

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk

Aryadillah

Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Bhayangkara
Email: aryadillah14@hotmail.co.id

Cara Sitasi: Aryadillah. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Cakrawala*, 18(2), 157–170. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>

Abstract- *The problem that is the study of this research is the gap between the existing and expected circumstances, then there is a problem. Existing conditions are; Organizational climate that is no longer conducive but still forced on each employee to be productive and have high work motivation, so if this is allowed to drag on, it is not impossible that every employee will have a poor performance in the company, causing workers to inconvenience and reduce employee performance. Research Objectives Analyze the Effect of Organizational Climate with Work Motivation, Analyze the Effect of Work Motivation with Employee Performance, Analyze Organizational Climate and Work Motivation on Employee Performance. The research method used is Explanatory Survey, and uses a five-scale questionnaire, Likert category, while the object of this research is employees of PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Tangerang Branch Ciledug. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that the influence of Organizational Climate variables (X1) and Employee Motivation variables (X2) on Employee Performance (Y) is 41.7%. The influence of Organizational Climate variable (X1) on Employee Performance (Y) 37.4% and Employee Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) is 41.7%. The results showed that the Organizational Climate was in the "Strong enough" category, as well as the Employee Motivation variable "quite strong" and the Employee Performance level was in the Weak category.*

Keywords: *Organizational Climate, Employee Motivation, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, baik skala Internasional maupun Nasional, seyogyanya memiliki sebuah standar operasional yang menjadi acuan bagi segenap pegawai yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Standar operasional dalam sebuah perusahaan dikenal dengan istilah International Standard organization (ISO). Dengan adanya standar ini, diharapkan segala bentuk kebijakan, peraturan dan standar prosedur dalam sebuah perusahaan dapat tercapai dengan maksimal sesuai visi dan misi perusahaan.

Standar operasional prosedur (SOP) yang dimiliki masing-masing perusahaan mengacu pada standar operasional nasional, agar tiap-tiap pegawai atau karyawan memiliki dan mematuhi hak dan kewajiban terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Terkait dengan hak dan kewajiban setiap karyawan, dapat dilihat pula dari iklim organisasi yang mendukung di dalamnya. Iklim organisasi sendiri merupakan bagian dari kombinasi sejarah, harapan, hukum yang tidak tertulis dan sosial yang dapat mempengaruhi kebiasaan atau tingkah laku dari setiap orang di dalam suatu organisasi, atau lembaga. Dengan kata lain, iklim organisasi dapat berupa suatu garis kepercayaan

yang selalu mewarnai persepsi dari setiap tindakan dan komunikasi.

Iklim organisasi sendiri merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi yang lainnya dan memengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya.

Menurut (Setiawan, 2015), iklim organisasi yang dialami oleh masing-masing karyawan yang berada dalam suatu organisasi dapat terlihat dari bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan tersebut, apakah berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi atau tidak serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Dengan adanya iklim organisasi yang mendukung dan kondusif dalam sebuah perusahaan, maka diharapkan tiap-tiap karyawan memiliki motivasi kerja tinggi terhadap tugas dan kewajibannya.

Motivasi menurut (Winardi, 2001)

merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, yaitu berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat memberikan pengaruh kepada hasil kinerja baik secara positif dan negatif.

(M. Manullang, 2000), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi untuk bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil optimal. (M. Manullang, 2000) mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini, karyawan mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut.

Mc Clelland dalam (Anwar Prabu, 2001, p. 103) mengemukakan bahwa motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan, atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya. Agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji berdasarkan pendapat tersebut dimana pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal, jika memiliki motif berprestasi tinggi.

Motif berprestasi perlu dimiliki oleh Karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri, selain lingkungan kerja karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri untuk membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang, sehingga pencapaian kinerja akan lebih mudah. Berbagai pengertian yang telah dikemukakan tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian proses pemberian dorongan kepada seseorang untuk bertindak guna mencapai efektivitas kerja menuju tujuan yang diinginkan. Kenyataan yang berlaku umum adalah perwujudan dari teori motivasi jamak, yakni bahwa faktor yang mendorong manusia bekerja itu ada banyak macamnya, yaitu berbeda satu dengan yang lainnya.

Seringkali istilah-istilah *satisfaction* (kepuasan) dan motivasi digunakan secara salah. Kepuasan atau ketidakpuasan individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima Karyawan dari Karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Oleh karena itu banyak orang dengan keliru memandang motivasi sebagai suatu ciri pribadi, yaitu beberapa orang memilikinya dari orang lain tidak dalam praktik, sehingga beberapa manajer menilai karyawan yang tampaknya kekurangannya motivasi sebagai seorang yang pemalas. Penilaian semacam itu mengandaikan seorang individu selalu malas, atau kurang motivasi.

Dalam kenyataannya, yang berlaku umum adalah perwujudan dari teori motivasi jamak, yakni

faktor yang mendorong manusia bekerja itu ada banyak macamnya yang berbeda satu dengan yang lainnya. Dengan demikian, jika adanya iklim organisasi yang mendukung dan kondusif, serta didorong dengan motivasi kerja karyawan tinggi maka akan terjalin sebuah hubungan yang sinergi terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan menjadi lebih baik dan berkualitas.

Namun yang terjadi saat ini, beberapa perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut. Seperti iklim organisasi yang sudah tidak lagi kondusif namun tetap dipaksakan bagi tiap-tiap karyawan untuk produktif dan memiliki motivasi kerja tinggi, maka jika hal ini dibiarkan berlarut larut, bukan tidak mungkin setiap karyawan akan memiliki kinerja buruk dalam perusahaan tersebut.

