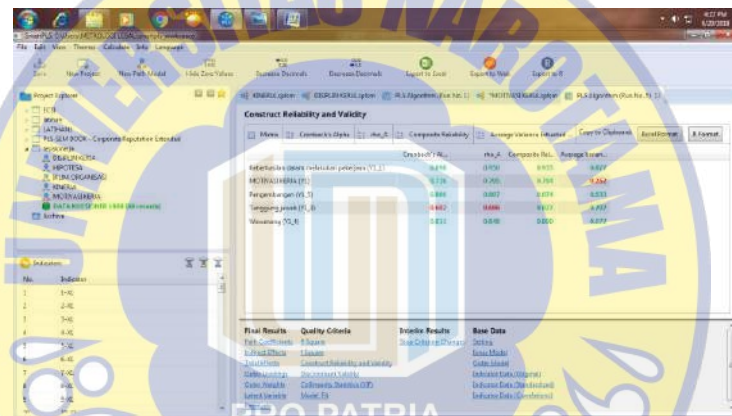
Sumber : SmartPLS 3.0 (2018)

Gambar 5.5
Loading Factor Disiplin Kerja

Berdasarkan Gambar 5.4 dan 5.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai *square root of average variance extracted (AVE)* dan *Loading Factor* diatas 0.5 Nilai AVE terkecil sebesar 0.636 untuk Kuantitas pekerjaan (X2₉) dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

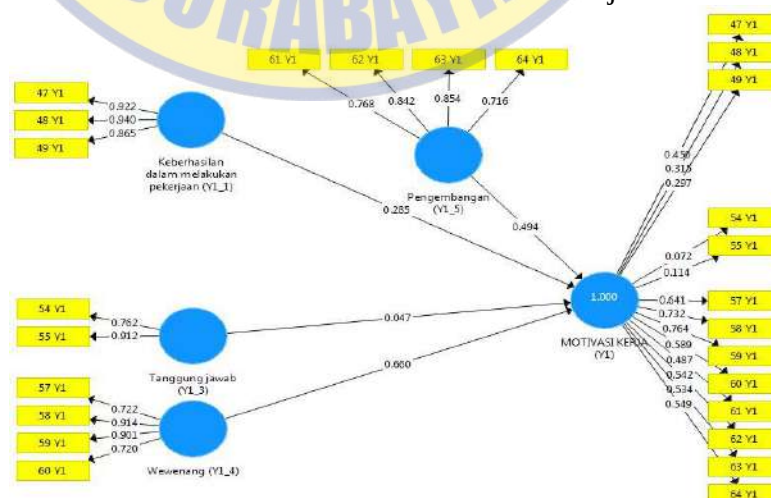
5.2.1.3 Uji Validitas Motivasi Kerja (Y1)

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel motivasi dengan menggunakan bantuan software SMARTPLS 3.0:



Sumber : SmartPLS 3.0 (2018)

Gambar 5.6
Print Out AVE Motivasi Kerja



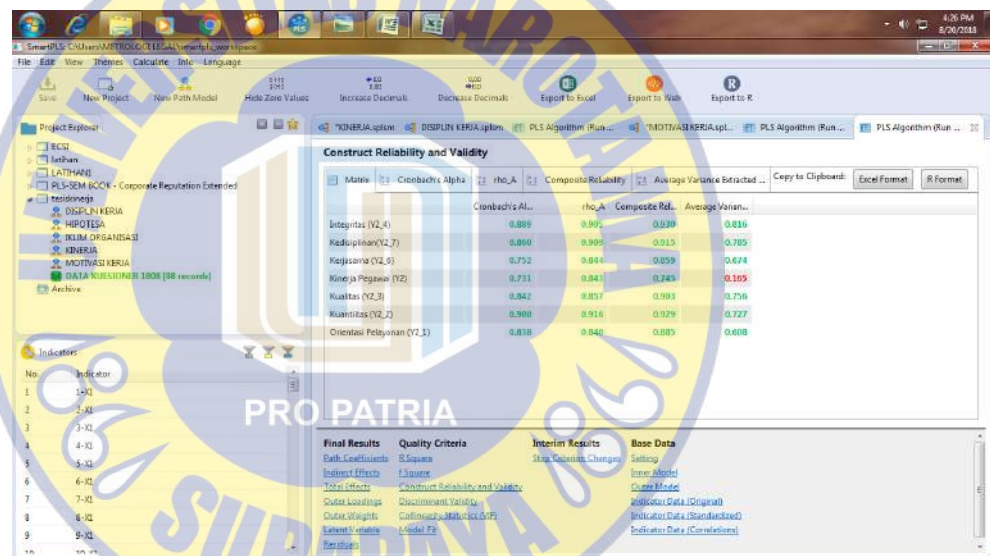
Sumber : SmartPLS 3.0 (2018)

Gambar 5.7
Loading Factor Motivasi Kerja

Berdasarkan Gambar 5.6 dan 5.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *square root of average variance extracted (AVE)* dan *Loading Factor* diatas 0.5 Nilai AVE terkecil sebesar 0.635 untuk Pengembangan (Y1₅) dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

