

## **ANALISIS MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Aspizain Caniago**

Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta

Email: aspizain.ygmu@gmail.com

---

---

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan, pengaruh Iklim Kerja pada Kinerja Karyawan, pengaruh variabel Motivasi dan Iklim Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Amik Sultan Agung. Penelitian ini dilakukan dari Juli - September 2022, dengan jenis penelitian eksplanatori yang juga bersifat korelasional, dengan metode survey menggunakan kuesioner dimana yang menjadi responden adalah karyawan Amik Sultan Agung. Populasi penelitian ini sebanyak 20 karyawan, seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan uji hipotesis, dimana hasil penelitian secara deskriptif variabel Motivasi, Iklim Kerja maupun Kinerja Karyawan berada dalam kategori mendekati setuju, artinya karyawan setuju bahwa AMIK Sultan Agung memenuhi indikator-indikator masing-masing variabel. Melalui Uji Hipotesis dimana hasil SPSS terhadap data pada tabel Anova dengan hipotesis (1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis (2) Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kemudian pada hipotesis (3) Motivasi dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, Iklim Kerja, Kinerja Karyawan

---

### **LATAR BELAKANG**

Kinerja organisasi akan diukur dari tingkat pencapaian kinerja, dimana semakin tinggi hasil kinerja maka semakin baik pertumbuhan dan kemajuan organisasi, sebaliknya semakin rendah tingkat kinerja yang dicapai disebabkan rendahnya kinerja yang dilakukan, maka akan berdampak kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh hal tersebut pimpinan diharapkan dapat mencari strategi dan solusi agar tercapai kinerja yang diharapkan dari karyawan.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas oleh karyawan dalam melaksanakan fungsi tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dimaknai sebagai perasaan hubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat kelompok dan kegiatan. Jika karyawan terlihat merasa senang, semangat terhadap kegiatan dan pekerjaannya serta ramah sesama karyawan maka karyawan tersebut dapat dikatakan punya semangat tinggi dan sebaliknya.

Fahmi (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses melalui pengukuran pada periode waktu tertentu didasari kesepakatan atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan refleksi sikap pribadi atau sikap dari kelompok terhadap kerjasama dan kerja. Tujuan Kinerja agar dapat memberikan layanan yang mengedepankan kepentingan keseluruhan, memberikan kemudahan semua urusan, memperpendek alur pelayanan dan pelanggan puas (Rezsa, 2008).

Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau mempekerjakan karyawan yang memberikan manfaat kepada perusahaan. Diharapkan adanya motivasi agar memberikan daya perangsang pada karyawan sehingga bekerja dengan maksimal, bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2003). Faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan dan adanya kemampuan organisasi untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan, sebagaimana menurut Bass et.al (2003), selanjutnya Robbins (2006), menyatakan gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi tentu iklim kerja dianggap sangat menentukan dalam pencapaian kinerja karyawan, sebagaimana Forehand and Gilmer (1964), menyatakan bahwa iklim kerja adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994). Litwin dan Stringer, pada Toulson dan Smith (1994) mendefinisikan iklim kerja bahwa sesuatu yang dapat diukur di lingkungan kerja, secara langsung atau tidak akan berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya, dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Davis dan Newstrom (2001) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu kepribadian pada organisasi dimana akan membedakan dengan organisasi yang lain yang memberikan persepsi pada anggota dalam melihat organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi dalam membedakan sebuah organisasi dibanding organisasi yang lain dan mengarah pada pandangan masing-masing anggota dalam melihat organisasi untuk sampai pada tingkat kinerja terbaik.

Amikom Sultan Agung Bekasi sebagai institusi perguruan tinggi yang dalam mencetak lulusan terbaik di bidang Manajemen Informatika dan Komputerisasi Akuntansi dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dalam penelitian ini kita sebut sebagai karyawan. Kinerja karyawan Amik Sultan Agung Bekasi dianggap masih belum optimal sehingga berbagai pencapaian masih dirasa lambat oleh Yayasan, sehingga dianggap perlu suatu analisis yang mampu

mengukur dan menilai motivasi karyawan yang ada serta menganalisis apakah iklim kerja yang tidak mendukung sehingga melemahkan motivasi dan hasil kerja karyawan.