Banyak perusahaan yang hanya berpikir bagaimana memperoleh keuntungan yang besar bagi perusahaannya, namun tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Seperti tidak sesuainya memberikan upah minimum regional (UMR) dengan pemberian beban kerja yang berat, pemberian waktu kerja tambahan yang tidak terbatas, serta minimnya pengetahuan setiap karyawan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada dalam masing-masing perusahaan, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan pekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan, berbeda dengan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia, dimana terdapat karyawan yang bersahabat dan karenanya dapat menumbuhkan kenyamanan pada saat bekerja.

PT Midi Utama Indonesia Tbk adalah Perseroan yang didirikan pada bulan Juni 2007 oleh keluarga Djoko Susanto yang telah berkecimpung dalam industri ritel sejak tahun 1960-an. Perseroan didirikan dengan nama PT Midimart Utama, dengan gerai pertama "Alfamidi" di Jl. Garuda, Jakarta Pusat.

Konsep Alfamidi dikembangkan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan dan belanja ke toko yang terdekat. Alfamidi dikembangkan sebagai konsep "supermarket mini" yang menempati luas area penjualan dari 200-400 m²; di mana 20% luasnya digunakan untuk memajang produk fresh-food (buah, sayur dan makanan beku). Bauran produk yang dijual di Alfamidi mencapai 7.000 (SKU) dan dilengkapi dengan produk-produk fresh-food, seperti; buah, sayur mayur dan daging olahan/makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat, serta tidak dijumpai di gerai minimarket yang sudah ada. Alfamidi dengan tagline "Belanja Puas Harga Hemat" diposisikan untuk memberikan pelayanan dan pengalaman belanja pelanggan agar terpenuhi kebutuhannya dan dengan harga hemat.

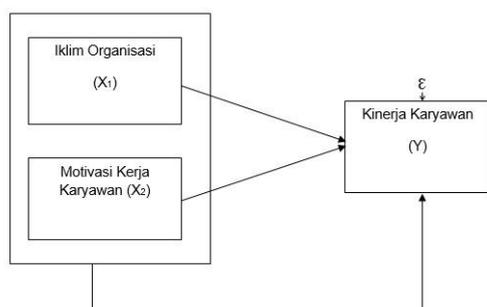
Salah satu Gerai Alfamidi di Ciledug Tangerang, terdapat 1 gerai tipe 80 yang memiliki struktur keorganisasian terdiri atas; orang Store Manager (SM), orang Assistant Manager (ASM), orang Merchandiser (MD), orang pramuniaga FreshFood (FF), orang Pramuniaga Reguler dan Non

Reguler serta Kasir. Kemudian tidak hanya karyawan saja yang berada di gerai tersebut, namun terdapat pula beberapa yang sedang Pelatihan (training).

Peneliti memperhatikan peraturan mengenai tugas dari masing-masing personil toko mulai dari (SM), (ASM), (MD), Kasir dan Pramuniaga, namun ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Oleh karena itu, peneliti melihat adanya Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik Kausal. Variabel penelitian meliputi dua variabel bebas (dependent), yaitu Iklim Organisasi (X1), Motivasi Kerja Karyawan (X2) dan variabel terikat (interdependent), yaitu Kinerja Karyawan (Y). Seperti yang diilustrasikan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Maksud Desain Penelitian

Keterangan:

- X1 : Iklim Organisasi
X2 : Motivasi Kerja
Y : Kinerja Karyawan
ε : Variabel yang tidak diteliti

2.1. Operasionalisasi Variabel

2.1.1. Definisi Operasional

Definisi Operasional Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2005) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Operasional Iklim Organisasi (X1) iklim sekolah sebagai "a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour". Hal ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/lembaga dengan organisasi yang lainnya dan memengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya.

Definisi Operasional Motivasi Kerja

Karyawan (X2) Motivasi menurut (Winardi, 2001) merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, yaitu berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat memengaruhi hasil kinerjanya secara positif, atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang bersangkutan.

2.1.2. Operasionalisasi Variabel

a. Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah total skor yang diperoleh dari hasil penilaian SDM kepada Karyawan tentang hasil yang telah dicapai Karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai Karyawan Store. Indikator-indikator untuk mengukur kinerja Karyawan adalah:

1. Loyalitas yang tinggi pada Tugas dan Jabatannya.
2. Menguasai dan mengembangkan Pengetahuannya.
3. Menguasai pengetahuan tentang Menjaga kualitas Produk reguler/non reguler.
4. Bertanggungjawab pada tugasnya.
5. Kedisiplinan dan Ketepatan Waktu bekerja.
6. Kreativitas dalam Pekerjaan.
7. Melakukan interaksi dengan atasan untuk menimbulkan motivasi.
8. Kepribadian yang baik dan jujur dalam Pelayanan kepada Pelanggan.
9. Karyawan mampu berpikir kreatif dalam menjaga kualitas Produk Fresh Food
10. Pemahaman dalam administrasi.

b. Operasional Variabel Iklim Organisasi (X1)

Kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasinya. Batasan iklim organisasi dalam hal ini adalah segala situasi yang muncul akibat hubungan antara Karyawan dengan Karyawan lain, antara Karyawan dengan pelanggan dalam pelayanan. Instrumen iklim organisasi yang dijabarkan berdasarkan indikator-indikator Litwin dan Stringer dalam (Holbeche, 2005) yang mengklasifikasikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. Tanggungjawab, Karyawan
2. Fleksibilitas
3. Standar diperlukan untuk mencapai hasil memuaskan
4. Komitmen tim
5. Kejelasan-kejelasan terhadap apa yang menjadi tujuan
6. Penghargaan
7. Gaya kepemimpinan

c. Operasional Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X2)

Motivasi kerja Karyawan adalah total skor yang diperoleh dari jawaban responden (Atasan,

Karyawan dan Customer) terhadap unsur-unsur yang dapat mendorong Karyawan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi lebih baik. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja Karyawan adalah:

1. Keinginan untuk memperoleh kebanggaan.
2. Keinginan untuk memberi sumbangan berguna.
3. Keinginan prestasi lebih tinggi.
4. Keinginan untuk memperhatikan pada masa mendatang.
5. Keinginan untuk mengambil risiko.
6. Keinginan untuk bertanggungjawab.