5.2.1.4 Uji Validitas Kinerja (Y2)

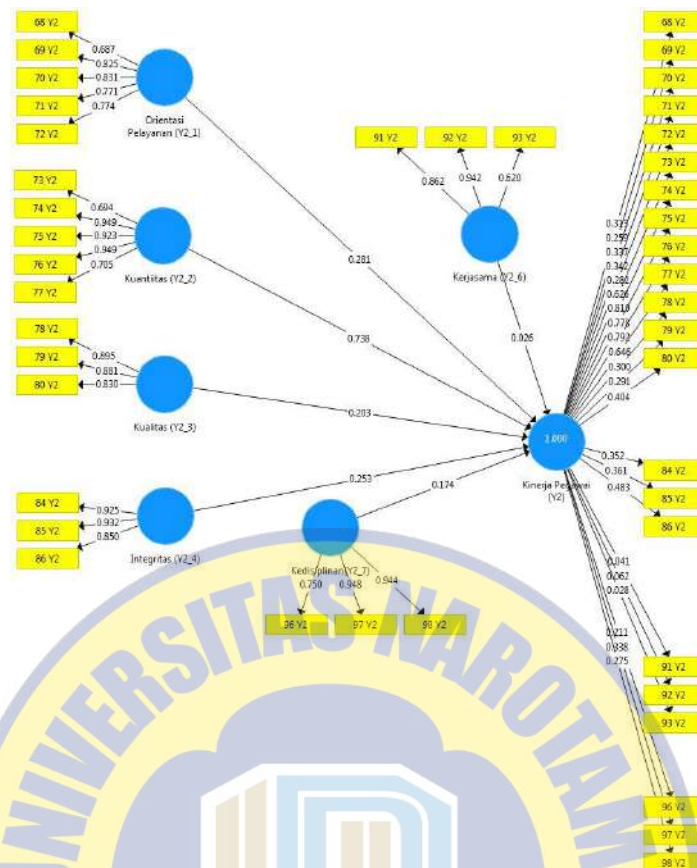
Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel kinerja dengan menggunakan bantuan *software* SMARTPLS 3.0:



Construct	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Integritas (Y2_4)	0.889	0.901	0.939	0.816
Kedapikan (Y2_7)	0.869	0.909	0.915	0.705
Kepuasan (Y2_8)	0.752	0.844	0.859	0.674
Kinerja Pegawai (Y2)	0.731	0.841	0.745	0.105
Kualitas (Y2_3)	0.842	0.857	0.993	0.756
Kuantitas (Y2_2)	0.908	0.916	0.929	0.727
Orientasi Pelayanan (Y2_1)	0.818	0.840	0.885	0.608

Sumber : SmartPLS 3.0 (2018)

Gambar 5.8
Print Out AVE Kinerja



Sumber : SmartPLS 3.0 (2018)

Gambar 5.9
Loading Factor Kinerja

Berdasarkan Gambar 5.8 dan 5.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai *square root of average variance extracted (AVE)* dan *Loading Factor* diatas 0.5 Nilai AVE terkecil sebesar 0.608 untuk Orientasi Pelayanan (Y2₁) dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam pengujian realibilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* atau Composite Reliability atau

dapat pula dari nilai korelasi yang ditunjukkan SmartPLS. Jika *Composite Reliability* dinyatakan baik jika diatas 0.7 dan *Cronbach's Alpha* diatas 0.6.

5.2.2.1 Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X1)

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel Iklim Organisasi dengan menggunakan bantuan *software* SMARTPLS 3.0:

Tabel 5.2
Hasil *Output* Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X1)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Fleksibilitas (X1_6)	1.000	1.000	1.000	1.000
Kepemimpinan (X1_1)	0.751	0.788	0.859	0.675
Komunikasi (X1_5)	0.850	0.893	0.909	0.771
Pembuatan Keputusan (X1_3)	0.882	0.897	0.919	0.740
Resiko Pekerjaan (X1_7)	0.735	0.736	0.883	0.791

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.0 (2018)

Pada hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau terkecil 0,735 > 0,6 dan nilai *Composite Reliability* > 0,7 atau terkecil 0,859 > 0,7 sehingga item-item pernyataan dari variabel Iklim Organisasi (X1) adalah reliabel. Berdasarkan keputusan tersebut, maka indikator yang digunakan dari variabel iklim organisasi dan digunakan sebagai *instrument* adalah Kepemimpinan (X1₁), Pembuatan Keputusan (X1₃), Komunikasi (X1₅), Fleksibilitas (X1₆), Resiko Pekerjaan (X1₇).

5.2.2.2 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel Disiplin Kerja dengan menggunakan bantuan *software* SMARTPLS 3.0:

Tabel 5.3
Hasil *Output* Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keperluan kompensasi (X _{2_10})	0.932	0.933	0.957	0.881
Kuantitas Pekerjaan (X _{2_9})	0.715	0.781	0.837	0.636
Waktu Kerja (X _{2_8})	0.976	0.977	0.988	0.976

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.0 (2018)

Pada hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau terkecil 0,715 > 0,6 dan nilai *Composite Reliability* > 0,7 atau terkecil 0,837 > 0,7 sehingga item-item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X₂) adalah reliabel. Berdasarkan keputusan tersebut, maka indikator yang digunakan dari variabel disiplin kerja dan digunakan sebagai *instrument* adalah Waktu Kerja (X_{2_8}), Kuantitas Pekerjaan (X_{2_9}), dan Keperluan Kompensasi (X_{2_10}).

5.2.2.3 Uji Reliabilitas Motivasi (Y₁)

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi dengan menggunakan bantuan *software* SMARTPLS 3.0:

Tabel 5.4
Hasil *Output* Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y1)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keberhasilan dalam melakukan	0.898	0.950	0.935	0.827
Pengembangan (Y1_5)	0.806	0.807	0.874	0.635
Tanggung jawab (Y1_3)	0.602	0.686	0.827	0.707
Wewenang (Y1_4)	0.831	0.848	0.890	0.672

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.0 (2018)

Pada hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau terkecil pada Tanggung jawab (Y1₃) dan nilai *Composite Reliability* > 0,7 atau terkecil 0,827 > 0,7 sehingga item-item pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (Y1) adalah reliabel. Berdasarkan keputusan tersebut, maka indikator yang digunakan dari variabel Motivasi kerja dan digunakan sebagai *instrument* adalah keberhasilan dalam melakukan pekerjaan (Y1₁), tanggung jawab (Y1₃), Wewenang (Y1₄) dan pengembangan (Y1₅),.