Berdasar uraian tersebut diatas, maka analisis permasalahan adalah bagaimana pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Dari analisis hubungan diharapkan akan menjawab permasalahan, Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai atau karyawan ? Apakah iklim kerja berpengaruh pada kinerja karyawan ? dan apakah motivasi dan iklim kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan.? Sehingga dicapai tujuan dalam mengidentifikasi indikator - indikator motivasi pada kinerja karyawan, iklim kerja pada kinerja karyawan dan motivasi dan iklim kerja secara simultan pada kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Karyawan**

Motivasi dimaknai sebagai penggerak atau pendorong di dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013) dalam lidia et al (2017). Motivasi merupakan energi dalam diri pribadi yang ditandai timbulnya reaksi dan rasa agar tercapai tujuan (Murtiyoko, 2018). Menurut Siagian menyampaikan bahwa kehidupan dalam berorganisasi, begitu juga kehidupan dalam berkarya di organisasi bisnis, dimana hal terkait motivasi kerja sangat mutlak untuk mendapat perhatian serius dari para pimpinan atau manajer (Budiman, et al, 2016).

Motivasi adalah cara untuk memanfaatkan, mempekerjakan karyawan yang dapat memberikan manfaat pada organisasi, bahwa adanya motivasi diharapkan akan memberikan daya rangsangan pada karyawan untuk bekerja dengan sekuat tenaga, dipahami bahwa motivasi adalah kondisi yang mampu menggerakkan manusia pada tujuannya (Hasibuan, 2003 dalam Satriani, Sodik, Nash 2020). Berdasarkan defenisi motivasi yang disampaikan para ahli sebagaimana tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam atau dari luar diri pribadi yang mampu menggerakkan personal itu agar melakukan kerja berorientasi tujuan agar sesuai kebutuhan..

Pada Hasibuan (1996), bahwa azas-azas motivasi meliputi: 1). Asas mengikutsertakan, 2). Asas komunikasi, 3). Asas pengakuan, 4). Asas wewenang yang didelegasikan, 5). Azas layak dan adil, 6). Azas timbal balik. Pada Tanjung (2004) dalam Irfan (2018) disampaikan apabila jiwa termotivasi dan ada niat baik otomatis mampu meningkatkan

semangat kerja, tentu berdampak pada seluruh pekerjaan walau seberat apapun juga akan dianggap ringan yang akhirnya mampu meningkatkan produktivitas.

George, J.M., dan Jones (2005) dalam Lidia et al (2017), menegaskan unsur - unsur motivasi kerja bagian atas perilaku, usaha, dan kegigihan. Arah perilaku dimaknai sebagai perilaku yang dipilih secara personal di lingkungan bekerja, yang diukur lewat adanya harapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan begitu juga ketaatan pada peraturan. Menurut Hasibuan dalam Hendri Herman (2017) indikator **Motivasi adalah 1). Kondisi pada kerja, 2). Perencanaan pada kerja, 3). Instruksi pada kerja, 4). Pengawasan 5). Penghargaan.**

### **Iklm Kerja**

Litwin dan Stringer (dalam Sergiovanni, 2001) mengemukakan bahwa Iklm organisasi mempengaruhi kinerja. Iklm organisasi mempengaruhi secara subyektif dan dapat dirasakan pada gaya formal, dan informal pemimpin serta berbagai faktor lingkungan yang penting lainnya, menyangkut sikap atau keyakinan serta kemampuan dalam memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi. Henry A Marray dan Kurt Lewin (dalam Sutaryadi, 1990) mempertegas dimana Iklm kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu.

James dan Jones dalam Toulson dan Smith (1994), mengelompokkan iklim organisasi pada (3) tiga pendekatan, yaitu: *Multiple measurement–organizational approach*, dimana pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif pada organisasi dimana mempunyai (3) tiga sifat, antara lain: relatif sama dalam periode tertentu, lalu berbeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, juga adanya pengaruh perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor utama yang memberikan pengaruh yaitu ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, serta arah tujuan organisasi. *Perseptual measurement–organizational attribute approach*, pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi suatu atribut organisasi, namun pendekatan ini menekankan penggunaan pada pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti struktur dan ukuran organisasi, *Perseptual measurement–individual approach*, memandang iklim menjadi serangkaian tau persepsi global yang mencerminkan interaksi antara kenyataan di dalam organisasi dan apa yang menjadi persepsi terhadap kejadian tersebut.

Toulson dan Smith (1994) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi. Pada Higgins (1994) menyatakan empat prinsip yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, antara lain : manajer/pimpinan, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, faktor eksternal organisasi, Sejumlah faktor eksternal dari organisasi akan memberi pengaruh iklim pada organisasi. Keadaan ekonomi juga faktor penting dalam memberikan pengaruh pada iklim. Yang menjadi indikator variabel iklim organisasi pada penelitian ini adalah : Litwin dan Stringer dalam Toulson dan Smith (1994), menjelaskan: *a. Responsibility (tanggung jawab), b. Identity (identitas), c. Warmth (kehangatan), d. Support (dukungan), e. Conflict (konflik).*

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2018) pengertian kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dihubungkan pada performance pengertian kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Rivai, (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil atau keberhasilan secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu didalam menjalankan tugas berbanding dengan kemungkinan yang terjadi, antara lain standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang ditentukan sebelumnya dan disepakati.