2.1.3. Sumber Data dan Cara Penentuannya

a. Sumber Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan secara Primer, dimana data diperoleh melalui Angket, Riduwan (2006: 71) mengemukakan bahwa “angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna, yakni menyampaikan sejumlah pernyataan tertulis dan mendapatkan tanggapan secara tertulis. Sementara data yang dikumpulkan secara Sekunder adalah, buku, majalah dan literatur yang berkaitan dengan penelitian.

b. Populasi dan Tehnik sampling

Pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, Sugiyono (2010: 68) dengan tehnik jenuh/sensus, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil yaitu, kurang dari 30 orang. Keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian disebut populasi, Arikunto menyatakan hal yang sama (2006:130). Pengertian yang lebih spesifik diungkapkan Sugiyono (2006:54) yang berpendapat bahwa “

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah data karyawan PT Midi Utama Indonesia, Tbk cabang Ciledug, dengan rincian seperti dimuat pada tabel.

Tabel 2.1. Data Karyawan

| No | Jabatan | Jumlah |
|---------------|--------------------------------|-----------|
| 1. | Kepala Toko (Train) | 1 |
| 2. | Asistant Kepala Toko (AKT) | 1 |
| 3. | <i>Merchandisier</i> (MD) | 3 |
| 4. | <i>Pramuniaga FreshFood</i> | 3 |
| 5. | Pramuniaga Reguler/Non Reguler | 4 |
| 6. | Kasir | 3 |
| Jumlah | | 15 |

Sumber primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah Karyawan PT Midi Indonesia Tbk cabang Ciledug sebanyak 15 Karyawan atau kurang dari 100, maka dalam penelitian ini, dijadikan populasi penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2006:130) yang mengemukakan bahwa: “Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau dengan 20% - 25%”.

2.1.4. Tehnik Penskoran dan Transformasi data

Perhitungan ini digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian, melalui perhitungan frekuensi skor jawaban responden pada setiap alternatif jawaban angket, sehingga diperoleh persentase jawaban setiap alternatif jawaban dari skor data yang diperoleh Untuk mengklasifikasikan skor data yang diperoleh digunakan rumus Arikunto (1998:3554-356) dan Umar (2003:225) berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

Keterangan:

Skor tertinggi = jumlah responden x bobot tertinggi x jumlah item

Skor terendah = jumlah responden x bobot terendah x jumlah item

Jumlah Skor = tertinggi; terendah.

Rentang Klasifikasi = sangat tinggi (5); tinggi (4); cukup (3); rendah (2); sangat rendah (1).

Transformasi data/Pengolahan data menggunakan uji statistik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah Analisis satu dependent terhadap dua, atau lebih variabel independen.

2.2. Uji Persyaratan Analisa

Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan korelasi, yaitu :

2.2. 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual, maupun menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 17. Dalam penelitian

ini, uji normalitas dapat digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam (Singgih, 2000, p. 80) dengan kriteria signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan, T hitung lebih besar dari > 0, 05 berarti berdistribusi normal.

2.2.2. Uji Linearitas

Uji kedua yang harus dipenuhi adalah uji linearitas, yang bertujuan memastikan hubungan antara ubahan bebas dan ubahan terikat bersifat linier, kuadratik atau dalam derajat lebih tinggi lagi.

Pedoman untuk melihat kelinieritas ini adalah menggunakan scatterplot, dimana jika data terbesar dari arah kiri bawah ke kanan atas membentuk garis lurus, berarti regresinya linear (Singgih, 2000, p. 45), Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi (Sudjana, 1992, p. 466) Pengolahan data untuk uji normalitas dan uji linieritas menggunakan SPSS 17.

2.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketetapan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut (Suharsimi, 2002, p. 168), "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen". Dalam validitas uji instrumen ini digunakan rumus Product Momen, Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali skor X dan Y setiap responden

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah skor X

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor Y

Kaidah keputusan = Jika > berarti valid, sebaliknya
Jika < berarti tidak valid

Tingkat keandalan dan kesahihan yang digunakan, kemudian dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data adalah valid atau dapat digunakan (Sugiyono, 2006). Dengan demikian,

Aryadillah

instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur. Oleh karena itu, seluruh penghitungan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 17.

2.3.2. Uji Reliabilitas

Jika instrumen penelitian telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas tersebut diuji. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178), dengan rumus berikut:

$$\sigma b^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σb^2 = Harga varian tiap butir pertanyaan

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum x)^2$ = Kuadrat seluruh skor responden di setiap butir pertanyaan

N = Jumlah responden

Menghitung varian total (σ^2)

$$\sigma^2 = \frac{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ^2 = Harga varian total

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat total

$(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Menghitung reliabilitas angket dengan rumus alpha cronbach;

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sum \sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas angket

- K = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Harga varian butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2$ = Harga varian total

Untuk mengetahui koefisien korelasinya digunakan distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,01$ dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$). Kemudian membuat keputusan membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} .

Kaidah keputusan = Jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel, sebaliknya
Jika $r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama dan akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi yang telah terkumpul, Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS versi 17 yang akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel.