5.2.2.4 Uji Reliabilitas Kinerja (Y2)

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja dengan menggunakan bantuan *software* SMARTPLS 3.0:

Tabel 5.5
Hasil *Output* Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y2)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Integritas (Y2_4)	0.889	0.907	0.930	0.815
Kedisiplinan(Y2_7)	0.860	0.917	0.915	0.785
Kerjasama (Y2_6)	0.752	0.899	0.857	0.672
Kinerja Pegawai (Y2)	0.774	0.845	0.796	0.193
Kualitas (Y2_3)	0.842	0.859	0.903	0.755
Kuantitas (Y2_2)	0.900	0.915	0.929	0.727
Orientasi Pelayanan (Y2_1)	0.838	0.840	0.885	0.608

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.0 (2018)

Pada hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau terkecil 0,774 > 0,6 dan nilai *Composite Reliability* > 0,7 atau terkecil 0,796 > 0,7 sehingga item-item pernyataan dari variabel Kinerja (Y2) adalah reliabel. Berdasarkan keputusan tersebut, maka semua item pernyataan dari variabel Kinerja bisa digunakan sebagai *instrument*.

5.2.3 Uji Inner Model

Model struktural menggambarkan hubungan-hubungan yang ada di antara variabel-variabel laten atau hubungan antar konstruk (Nurdiansyah, 2014). Evaluasi inner modal atau model struktural digunakan untuk meneliti struktural model. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Koefisien determinasi (R^2)
2. Predictive Relevance (Q^2)

3. Goodness of Fit Index (GoF)

Juga dilakukan Uji untuk indikator formatif yaitu : *Significance of weights*. Nilai weight indikator formatif dengan konstruksya harus signifikan. Dan *Multicollinearity*. Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5- 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multicollinearity

Uji ini bisa dikenal asumsi klasik merupakan uji prasyarat jika anda menggunakan analisis regresi linier. Berikut akan dibahas masing-masing uji sebagai berikut:

5.2.3.1 Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria outer model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (103 model).

Dapat dinilai dari R square seperti tabel berikut.

Tabel 5.6
Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA (Y2)	0.166	0.146
MOTIVASI (Y1)	0.318	0.294

Teknik pengukuran ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa konstruk endogen diuji untuk menguatkan hubungan antara konstruk

eksogen dengan mengevaluasi R^2 . R^2 berfungsi untuk mengukur hubungan antara variabel laten terhadap total varians. Sebagaimana yang dikatakan dalam penelitian sebelumnya, nilai R^2 dengan variabel endogen diatas 0,1 adalah yang dapat diterima (Chenhall, 2004). Menurut Chin (1998), nilai R square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). *R-square* berfungsi menjelaskan kemampuan independent variabel menjelaskan dependent variabel. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen.

Sesuai tabel, nilai R square untuk motivasi (Y1) sebesar 0,18 dapat diterima karena $> 0,19$ dan $< 0,33$, maka kemampuan iklim organisasi dan disiplin menjelaskan variabel motivasi sedang atau moderat, maka kemampuan iklim organisasi dan disiplin menjelaskan variabel motivasi sedang atau moderat. Nilai R square untuk Kinerja (Y2) sebesar 0,166 dapat diterima karena $> 0,1$ dan $0,19 < R^2 < 0,33$, maka kemampuan iklim organisasi dan disiplin serta motivasi menjelaskan variabel kinerja sedang atau moderat.

Dari Uji F Square, *Effect Size* (f square). Dilakukan untuk mengetahui kebaikan model.

Tabel 5.7
Nilai uji F Square

f Square

Matrix		f Square			
		X1	X2	Y1	Y2
X1				0.169	0.081
X2				0.034	0.278
Y1					0.023
Y2					

Berikut untuk penguian inner odel dapat dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (Predictive relevance). $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai nilai Predictive relevance. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blindfolding. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 kecil, 0,15 sedang dan 0,35 besar.

Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) \dots (1-R_n^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1-0,166) (1-0,318)$$

$$Q^2 = 0,4312$$

Nilai $Q^2 > 0$, dan $0,4312 > 0,35$ artinya model mempunyai nilai Predictive relevance yang besar.

Selanjutnya adalah menghitung nilai Goodness of Fit (GoF) yang dihitung secara manual. Menurut Tenenhaus 2004, nilai GoF small = 0,1 medium = 0,25 besar = 0,38.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,714 \times 0,242}$$

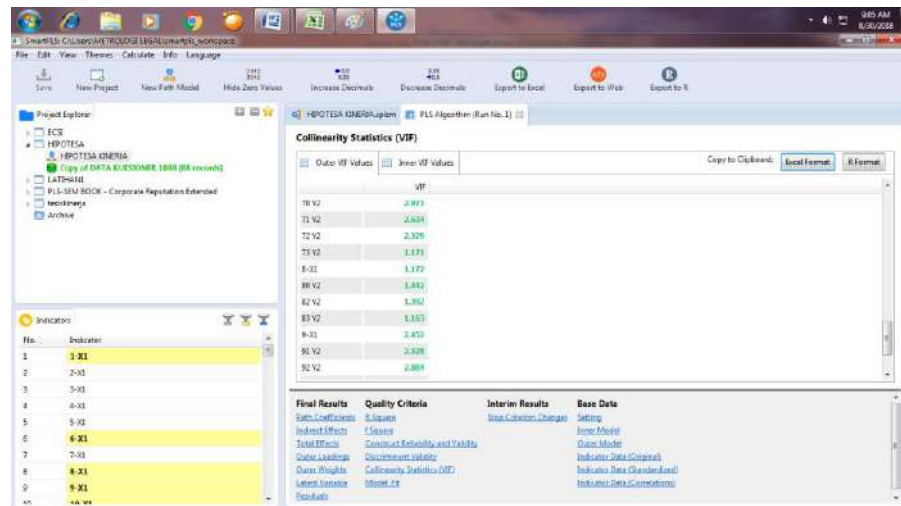
$$GoF = 0,4157$$

Dari pengujian R^2 , Q^2 , dan GoF terlihat bahwa model yang dibentuk adalah *robust*, atau mengindikasikan model fit dengan data dan dapat diterima. Sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

5.2.3.2 Uji multicollinearity

Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 menyatakan bahwa terjadi *multicollinearity* pada indikator tersebut. Dengan melihat nilai VIF harus dibawah 5 sehingga dapat dikatakan data terbebas dari multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Berarti lolos uji (Imam Ghozali, 2002: 92)..