Kinerja karyawan menurut Sudaryo et al. (2018) yaitu hasil kerja yang mampu dicapai dalam menjalankan tugas yang diamanahkan dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya yang tidak dimaknai dengan baik atau buruk, dan tinggi rendahnya hasil kerja seseorang (Bintoro & Daryanto, 2017). Pradhan & Jena, (2017) kinerja karyawan merupakan sekelompok perilaku yang dihasilkan dari pemahaman secara teknis, trampil dan mampu beradaptasi (mengetahui proses untuk melakukan dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan keadaan), dan hubungan interpersonal (membangun semangat tim, kesetiaan dan keterikatan).

Menurut Dahlan (2018) bahwa kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang mampu dicapai seseorang atau kelompok orang pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang secara legal tidak dianggap melanggar hukum dan moral maupun etika yang ada. Menurut Mangkunegara

(2013 dalam makruf 2020) Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas mampu dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Dharma (2003 dalam Adella 2018) menyatakan bahwa dalam menjamin kinerja akan berhasil, harus ditetapkan standar untuk mengukur kinerja, yaitu: 1) Kuantitas 2) Kualitas, 3) Ketepatan Waktu. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan adanya keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2009 dalam makruf 2020) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut: 1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan yang seharusnya dia kerjakan. 2. Kuantitas kerja, yaitu berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini tentu dapat dilihat dari tingkatan kecepatan kerja oleh setiap karyawan. 3. Tanggung Jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. 4. Kerjasama, mencakup penghormatan internal antara lain harga diri, otonomi dan prestasi, juga faktor penghormatan secara eksternal antara lain status, pengakuan, serta perhatian. 5. Inisiatif Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

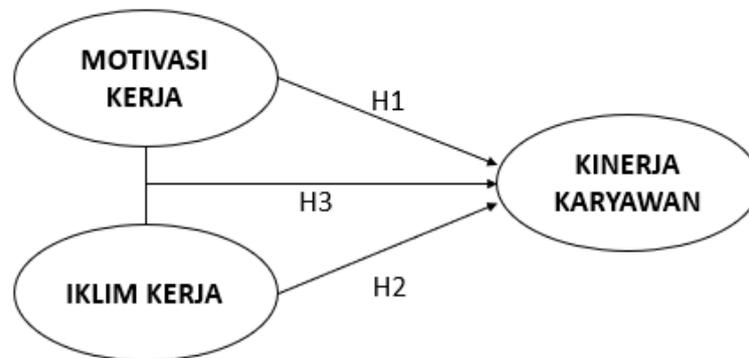
Kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan penilaian dalam rangka mengembangkan produktivitas sumber daya manusia. Penilaian kinerja dilakukan untuk digunakan dalam memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Menurut Prawirosentono dalam Noor Sasongko (2016) bahwa kinerja karyawan diukur dengan indikator- indikator efektivitas dan efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin, Inisiatif. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan indikator- indikator kinerja karyawan dari Prawirosentono dalam Noor Sasongko (2016) dengan indikator: **(1) Efektivitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Kerangka Pemikiran**

Dari fenomena – fenomena yang terkait dengan Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dicari korelasi (hubungan) antara masing-masing variabel yang

dikembangkan dari indikator – indikator sebagai berikut: Variabel Motivasi (X1) dari Hasibuan dalam Hendri Herman (2017) merinci indikator Motivasi antara lain 1). Kondisi kerja, 2). Instruksi kerja, 3)Perencanaan kerja, 4). Pengawasan, dan 5). Penghargaan, kemudian variabel Iklim Kerja (X2) yang akan diukur dengan pendekatan indikator–indikator yang digunakan Litwin dan Stringer, dikutip Toulson dan Smith (1994), yaitu: *a. Responsibility* (tanggung jawab), *b. Identity* (identitas), *c. Warmth* (kehangatan), *d. Support* (dukungan), *e. Conflict* (konflik), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dari dari Prawirosentono dalam Noor Sasongko (2016) dengan indikator: (1) Efektivitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif.