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 17 juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan secara primer, dimana data diperoleh melalui Angket (Riduwan, 2008, p. 71) mengemukakan bahwa "angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna, yakni menyampaikan sejumlah pernyataan tertulis dan mendapatkan tanggapan secara tertulis dari para Staf/Karyawan tentang semua variabel dan indikator penelitian dalam bentuk Skala Likert. Langkah-langkah dalam menyusun angket adalah

1. Menyusun objek respondennya
2. Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan/pernyataan angket
3. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban
4. Menetapkan skala pemberian skor untuk setiap item pernyataan. Alat ukur yang digunakan dalam pemberian skor daftar pernyataan menggunakan Skala Likert dengan ukuran Interval, artinya yang diteliti mempunyai peringkat empat urutan, yaitu sangat merasakan, merasakan, kurang

merasakan dan tidak merasakan.

5. Melakukan Uji Coba Angket
Sebelum pengumpulan data yang sebenarnya dilakukan angket yang akan digunakan terlebih dahulu diuji cobakan, pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan pada item angket.

2.5. Rancangan Analisis/Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk uji signifikansi yang berfungsi untuk mencari makna hubungan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

2.5.1. Uji t

Uji t Digunakan untuk variabel bebas yang hanya terdiri dari 2 kategori. Uji t dibedakan menjadi 3 macam, yaitu uji t satu sample (one sample t test), uji t sample bebas (independent samples t test), dan uji t untuk sample berpasangan (paired samples t test). Uji t satu sample digunakan membandingkan hasil pengamatan dengan suatu nilai standar dengan disain penelitian one group pre test-post test design.

adanya hipotesis

$H_0: \mu_1 = \mu_2$

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$

dengan

μ_1 = rata-rata sebelum perlakuan

μ_2 = rata-rata sesudah perlakuan

$\mu_1 = \mu_2$, berarti bahwa tidak ada perbedaan dari objek penelitian dengan perlakuan yang diberikan atau dengan kata lain perlakuan penelitian tidak menunjukkan perubahan respon dari objek penelitian. Sedangkan untuk $\mu_1 \neq \mu_2$ adalah kebalikannya.

Uji T dilakukan saat data berdistribusi normal, sehingga uji normalitas data terlebih dahulu di utamakan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dalam Uji t dilakukan dengan uji (Sugiyono, 2006), Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan t tabel, untuk taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan $dk (n-2)$ adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2.5.2. Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Atau untuk menguji model regresi

yang dibuat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model dapat digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak dapat digunakan untuk peramalan.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan program SPSS versi 17). Model signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F pada Coefficient Regression Full Model.

2.6. Pengujian Hipotesis Statistik

Hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

Iklm Organisasi

Ho :Tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha :Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja Karyawan

Ho :Motivasi Kerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Ha :Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan

Ho :Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Ha :Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Data Hasil Penelitian

3.1.1. Pengujian Instrumen Penelitian

Pemantapan instrumen penelitian dilakukan dengan melakukan uji coba angket terhadap 15 orang responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Sesuai dengan variabel yang akan diteliti, angket yang diujicobakan terdiri atas angket untuk mengukur variabel Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan, dan kinerja Karyawan. Penyebaran jumlah item angket pada masing-masing variabel

tampak pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Jumlah Item Angket Yang Di Ujicoba

| No | Variabel | Jumlah Item Angket |
|--------------|-------------------------|--------------------|
| 1 | Iklim Organisasi | 20 |
| 2 | Motivasi Kerja Karyawan | 20 |
| 3 | Kinerja Karyawan | 20 |
| Total | | 60 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2013

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jumlah item angket yang akan diujicobakan sebanyak 60 item.

3.1.2. Uji Validitas

Formula yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah product moment coefficient dari Karl Pearson yang terdapat pada progrm SPSS Versi 17.

Berdasarkan langkah-langkah uji validitas sebagaimana dikemukakan pada Bab III, dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS diperoleh hasil uji validitas angket seperti dimuat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2: Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

| No. item | Nilai Korelasi (Pearson Correlation) r hitung | Probabilitas Korelasi [sig. (2-tailed)] R table (α = 0,05 n = 15) | Kesimpulan |
|--------------------------|--|--|-------------|
| Item no. 1 dengan total | .377 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 2 dengan total | .409 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 3 dengan total | .476 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 4 dengan total | .533 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 5 dengan total | .588 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 6 dengan total | .531 | > 0,514 | valid |
| Item no. 7 dengan total | .439 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 8 dengan total | .336 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 9 dengan total | .471 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 10 dengan total | .579 | > 0,514 | valid |
| Item no. 11 dengan total | .819 | > 0,514 | valid |
| Item no. 12 dengan total | .616 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 13 dengan total | .739 | > 0,514 | valid |
| Item no. 14 dengan total | .722 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 15 dengan total | .730 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 16 dengan total | .572 | > 0,514 | valid |
| Item no. 17 dengan total | .446 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 18 dengan total | .662 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 19 dengan total | .563 | > 0,514 | valid |
| Item no. 20 dengan total | .377 | < 0,514 | Tidak valid |

Sumber : Data Primer di olah, 2013

Dari tabel di atas, untuk "Item ke 1" nilai korelasinya adalah 0,377, sesuai dengan kriteria Item instrument nomor 1 adalah Tidak Valid, karena nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) 0,05, dimana nilai signifikan n= 15 sebesar 0,514.

Pada iklim organisasi terbuka, semangat kerja karyawan sangat tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar berprestasi sangat besar, rutinitas administrasi rendah, karyawan yang meninggalkan pekerjaan seperti bolos, izin dan sebagainya rendah, perasaan terpaksa untuk bekerja juga rendah. Sebaliknya, pada iklim organisasi tertutup, semangat kerja karyawan sangat rendah; dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawannya

yang berprestasi sangat rendah; sedangkan rutinitas administratif tinggi, karyawan meninggalkan pekerjaan tinggi dan perasaan terpaksa untuk bekerja tinggi.