Berikut hasil uji Collinearity Statistic (VIF) dalam SmartPLS 3.0



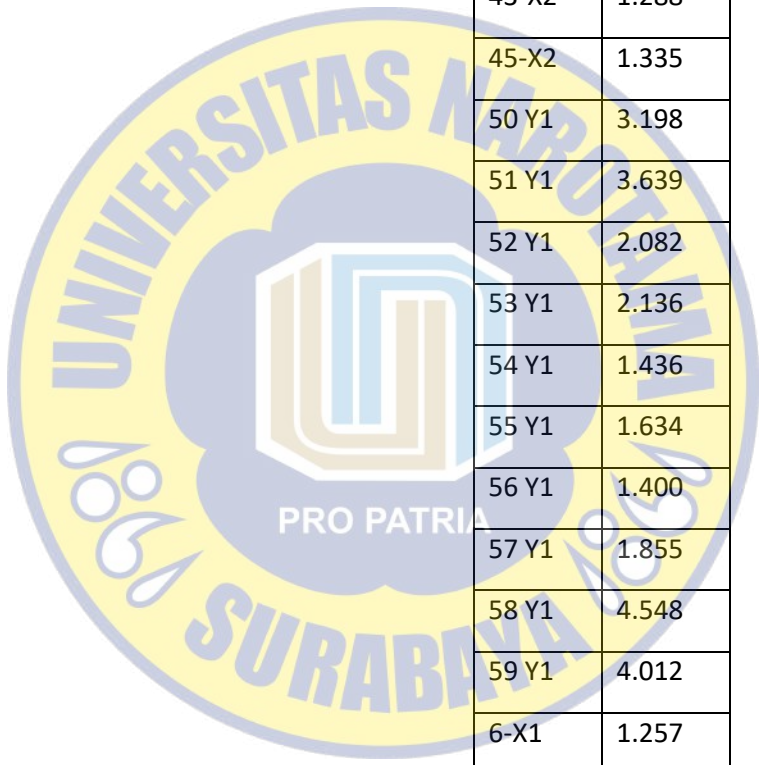
Sumber : SmartPLS 3.0 (2018)

Gambar 5.10
Uji Collineraty Statistic (VIF) SmartPLS 3.0

Atau bila dituangkan dalam bentuk tabel sbb :

Tabel 5.8
VIF untuk semua indikator

	VIF
1-X1	1.169
10-X1	2.773
11-X1	4.178
12-X1	4.848
15-X1	4.139
16-X1	4.185
22-X1	1.378
23-X1	1.267
25-X1	1.546
26-X1	1.435
27-X1	1.763
28-X1	1.826



30-X2	1.132
34-X2	1.780
35-X2	1.362
36-X2	4.307
37-X2	3.546
40-X2	12.534
41-X2	4.919
42-X2	2.481
43-X2	1.288
45-X2	1.335
50 Y1	3.198
51 Y1	3.639
52 Y1	2.082
53 Y1	2.136
54 Y1	1.436
55 Y1	1.634
56 Y1	1.400
57 Y1	1.855
58 Y1	4.548
59 Y1	4.012
6-X1	1.257
60 Y1	1.847
61 Y1	1.333
65 Y1	1.248
66 Y1	1.552
67 Y1	1.514
68 Y2	1.586
69 Y2	3.112
70 Y2	2.971

71 Y2	2.634
72 Y2	2.329
73 Y2	1.171
8-X1	1.172
80 Y2	1.442
82 Y2	1.392
83 Y2	1.163
9-X1	2.452
91 Y2	2.528
92 Y2	2.884
93 Y2	1.562

Berdasarkan tabel data diatas dapat disimpulkan karena nilai outer VIF Value mulai dari 1 X1, 2X1, 3X1.... 97 Y2, 98 Y2 nilai VIF dibawah 5 dengan rentang nilai $30 X2 = 1,132 < \text{NILAI VIF}$, $41 X2 = 4,919$ maka data terbebas dari multikolinieritas. Dan untuk setiap variabel dapat dijelaskan sbb :

Tabel 5.9
Nilai Inner VIF Values

Collinearity Statistics (VIF)

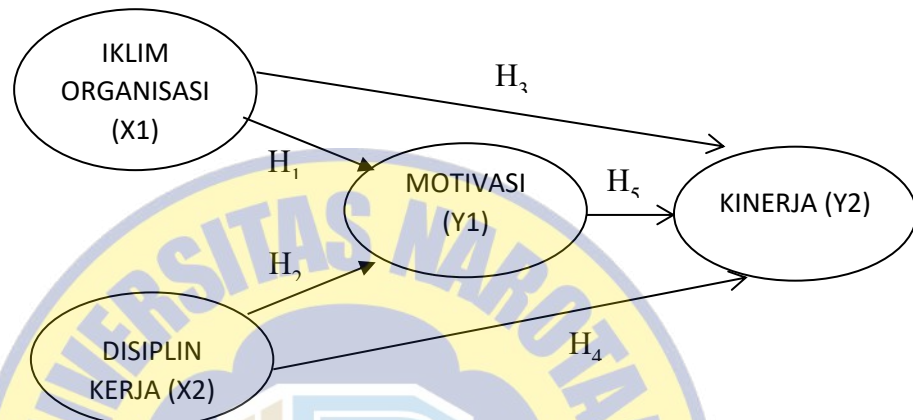
Outer VIF Values		Inner VIF Values			
	X1	X2	Y1	Y2	
X1			1.001	1.170	
X2			1.001	1.035	
Y1				1.198	
Y2					

Sumber : Olahan SmartPLS (2018)

Dari tabel diatas didapatkan nilai inner VIF value juga < 5 , Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