Gambar 1. Model Kerangka konseptual

Penelitian ini, akan melakukan analisis:

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Pengaruh Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan. Hipotesis disusun berdasarkan teori dan temuan empirik yang terkait dengan variabel-variabel yang dapat diuraikan dan dijelaskan.

#### 1. Hipotesis 1 (H1):

- $H_01$  : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
 $H_{a1}$  : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### 2. Hipotesis 2 (H2):

- $H_02$  : Iklim Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
 $H_{a2}$  : Iklim Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Hipotesis 3 (H3):

$H_03$  : Motivasi dan Iklim Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a3$  : Motivasi dan Iklim Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mengambil lokasi di Amikom Sultan Agung Bekasi, dengan waktu penelitian dilakukan dari bulan Juli sampai dengan September 2022, Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan kausal secara simultan antara motivasi, iklim kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat korelasional, mencari hubungan antar variabel yang diteliti, sedangkan analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk membuat kesimpulan hasil penelitian.

Penelitian ini adalah penelitian non eksperimen, metode utama penelitian adalah metode *survey*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dimensi waktu yang digunakan adalah *cross section*, dimana penelitian dilakukan pada suatu waktu tertentu dengan banyak responden. Responden penelitian ini adalah karyawan Amikom Sultan Agung Bekasi dengan Populasi sebanyak 20 karyawan, seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Alat pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, interview atau wawancara dan telaah dokumen. Analisis data dengan analisis statistik deskriptif dan analisis hipotesis kausal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Dari ketiga ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, dimana nilai korelasi lebih besar dari 0,227 maka dinyatakan *valid* dan *unidimensional*. Berdasarkan tabel memperlihatkan butir - butir pertanyaan memiliki nilai korelasi di atas 0,227 hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada tiga variabel penelitian adalah valid. Untuk uji *reliabilitas* (*reliabel* = nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$ ). Terlihat bahwa semua nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) masing-masing variabel adalah 0,762 baik variabel Motivasi, Iklim Kerja maupun Kinerja Karyawan, semuanya adalah lebih besar dari 0,60 sehingga bisa dikatakan bahwa semua butir pernyataan pada tiga variabel yang diteliti adalah *reliabel*. Dengan demikian, instrumen penelitian yang mengukur ke tiga variabel

dinyatakan *valid* dan *reliabel*, dan data hasil pengukuran menggunakan kuesioner layak untuk digunakan.

### **Hasil Analisis Deskriptif.**

Pada deskriptif variabel Motivasi, berdasarkan indikator kondisi kerja, Perencanaan kerja, Instruksi kerja, Pengawasan dan Penghargaan, dengan rata-rata jawaban responden menjawab setuju. Adapun skor rata-rata (*mean*) yaitu 3,62 yang berada dalam kategori mendekati setuju (4), artinya bahwa karyawan AMIK Sultan Agung setuju bahwa AMIK Sultan Agung memenuhi indikator-indikator tersebut.

Pada deskriptif variabel Iklim Kerja bahwa indikator *responsibility* (tanggung jawab), *identity* (identitas), *warmth* (kehangatan), *support* (dukungan), *Conflict* (konflik), dengan rata-rata jawaban responden menjawab setuju. Adapun skor rata-rata (*mean*) yaitu 3,58 yang berada dalam kategori mendekati setuju (4), artinya bahwa karyawan AMIK Sultan Agung setuju bahwa AMIK Sultan Agung memenuhi indikator-indikator tersebut..

Pada deskriptif variabel Kinerja Karyawan bahwa indikator efektivitas dan Efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif, dengan rata-rata jawaban responden menjawab setuju. Skor rata-rata (*mean*) adalah rerata 3,64 yang berada dalam kategori mendekati setuju (4), artinya bahwa karyawan AMIK Sultan Agung setuju bahwa AMIK Sultan Agung memenuhi indikator-indikator tersebut.

### **Hasil Analisis Hipotesis**

Uji statistik t adalah menunjukkan tingkat pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ( $H_a$ ) diterima. Kemudian, jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ( $H_a$ ) ditolak.