Menjalankan pekerjaan secara beretikapun, semakin menjadi tuntutan yang tak terelakkan. Pekerjaan tidak lagi hanya dituntut menghasilkan keuntungan yang bagus sehingga memberikan manfaat optimum kepada pemegang saham (stake holder) melainkan juga harus mengedepankan tata kelola usaha yang baik, patuh pada aturan dan tetap berada dalam koridor etika dalam pekerjaan juga memperhatikan Iklim Organisasi dimana ia berada. Sebagai cabang filsafat terapan, Iklim Organisasi menyoroti segi-segi moral perilaku manusia yang mempunyai profesi di bidang bisnis dan manajemen. Oleh karena itu, Iklim Organisasi membuat anggota merasa seperti bagian dari Tim.

Kesimpulan dari item 1 s/d 20 dinyatakan valid sebagai instrument variabel Iklim Organisasi (X1) adalah item ke 4, item ke 5, item ke 6, item ke 10, item ke 11, item ke 12, item ke 13, item ke 14, item ke 15, item ke 26, item ke 18 dan item ke 19.

Tabel 3.3: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan

| No. item | Nilai Korelasi (Pearson Correlation) r_{hitung} | Probabilitas Korelasi [sig. (2-tailed)] $R_{table}(\alpha = 0,05 n = 15)$ | Kesimpulan |
|--------------------------|---|---|-------------|
| Item no. 1 dengan total | .463 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 2 dengan total | .483 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 3 dengan total | .468 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 4 dengan total | .593 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 5 dengan total | .599 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 6 dengan total | .617 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 7 dengan total | .270 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 8 dengan total | .614 | > 0,514 | valid |
| Item no. 9 dengan total | .560 | > 0,514 | valid |
| Item no. 10 dengan total | .759 | > 0,514 | valid |
| Item no. 11 dengan total | .634 | > 0,514 | valid |
| Item no. 12 dengan total | .382 | < 0,514 | Tidak Valid |
| Item no. 13 dengan total | .483 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 14 dengan total | .703 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 15 dengan total | .677 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 16 dengan total | .332 | < 0,514 | Tidak Valid |
| Item no. 17 dengan total | .082 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 18 dengan total | .408 | < 0,514 | Tidak Valid |
| Item no. 19 dengan total | .591 | > 0,514 | valid |
| Item no. 20 dengan total | .623 | > 0,514 | valid |

Sumber: Data Primer di olah, 2013

Dari tabel di atas, untuk “Item ke 1” nilai korelasinya adalah 0,463, maka dengan kriteria Item instrument nomor 1 adalah **Tidak Valid**, karena nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) 0,05 dimana nilai signifikan $n= 15$ sebesar 0,514.

Kesimpulan dari item 1 s/d 20 dinyatakan valid sebagai instrument variabel *Motivasi Kerja Karyawan (X2)* adalah item ke 4, item ke 5, item ke 6, item ke 8, item ke 9, item ke 10, item ke 11, item ke 14, item ke 15, item ke 19 dan item ke 20.

Tabel 3.4: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| No. item | Nilai Korelasi (Pearson Correlation) r_{hitung} | Probabilitas Korelasi [sig. (2-tailed)] $R_{table}(\alpha = 0,05 n = 15)$ | Kesimpulan |
|--------------------------|---|---|-------------|
| Item no. 1 dengan total | .056 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 2 dengan total | .480 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 3 dengan total | .282 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 4 dengan total | .335 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 5 dengan total | -.009 | < 0,514 | Tidak Valid |
| Item no. 6 dengan total | -.155 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 7 dengan total | .511 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 8 dengan total | .465 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 9 dengan total | .615 | > 0,514 | valid |
| Item no. 10 dengan total | -.093 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 11 dengan total | .415 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 12 dengan total | .696 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 13 dengan total | .320 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 14 dengan total | .134 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 15 dengan total | .547 | < 0,514 | Valid |
| Item no. 16 dengan total | .578 | < 0,514 | Valid |
| Item no. 17 dengan total | .304 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 18 dengan total | .593 | > 0,514 | Valid |
| Item no. 19 dengan total | .418 | < 0,514 | Tidak valid |
| Item no. 20 dengan total | .558 | > 0,514 | Valid |

Sumber: Data Primer di olah, 2013

Dari tabel di atas, untuk “Item ke 1” nilai korelasinya adalah 0,244, maka dengan kriteria Item instrument nomor 1 adalah **Tidak Valid**, karena nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) 0,05 dimana nilai signifikan $n= 15$ sebesar 0,514.

Kesimpulan dari item 1 s/d 20 dinyatakan valid sebagai instrument variabel *Kinerja Karyawan (y)* adalah item ke 9, item, ke item12, item ke 15, item ke 16, item ke 18 dan item ke 20.

Rekapitulasi jumlah item angket hasil uji coba tampak pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5: Jumlah Item Angket Hasil Ujicoba

| No | Variabel | Jumlah Item Angket | | |
|--------------|-------------------------|--------------------|-------------|-----------|
| | | Sebelum Uji Coba | Tidak Valid | Valid |
| 1 | Iklim Organisasi | 20 | 8 | 12 |
| 2 | Motivasi Kerja Karyawan | 20 | 9 | 11 |
| 3 | Kinerja Karyawan | 20 | 14 | 6 |
| Total | | 60 | 31 | 29 |

Sumber : Data Primer di olah, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 60 item angket yang diujicobakan, 31 item angket tidak valid dan 29 item angket valid. Dengan demikian jumlah item angket yang digunakan untuk mengumpulkan data sebanyak 60 item.