5.3 Pengujian Hipotesis

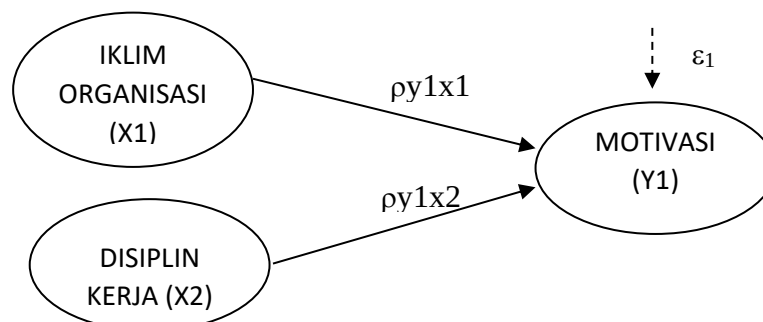
Sebelum melakukan analisis, akan ditampilkan terlebih dahulu struktur hubungan kausal antara variabel Iklim Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (Y_1), dan Kinerja (Y_2) sebagai berikut:



Sumber : Peneliti, 2018

Gambar 5.11
Struktur hubungan kausal antar variabel

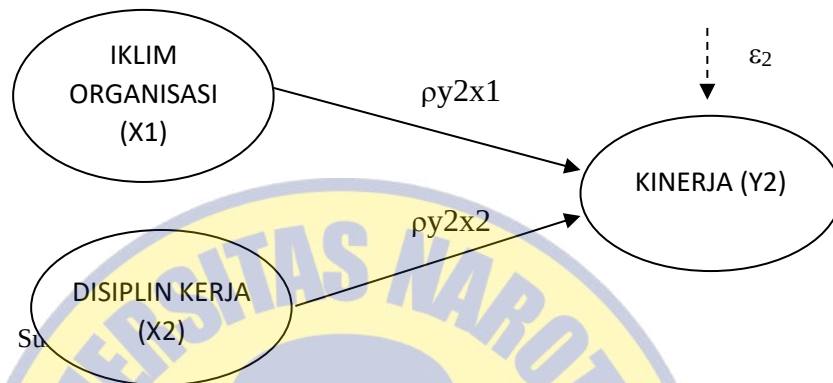
Analisis pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y_1) akan digambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub-struktur 1. Adapun gambar dari sub-struktur1 tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Peneliti, 2018

Gambar 5.12
Sub-Struktur 1

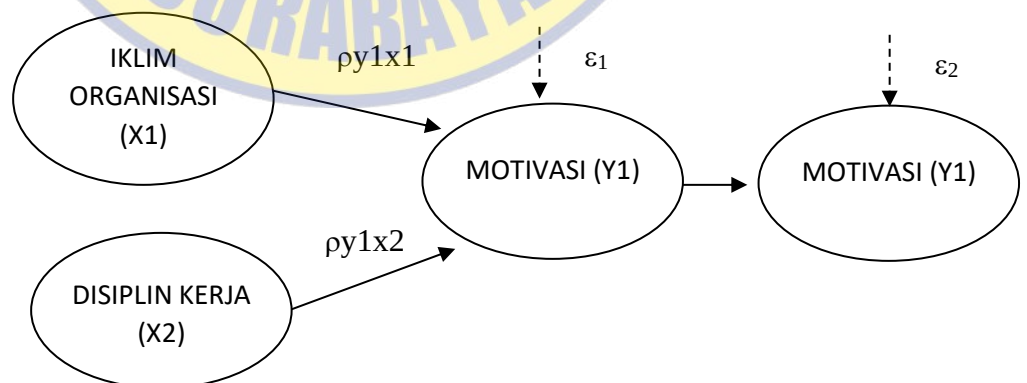
Analisis pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) akan digambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub-struktur 2. Adapun gambar dari sub-struktur 2 tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.13
Sub-Struktur 2

Analisis pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Motivasi (Y_1) akan digambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub-struktur 3.

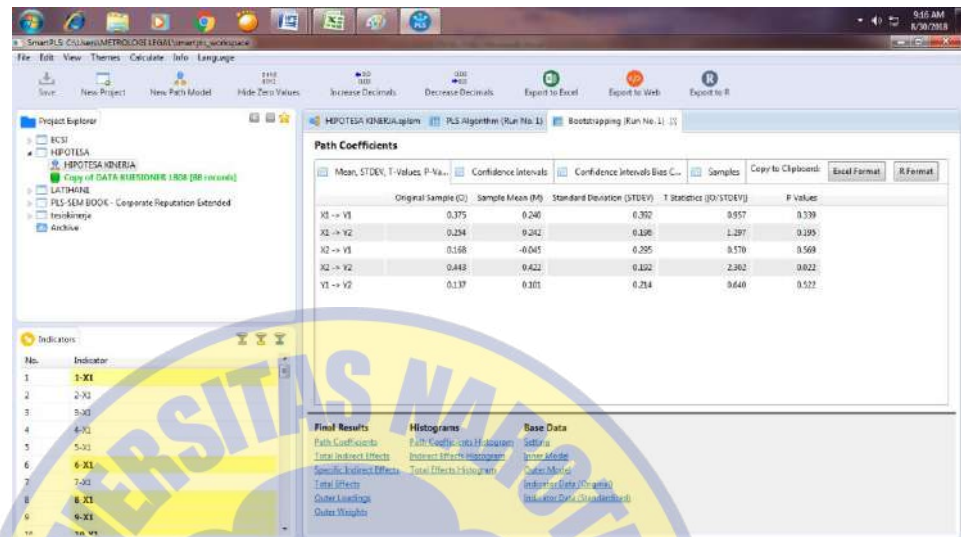
Dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Peneliti, 2018

Gambar 5.14
Sub-Struktur 3

Pengujian data dilakukan dengan SmartPLS 3.0 menggunakan Bootstrapping pada calculate untuk perhitungannya, dan didapatkan hasil sbb :