Pengujian validitas terhadap (20 item) angket untuk variabel Iklim Organisasi ternyata dinyatakan valid (12 item), maka angket tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data variabel Iklim Organisasi. Sedangkan dengan (11 item) angket variabel Motivasi Kerja Karyawan sebanyak

(9 item) dinyatakan tidak valid, maka angket yang digunakan untuk pengumpulan data variabel Motivasi Kerja Karyawan berjumlah 11 item. Begitupula untuk pengujian 20 item variabel Kinerja Karyawan ditemui 15 item tidak valid, maka angket yang digunakan untuk pengumpulan data variabel kinerja organisasi berjumlah (5 item).

Item angket yang tidak valid terletak pada indikator yang berbeda, sehingga walaupun item angket ini dibuang, maka angket yang lain masih dianggap representatif untuk mengukur indikator dimaksud.

3.1.3. Uji Reliabilitas

Berdasarkan langkah-langkah uji reliabilitas sebagaimana dikemukakan sebelumnya, dengan bantuan program Microsoft Excel dan SPSS diperoleh hasil uji reliabilitas tampak pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----|---|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | Iklm Organisasi (X ₁) | .878 | >.514 | Reliabel |
| 2 | Motivasi Kerja Karyawan (X ₂) | .913 | | |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | .636 | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Iklm Organisasi (X₁) diperoleh r_{hitung} = 0,878 dan tabel r_{product moment} dengan nilai r_{tabel} pada n = 15 dan taraf nyata (α) = 0, 05 sebesar r_{tabel} = 0,514. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar r_{tabel} (0,878 > 0,514), maka angket untuk variabel Iklm Organisasi (X₁) mempunyai daya ketetapan, atau dengan kata lain **reliabel**.

Pada variabel Motivasi Kerja Karyawan (X₂), diperoleh r_{hitung} = 0,913 dan dari tabel r_{product moment} diperoleh nilai r_{tabel} pad n = 15 dan taraf nyata (α) = 0, 05 sebesar r_{tabel} = 0,514. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar r_{tabel} (0,913 > 0,514), maka angket untuk variabel Motivasi Kerja Karyawan (X₂) mempunyai daya ketetapan, atau dengan kata lain **reliabel**.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh r_{hitung} = 0,636 dan dari tabel r_{product moment} diperoleh nilai r_{tabel} dengan n = 15 dan taraf nyata (α) = 0, 05 sebesar r_{tabel} = 0,514. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar r_{tabel} (0,636 > 0,514), maka angket untuk variabel kinerja Karyawan (Y) mempunyai daya ketetapan, atau dengan kata lain **reliabel**.

3.2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

3.2.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas data digunakan Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 17 dengan hasil seperti dimuat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7: Hasil Uji Normalitas

| | Iklm Organisasi | Motivasi Kerja karyawan | Kinerja Karyawan |
|-------------------------------------|-----------------|-------------------------|------------------|
| N | 15 | 15 | 15 |
| Normal Parameters ^a Mean | 3.85 | 3.93 | 3.34 |
| Std. Deviation | .606 | .523 | .410 |
| Most Extreme Absolute Differences | .107 | .145 | .106 |
| Positive | .107 | .145 | .103 |
| Negative | -.099 | -.115 | -.106 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .414 | .562 | .411 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .995 | .910 | .996 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Kriteria pengujian normalitas data adalah jika nilai probabilitas > 0.05 (α) = 0,05 sebesar r_{tabel} = 0,514 pada n = 15, maka data berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh nilai probabilitas variabel Iklm Organisasi (X₁) 0,995, nilai probabilitas variabel Motivasi Kerja Karyawan (X₂) 0,910 dan nilai probabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,996. Hasil uji normalitas ini menunjukkan nilai probabilitas masing-masing variabel lebih besar dari (α) = 0,05 dengan r_{tabel} = 0,514, artinya data penelitian untuk variabel yang diteliti berdistribusi **normal**.

3.2.2. Uji Linieritas Data

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas yang bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Pengujian linieritas data Iklm Organisasi (X₁) atas kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai F 1,303 dengan nilai p (kolom Sig.) 0,664, maka nilai p > 0,05 (deviation from linearity), pada taraf kepercayaan 95%, sehingga tidak terjadi penyimpangan signifikan terhadap linearitas, hasilnya dimuat pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8: Hasil Uji Linieritas 1

Iklm Organisasi (X₁) Atas Kinerja Karyawan (Y)

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Kinerja Karyawan * Groups | 1.943 | 11 | .177 | 1.303 | .464 |
| Iklm Organisasi | .878 | 1 | .878 | 6.480 | .084 |
| Deviation from Linearity | 1.064 | 10 | .106 | .785 | .664 |
| Within Groups | .407 | 3 | .136 | | |
| Total | 2.349 | 14 | | | |

Pengujian linieritas data Motivasi Kerja Karyawan (X₂) atas Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai F 3,749 dengan nilai p (kolom Sig.) sebesar 0,341, mak nilai p > 0,05 (deviation from linearity), pada taraf kepercayaan 95%, sehingga

tidak terjadi penyimpangan signifikan terhadap linearitas, hasilnya dimuat pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9: Hasil Uji Linieritas 2
Iklim Organisasi (X₂) Atas Kinerja Karyawan (Y)

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Karyawan | Between Groups | (Combined) Linearity | 2.249 | 12 | .187 | 3.749 | .230 |
| | | Deviation from Linearity | .979 | 1 | .979 | 19.577 | .047 |
| Motivasi Kerja Karyawan | Within Groups | | 1.270 | 11 | .115 | 2.310 | .341 |
| | | | .100 | 2 | .050 | | |
| Total | | | 2.349 | 14 | | | |

Tabel 3.10 menampilkan rekapitulasi hasil uji linieritas data setiap variabel penelitian. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa data pada variabel terikat mempunyai linieritas dengan data pada masing-masing variabel bebas. Hasil ini memberikan makna bahwa pengolahan data memungkinkan **dilanjutkan** dengan statistik parametrik.

Tabel 3.10: Hasil Uji Linieritas Data

| No. | Linieritas | F hitung | F tabel (α=0,05) | Kesimpulan |
|-----|-----------------------|----------|------------------|------------|
| 1 | X ₁ atas Y | 1.303 | .664 | Linaer |
| 2 | X ₂ atas Y | 3.749 | .341 | Linaer |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

3.3. Uji Hipotesis

3.3.1. Uji Hipotesis Pertama

1) Hipotesis Statistik

H₀: Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2) Persamaan Regresi

Rumus persamaan regresi variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah $\hat{Y} = a + bX_1$. Rinciannya dimuat pada Tabel 3.11.

Tabel 3.11
Persamaan Regresi Y atas X₁

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.751 | .578 | | 3.028 | .010 |
| Iklim Organisasi | .413 | .148 | .611 | 2.786 | .015 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3.11. diperoleh persamaan regresi X₁ terhadap Y, yaitu $\hat{Y} = 1,751 + 0,413 X_1$. Dari tabel 5.1 dapat pula ditentukan Persamaan Regesi X₁ terhadap Y yaitu sebesar 2,164, sedangkan regresi Y atas X₁ sebesar **0,611** atau **61,1%** Nilai tersebut menunjukkan besar derajat kekuatan berpengaruh variabel (X₁) terhadap variabel (Y) adalah **berpengaruh kuat** karena kisaran 60-80 berdasarkan tabel *coefficients*.

3) Keberartian Persamaan Regresi

Kriteria pengujian keberartian persamaan regresi adalah tolak H₀ jika probabilitas lebih kecil dari alpha = 0,05. Berdasarkan Tabel 5.2 nilai probabilitas sebagaimana ditunjukkan pada kolom *Sig/Significance* adalah **0,15**, sehingga nilai probabilitas < 0,05.

Tabel 3.12
Uji Keberartian Persamaan Regresi Y atas X₁

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | .878 | 1 | .878 | 7.763 | .015 ^b |
| | Residual | 1.471 | 13 | .113 | | |
| | Total | 2.349 | 14 | | | |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan koefisien regresi **signifikan**, atau Iklim Organisasi **berpengaruh** terhadap tingkat Kinerja Organisasi.

4) Nilai Determinasi

Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS nilai determinasi variabel Iklim Organisasi (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dimuat pada tabel 5.3, diketahui besarnya determinasi Iklim Organisasi (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah **.374**.

Tabel 3.13: Koefisien Determinasi Y atas X₁
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .611 ^a | .374 | .326 | .336 |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Iklim Organisasi 37,4%, sedangkan sisanya (62,6%) dipengaruhi oleh faktor lain.

3.3.2. Uji Hipotesis Kedua

1) Hipotesis Statistik

H₀: Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara Motivasi kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh dan signifikan antara Motivasi kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Membuat Persamaan Regresi

Rumus persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja Kerjawan dengan Kinerja Karyawan adalah $\hat{Y} = a + bX_2$. Berdasarkan tabel 5.4 diperoleh persamaan regresi X₂ terhadap Y, sebagai berikut $\hat{Y} = 1,354 + 0,506 X_2$.

Tabel 3.14: Persamaan Regresi Y atas X₂

| Model | | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|--|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.354 | .658 | | 2.058 | .060 |
| | Motivasi Kerja Karyawan | .506 | .166 | .645 | 3.047 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 5.4 dapat pula ditentukan Persamaan Regresi X₂ terhadap Y, yaitu 1,86, sedangkan regresi Y atas X₂ sebesar **0,645** atau **64,5%** Nilai tersebut menunjukkan besar derajat kekuatan berpengaruh variabel (X₂) terhadap variabel (Y) adalah **berpengaruh kuat** karena kisaran 60-80 berdasarkan tabel *coefficients*.

3) Keberartian Persamaan Regresi

Kriteria pengujian keberartian persamaan regresi adalah tolak H₀ jika probabilitas lebih kecil dari alpha = 0,05. Berdasarkan Tabel 5.5, nilai probabilitas sebagaimana ditunjukkan pada kolom *Sig/Significance* adalah **0.009**, sehingga nilai probabilitas > 0.05.

Tabel 3.15: Uji Keberartian Persamaan Regresi Y atas X₂

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | .979 | 1 | .979 | 9.285 | .009 ^b |
| | Residual | 1.370 | 13 | .105 | | |
| | Total | 2.349 | 14 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan koefisien regresi signifikan, atau Motivasi Kerja Karyawan **berpengaruh kuat** terhadap tingkat Kinerja Karyawan.

4) Menghitung Nilai Determinasi

Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS nilai determinasi Motivasi Kerja Karyawan (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 3.16. diketahui determinasi Motivasi Kerja Karyawan (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah **.417**.

Tabel 3.16: Koefisien Determinasi Y atas X₂

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .645 ^a | .417 | .372 | .325 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja Karyawan 41,7% sedangkan sisanya (58,3%) dipengaruhi oleh faktor lain.

3.3.3. Uji Hipotesis Ketiga

1) Merumuskan Hipotesis Statistik

H₀: Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Ha: Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

2) Membuat Persamaan Regresi

Rumus persamaan regresi antara variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan adalah $\hat{Y} = a + bX_1$. Rinciannya dimuat pada Tabel 3.17.

Tabel 3.17: Persamaan Regresi Y atas X₁ dan X₂

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.362 | .713 | | 1.910 | .080 |
| | Iklim Organisasi | .017 | .447 | .026 | .039 | .969 |
| | Motivasi Kerja Karyawan | .487 | .518 | .621 | .939 | .366 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.1. diperoleh persamaan regresi X₁ dan X₂ terhadap Y, sebagai berikut $\hat{Y} = 1,362 + 0,017 X_1 + 0,487 X_2$. Dari Tabel 5.7 dapat pula ditentukan koefisien X₁ + X₂ terhadap Y yaitu 1,866. sedangkan regresi Y atas X₁ dan X₂ sebesar **0,026 + 0,621 = 0,647** atau **64,7%** Nilai tersebut menunjukkan besar derajat kekuatan berpengaruh variabel (X₁ dan X₂) terhadap variabel (Y) **berpengaruh kuat** karena kisaran 60-80 berdasarkan tabel *coefficients*.