Sumber : Tampilan layar SmartPLS, 2018

Gambar 5.15

Tampilan Path Coefficients hasil Bootstrapping

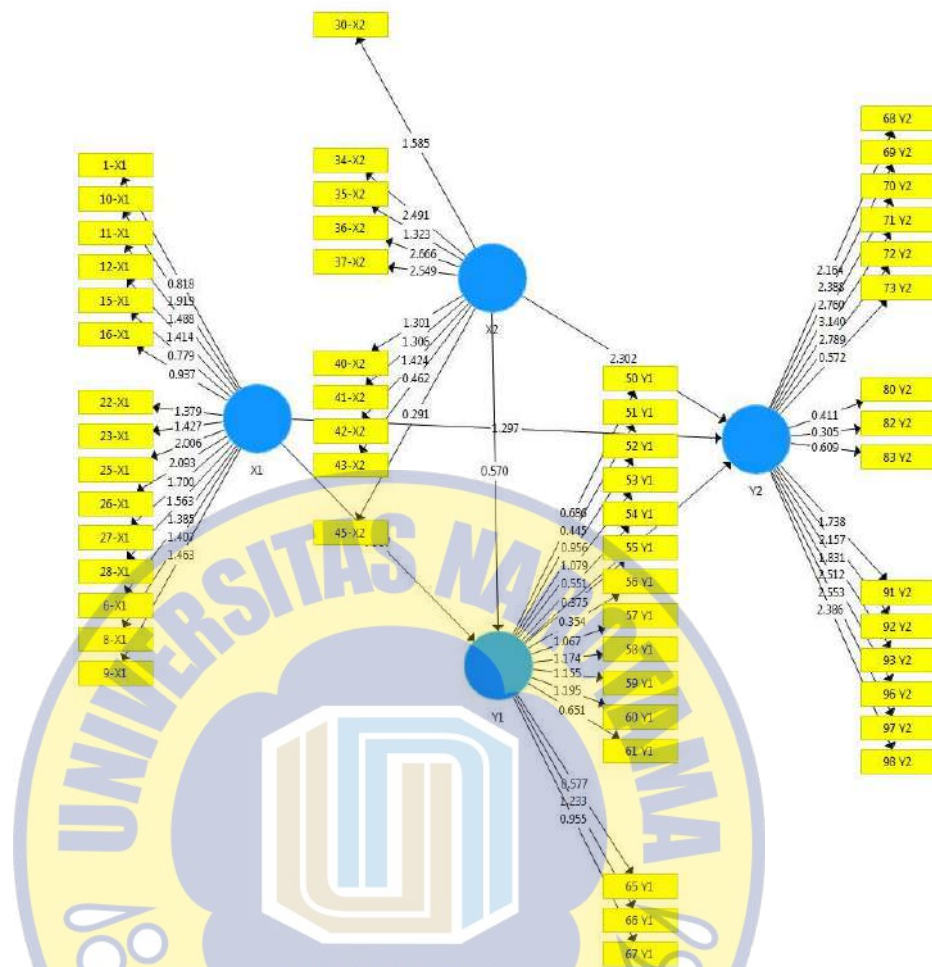
Tabel 5.10

Path Coefficients hasil Bootstrapping

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
X1 -> Y1	0.375	0.240	0.392	0.957	0.339
X1 -> Y2	0.254	0.242	0.196	1.297	0.195
X2 -> Y1	0.168	-0.045	0.295	0.570	0.569
X2 -> Y2	0.443	0.422	0.192	2.302	0.022
Y1 -> Y2	0.137	0.101	0.214	0.640	0.522

Sumber : Olahan SmartPLS (2018)



Sumber : Tampilan layar SmartPLS, 2018

Gambar 5.16
Path Coefficients hasil Bootstrapping

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Iklim Organisasi dengan Motivasi namun tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 0,339 ($< 1,98861$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,375 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi adalah positif. Dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka motivasi kerja akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ‘Iklim

Organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai' diterima

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Disiplin Kerja dengan motivasi kerja namun tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 0,57 ($< 1,98861$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,168 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja dengan motivasi kerja adalah positif. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka motivasi kerja akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai' diterima.

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai meski kurang signifikan dengan T-statistik sebesar 1.297 ($< 1,98861$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,254 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai adalah positif. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Iklim Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai' diterima.

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai meski signifikan dengan

T-statistik sebesar 2.302 ($> 1,98861$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,443 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah positif. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ' Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai' diterima.

Berdasarkan nilai *P Value* maka diperoleh bahwa nilai tertinggi yang mempengaruhi motivasi Kerja adalah pada Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,569. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi lebih tinggi dari pada pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap motivasi (0,339).

Lebih lanjut, dari tiga variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, yaitu Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan motivasi, yang paling besar pengaruhnya adalah motivasi kerja karena mempunyai nilai *P Value* tertinggi yaitu sebesar 0,522 dibandingkan dua variabel yang lain. Dengan demikian motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang paling tidak dominan adalah disiplin kerja yaitu dengan *P Value* terkecil yaitu sebesar 0,022.

Selanjutnya perlunya dilakukan pengujian adanya pengaruh variabel intervening motivasi atas variabel eksogen iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel endogen Kinerja

Tabel 5.11
Specific Indirect Effects hasil Bootsstrapping

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y1 -> Y2	0.051	0.068	0.087	0.593	0.553
X2 -> Y1 -> Y2	0.023	0.020	0.063	0.364	0.716

Sumber : Olahan SmartPLS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai melalui Motivasi meski kurang signifikan dengan T-statistik sebesar 0,593 ($< 1,98861$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,051 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja adalah positif. Juga terdapat hubungan langsung antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai melalui Motivasi meski tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 0,364 ($< 1,98861$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,023 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja adalah positif. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik iklim organisasi dan disiplin kerja melalui motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Iklim Organisasi dan Disiplin berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja' diterima.

Tabel 5.12
Total Effect variabel

Total Effects

Matrix				
	X1	X2	Y1	Y2
X1			0.375	0.306
X2			0.168	0.466
Y1				0.137
Y2				

Persamaan struktur :

$$Y_1 = p_{41} X_1 + p_{42} X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = p_{51} X_1 + p_{52} X_2 + p_{53} Y_1 + \varepsilon_2$$

Dengan hasil pengolahan data didapatkan persamaan sbb:

$$Y_1 = 0.375 X_1 + 0.168 X_2 + 0.437$$

$$Y_2 = 0.306 X_1 + 0.466 X_2 + 0.137 Y_1 + 0.537$$

Berikut gambaran bentuk hubungan antar variabel dalam bentuk tabel.