3) Keberartian Persamaan Regresi

Kriteria pengujian keberartian persamaan regresi adalah tolak H₀ jika probabilitas lebih kecil dari alpha = 0.05. Berdasarkan Tabel 5.8 nilai probabilitas sebagaimana ditunjukkan pada kolom *Sig/Significance* adalah **0.039**, sehingga nilai probabilitas < 0.05.

Tabel 3.18: Uji Keberartian Persamaan Regresi Y atas X₁ dan X₂

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | .979 | 2 | .490 | 4.287 | .039 ^b |
| | Residual | 1.370 | 12 | .114 | | |
| | Total | 2.349 | 14 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan koefisien regresi signifikan, atau Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan **berpengaruh** terhadap tingkat Kinerja Karyawan.

4) Menghitung Nilai Determinasi

Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS nilai determinasi variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan dimuat pada Tabel 5.9, diketahui besarnya determinasi Iklim Organisasi (X₁) dan Motivasi Kerja Karyawan (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah **.417**.

Tabel 3.19: Koefisien Determinasi Y atas X₁ dan X₂

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .646 ^a | .417 | .320 | .338 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Iklim Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja karyawan 41,7% sedangkan sisanya (58,3%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uraian mengenai pengujian hipotesis sebagaimana dipaparkan di atas dapat dirangkum beberapa hal, dimuat pada Tabel 6.0.

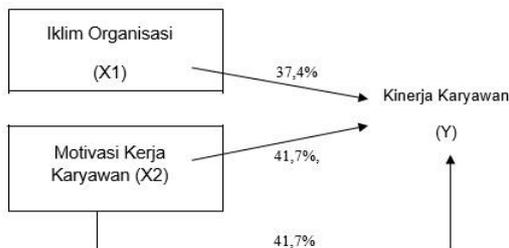
- Seluruh H_a yang diajukan dalam penelitian ini diterima pada alpha 0.05.

Tabel 3.20: Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis | Persamaan Regresi | Nilai Sig. | Keterangan |
|-------------|-------------------------------------|------------|------------|
| Hipotesis 1 | $Y = 1,751 + 0,413 X_1$ | .015 | Signifikan |
| Hipotesis 2 | $Y = 1,354 + 0,506 X_2$ | .009 | |
| Hipotesis 3 | $Y = 1,362 + 0,017 X_1 + 0,487 X_2$ | .039 | |

Ket. Nilai Sig dibandingkan dengan 0.05

- Berdasarkan perhitungan determinasi dapat digambarkan model determinasi variabel penelitian seperti tampak pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Model Determinasi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel Iklim Organisasi (X₁) dan variabel Motivasi Kerja Karyawan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) **41,7%** dan besarnya pengaruh variabel Iklim Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) **37,4%** dan Motivasi Kerja Karyawan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah **41,7%**.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang Iklim Organisasi, diketahui bahwa indikator Standarisasi memiliki skor paling tinggi, yaitu 224 (14,93%), sementara indikator Komitmen dalam Tim paling rendah, yaitu 57 (3,8%). Hal tersebut membuktikan bahwa pada umumnya Karyawan memberikan persepsi tentang Iklim Organisasi dengan persentase 41,92%, kategori terdapat **pengaruh Cukup Kuat** kisaran “40-60%”.
- Terdapat pengaruh positif berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang Motivasi Kerja Karyawan, diketahui bahwa indikator Keinginan Bertanggungjawab memiliki skor paling tinggi, yaitu 229 (15,26%), sementara indikator keinginan mengambil resiko paling rendah, yaitu 61 (4,06%). Hal tersebut membuktikan bahwa pada umumnya Karyawan memberikan persepsi tentang Motivasi Kerja Karyawan dengan persentase 43,84% kategori terdapat **pengaruh Cukup Kuat** kisaran “40-60%”.
- Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan diketahui bahwa, indikator Mampu mengerjakan tugas dan amanat yang diberikan memiliki skor paling tinggi, yaitu 59 (3,93%), sementara indikator Karyawan mampu berpikir kreatif dalam menjaga kualitas Produk Fresh Food (FF) paling rendah (intuitif), yaitu 43 (2,86%). Hal tersebut membuktikan bahwa pada umumnya Karyawan memberikan persepsi dengan skor **314** dengan persentase **25,9%** kategori **Lemah** kisaran “20-40%”.

Artinya variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif, terlihat dari kuatnya 2 variabel bebas dan lemahnya variabel terikat.

REFERENSI

Anwar Prabu, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Holbeche, L. (2005). *The High Performance Organization : Creating dynamic stability and sustainable success*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
M. Manullang. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Rosda Karya.
Riduwan. (2008). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana*

di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Singgih, S. (2000). *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sudjana. (1992). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winardi. (2001). *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

PROFIL PENULIS

Aryadillah, MM, M.I.Kom merupakan Dosen Tetap Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Keahlian di bidang komunikasi khususnya media. Saat ini tengah mengajar beberapa mata kuliah komunikasi diantaranya teknologi media komunikasi, opini publik, public speaking dan metodologi penelitian komunikasi kualitatif dan kuantitatif. Memiliki target S3 di Jerman melalui jenjang LPDP menjadikan saya terus belajar menguasai bahasa asing, khususnya bahasa Jerman. Buku yang pernah ditulis adalah teknologi media pembelajaran dan beberapa tulisan lainnya.