Tabel 5.13
Besar Pengaruh antar variabel hasil Bootstrapping

Pengaruh antar variabel	P Values	T Hitung	Original Sample	Measurement
IKLIM ORGANISASI (X1) → MOTIVASI KERJA (Y1)	0.339	0.957	0.375	Pengaruh langsung, positif, tidak signifikan
IKLIM ORGANISASI (X1) → KINERJA (Y2)	0.195	1.297	0.254	Pengaruh langsung, positif, tidak signifikan
DISIPLIN KERJA (X2) → MOTIVASI KERJA (Y1)	0.569	0.57	0.168	Pengaruh langsung, positif, tidak signifikan
DISIPLIN KERJA (X2) → KINERJA (Y2)	0.022	2.302	0.443	Pengaruh langsung, positif, signifikan
MOTIVASI KERJA (Y1) → KINERJA (Y2)	0.522	0.64	0.137	Pengaruh langsung, positif, tidak signifikan
IKLIM ORGANISASI (X1) → MOTIVASI → KINERJA (Y2)	0.553	0.593	0.054	Pengaruh langsung, positif, tidak signifikan
DISIPLIN KERJA (X2) → MOTIVASI → KINERJA (Y2)	0.716	0.364	0.023	Pengaruh langsung, positif, tidak signifikan

Sumber : Olahan SmartPLS (2018)

Untuk menghitung pengaruh dalam prosentase diperlukan perkalian antara path coefficient dengan nilai latent variabel. Yang dapat dilihat dari tabel nilai path dikalikan nilai LVC pada tabel dibawah.

Tabel 5.14
Latent Variabel Correlations hasil Bootstrapping

Latent Variable

Latent Variable	Latent Variable Correlations		Latent Variable Covariances	
	X1	X2	Y1	Y2
X1	1.000	-0.028	0.371	0.293
X2	-0.028	1.000	0.158	0.458
Y1	0.371	0.158	1.000	0.301
Y2	0.293	0.458	0.301	1.000

Sumber : Olahan SmartPLS (2018)

Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Pengujian Sub Struktur – 1

Hipotesis : H1 : Variabel Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Motivasi (Y_1) pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya.

H2 : Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Motivasi (Y_1) pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya.

Dasar dan Hasil Pengambilan Keputusan

1. Nilai Original sample (o) pada Path Coeffisients hasil Bootstrapping
2. Hipotesis diterima

Kesimpulan

1. Variabel Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Motivasi (Y_1) pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya sebesar 0.375.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Motivasi (Y_1) pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya sebesar 0.168.

2. Pengujian Sub Struktur – 2

Hipotesis : H3 : Variabel Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y_2) pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya.

H4 : Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y_2) pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya.

Dasar dan Hasil Pengambilan Keputusan

1. Nilai Original sample (O) pada Path Coeffisients hasil Bootsstrapping
2. Hipotesis diterima

Kesimpulan

1. Variabel Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y_2) pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya sebesar 0.306.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y_2) pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya sebesar 0.466.

3. Pengujian Sub Struktur – 3

Hipotesis : H5 : Variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara

langsung terhadap variabel Kinerja (Y2) melalui Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya.

Dasar dan Hasil Pengambilan Keputusan

Nilai Original sample (O) pada Specific Indirrect Effects Hipotesis diterima

Kesimpulan

1. Variabel Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya sebesar 0.051.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) pada Pegawai Dinas Perdagangan Surabaya sebesar 0.023.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa :

1. Secara Langsung Variabel Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi (Y1) sebesar $0.375 \times 0.371 = 0.139125$ atau 13.9125 %.
2. Secara langsung Variabel Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y2) sebesar $0.168 \times 0.158 = 0.026544$ atau 2.6544 %..

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa meskipun nilai korelasi iklim organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai sangat kecil akan tetapi iklim organisasi yang kondusif yang diberikan dukungan dari berbagai pihak dapat memberikan dampak kepada kinerja pegawai dalam proses pemberian pelayanan dibidang perdagangan untuk masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Dalam Jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara, Joko Purnomo, 2016, pada keseluruhan pegawai Dinas sebanyak 70 orang menyatakan bahwa dari ketiga variabel ; kepemimpinan, motivasi dan lingkungan, hanya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Namun demikian, secara bersama-sama variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan oleh Dra Enny Murtaliningtyas, 2016, menggunakan SEM dengan program AMOS untuk 65 karya Universitas Muhammadiyah Jember menghasilkan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan.

Miswan, 2015 meneliti pengaruh perilaku kepemimpinan, iklim

organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen pegawai negeri sipil pada universitas swasta di kota Bandung (Studi Pada Jurusan/Program Studi di Lingkungan Universitas Swasta Se-Kota Bandung). Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PNS. Iklim organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan, sedangkan motivasi kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PNS pada universitas swasta Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian Evan Karno Pasaribu, Ayu Desi Indrawati, 2016, pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bali, dimana responden berjumlah 71 orang dengan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, kesimpulan diperoleh adalah Iklim organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bali atau dengan kata lain iklim organisasi di Dinas Sosial Provinsi Bali sekarang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja organisasi perlu diperhitungkan karena iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku para karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku karyawan untuk faham tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan petunjuk dalam rangka penyesuaian diri di organisasi. Menghubungkan manajemen atau pimpinan dan perilaku pegawai dalam mewujudkan kinerja Dinas guna pencapaian

tujuan organisasi.

Pimpinan memegang peran yang sangat besar dalam penentuan dan pemeliharaan iklim organisasi dengan mewujudkan sistem nilai menjadi pola perilaku di lingkungan kerja. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memotivasi pegawai serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Upaya peningkatan motivasi kerja pegawai dapat ditempuh melalui peningkatan kesejahteraan pegawai. Iklim organisasi yang kondusif sangat bermanfaat bagi organisasi dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan cenderung lebih baik.

Pada Dinas Perdagangan sebagai salah satu instansi pemerintah Kota Surabaya yang melakukan pelayanan public, iklim kerja sudah tercipta baik, dengan formasi pegawai ditetapkan oleh BKD. Faktor yang perlu diperbaiki adalah masalah kepemimpinan, perlunya figur seorang pimpinan mulai eselon II hingga IV diisi yang capable dan motivator bagi pegawainya. Terciptanya keputusan atau kebijakan yang selaras dengan visi misi Dinas Perdagangan yang rasionalis, dengan tingkat fleksibilitas yang seimbang antara tugas dan kewajiban sesuai tupoksi serta komunikasi yang baik serta kesadaran akan resiko pekerjaan yang diemban sebagai abdi masyarakat yang ditempatkan di Dinas Perdagangan Surabaya.

Pengaruh Langsung Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y_1) dan Kinerja (Y_2) adalah sebagai berikut :

1. Secara langsung Variabel Disiplin Kerja(X_2) berpengaruh terhadap Motivasi (Y_1) sebesar $0.306 \times 0.293 = 0.089658$ atau 8.9658 %.
2. Secara langsung Disiplin Kerja(X_2) berkontribusi terhadap Kinerja (Y_2) sebesar $0.466 \times 0.458 = 0.213428$ atau 21.3428 %.

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan Galih Wisnu Wardhana, Achmad Choerudin, 2014, Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris di STMIK “AUB” Surakarta Jawa Tengah) Populasi dalam penetian ini adalah seluruh dosen yang ada di STMIK “AUB” Surakarta yang berjumlah 42 orang dengan analisa alur dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap motivasi dosen STMIK AUB Surakarta.

Novira Kurniasari, 2014, hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo sebanyak 50 orang dengan analisis uji path dengan bantuan program SPSS Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja menghasilkan nilai 0,034 dengan nilai sig = 0,817, dari hubungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi hubungan yang bernilai sangat rendah dan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Kurniawan dan Aprih Santoso (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,119 dan tingkat signifikansi sebesar 0,123, yang artinya tidak signifikan.

Disiplin seorang pegawai untuk konsisten terhadap waktu kerja, penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis sehingga segala sesuatu berjalan secara efektif dan efisien. disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri aparatur karena dengan kedisiplinan, organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada sisi lain, pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas dan wewenang dengan penuh tanggungjawab dan semangat kerja yang tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri, terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci utama guna memegang teguh disiplin.

Setiap karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sikap disiplin dari karyawan, lingkungan kerja yang sehat dan motivasi kerja yang tinggi. Seorang karyawan harus sadar akan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan melakukan apa yang seharusnya dilakukan mengacu pada aturan dan tata tertib yang berlaku akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan yang baik cenderung dapat dicapai jika adanya motivasi kerja yang positif dari karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka implikasi yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan melalui disiplin kerja adalah lebih meningkatkan sikap mental pegawai dalam perbuatan dan perilaku kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik benar dan tepat waktu dengan diimbangi dengan pemenuhan yang layak atas kompensasi yang diharapkan.

Pengaruh Variabel Iklim Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi (Y1) adalah sebagai berikut :

1. Variabel Iklim Organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja melalui Variabel Motivasi

dengan total pengaruh sebesar $0.051 \times 0.301 = 0.015351$ atau 1.5351 %.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja (Y_2) melalui variabel Motivasi (Y_1) dengan total pengaruh sebesar $0.023 \times 0.301 = 0.006923$ atau 0.6923%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Hidayati (2014), Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Sri Suprptini 1) Alwi Suddin 2) Rahayu Triastity, 2016, Analisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI serta pengaruh motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, yang berarti bahwa dengan meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan belum tentu juga semakin meningkat.

Penelitian Wahyu Galih Pramudito Suyono (2014) Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Radio Republik Indonesia Semarang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,083 dan tingkat signifikansi sebesar 0,574, yang

artinya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Disiplin kerja serta dampaknya pada Kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) APD Semarang. Motivasi Kerja berpengaruh positif walaupun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dwivedi (dalam Iskandar, 2016) terdapat beberapa factor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu factor internal dan eksternal atau factor lingkungan. Iklim organisasi sangat terpengaruh dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna menciptakan hubungan dan Kerjasama yang harmonis antar individu atau semua SDM didalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan.

Karyawan yang termotivasi tentunya akan lebih produktif dan akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan organisasinya. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi sangat dipengaruhi oleh factor psikologis seseorang yang mencerminkan interaksi atau hubungan antara sikap, kebutuhan dan tingkat kepuasan pada diri manusia yang

berpengaruh terhadap kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi pada diri seseorang karyawan akan semakin tinggi pula produktivitas kinerjanya atau dapat disimpulkan kinerja semakin lebih baik.

Implikasi yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja antara lain adalah menciptakan kerja sama tim antar pegawai dalam menciptakan kualitas pelayanan yang maksimal bagi masyarakat dibidang perdagangan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan pengetahuan melalui pendidikan, studi lanjut dsb dan pimpinan adil dalam memberikan tugas kepada pegawai serta memberi kan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi baik dalam bentuk promosi atau pengusulan peningkatan karir dan pemberian tunjangan kerja pada level bobot yang sesuai.

Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan Robbins (2008:166) yang menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Oleh karena itu, pimpinan perlu memotivasi pegawai serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Upaya peningkatan motivasi kerja pegawai dapat ditempuh dengan cara peningkatan kesejahteraan pegawai. Diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dengan semangat kerja yang tinggi. Selain

dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai, tidak kalah penting adalah spesifikasi pendidikan dan kemampuan teknis pimpinan dan pegawai pada dinas-dinas pada umumnya. Untuk itu diperlukan fit dan proper test terlebih dahulu kepada calon pemimpin maupun pegawai setiap dinas agar kinerja dinas yang bersangkutan dapat ditingkatkan. Instansi yang berwenang dalam masalah penempatan pegawai dalam hal ini BKD diharapkan benarbenar menempatkan tenaga sesuai kemampuan dan pendidikannyasesuai asas “the right man in the right place”.