Maka berdasar hasil penelitian diketahui hasil statistik dari tabel koefisien uji parsial untuk hipotesis 1 yaitu Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana dijelaskan pada tabel 1 koefisien uji parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel. 1: Koefisien Uji Parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,362	2,373		6,341	,000
	Motivasi	,362	,023	,517	09,209	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Dari tabel diketahui bahwa Nilai t hitung= 09,209 lebih besar dari t Tabel 1,65 ( $\alpha = 0,05$ ) dan diketahui hasil signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05, oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 juga menggunakan kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan apabila t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ( $H_a$ ) diterima.  $H_0$  : Iklim Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau  $H_1$  ( $H_a$ ) : Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka berdasar hasil penelitian diketahui hasil statistik dari tabel 2 koefisien uji parsial Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana dijelaskan pada tabel.2 koefisien uji parsial Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel. 2: Koefisien Uji Parsial Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,419	1,699		08,471	,000
	Iklim Kerja	,324	,917	,529	09,446	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Dari tabel diketahui bahwa Nilai  $t$  hitung = 09,446 lebih besar dari  $t$  Tabel 1,65 ( $\alpha = 0,05$ ) dan diketahui hasil signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05, oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ( $H_a$ ) diterima, artinya Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk hipotesis 3 akan menggunakan analisis uji  $F$  karena bersifat simultan dimana pengujian hipotesis dengan statistik  $F$  dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F$  hasil perhitungan dengan nilai  $F$  menurut tabel. Bila nilai  $F$  hitung didapatkan lebih besar dibanding nilai  $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1(H_a)$  dan sebaliknya. Dalam hipotesis 3 dimana  $H_0$  dan  $H_1(H_a)$  adalah:  $H_0$ : Motivasi dan Iklim Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan  $H_1(H_a)$ : Motivasi dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka berdasar hasil penelitian diketahui hasil statistik dari tabel anova uji simultan Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana dijelaskan pada tabel 3 Anova berikut

Tabel. 3: Anova Motivasi dan Iklim Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	3827,367	0	1302,572	099,23 2	,000b
	Residual	1114,800	20	18,208		
	Total	6033,488	20			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Iklim Kerja						

Nilai  $F$  hitung = 099,232 lebih besar dari  $F$  Tabel 2,71 ( $\alpha = 5\%$ ) dan signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05, oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ( $H_a$ ) diterima, artinya Motivasi dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil data penelitian deskriptif dan analisis statistik dapat ditetapkan kesimpulan bahwa:

- 1) Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Maksudnya semakin baik nilai Motivasi maka semakin baik pula nilai tingkat Kinerja Karyawan.

- 2) Iklim Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Maksudnya semakin baik nilai Iklim Kerja maka semakin baik pula nilai tingkat Kinerja Karyawan.
- 3) Motivasi dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh yang signifikan Motivasi dan Iklim Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasar temuan maka direkomendasikan seluruh indikator motivasi, iklim kerja dan kinerja karyawan agar diimplementasi di Amik Sultan Agung Bekasi. Direkomendasikan agar temuan penelitian semoga dapat dijadikan rujukan dan dapat dikembangkan lagi dengan penambahan variabel dan lokasi pada jenis usaha yang berbeda pada penelitian – penelitian mendatang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu, M (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adrianto et al. (2016). “*Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Sistem Pelayanan Terhadap Tingkat Kualitas Pelayanan Transportasi Udara*”. Jurnal Administrasi Publik (JAP). Vol.3, No. 12. Halaman 2014-2020
- Achmad Sujianto (2020), Jurnal Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya, NBI: 1211408283 Fekom & Bisnis, Program Studi Manajemen, Untag 1945 Surabaya.
- Adella Devi Hardiani Arik Prasetya (2018), Pengaruh Kepercayaan Organisasional & Kompetensi pada Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Awaludin, Adam and Mahrani 2016. *The Effect of Job Satisfaction, Integrity and Motivation on Performance*. The International Journal of Engineering & Sciences (IJES). Pada Vol.5. Halaman 47-52.
- Aqib, Zainal. (2013). Model, Media dan strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif). Bandung: Yrama Widya.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (1st ed.). Yogyakarta: Gava Media
- Budiman, N. P., Saerang, & Sendow, (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, & Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan. 4(4), 321–332.

- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian*, Penerbit Prenada Media Group, edisi pertama cetakan kelima, Januari 2010, ISBN 979-3465-82-4
- Bowers, D. (1976), *Systems of Organization*, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E. and Weick, K.E. (1970), *Managerial Behaviour, Performance and Effectiveness*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Darmawan, D. H. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Donni Junni Priansa. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Dess, Gregory R., dan G.T. Lumpkin. (2003). *Strategic Management*. International Edition.
- Droge, C.& Vickrey, Shownee. (1994). *Source and Outcomes of Competitive Advantage: An Explanory Study in The Furniture Industry*. *Decision Sciences*, p.669- 689.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV(1)*, 53.
- Erwin., Suhardi (2020), Pengaruh Motivasi & Pelatihan, pada Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia, Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal EMBA No.3 Juli, Vol.8 2020, Hal. 144 -153*.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Field, G.R. and Aleson, M.A. (1982), "Climate: a reconceptualization and proposed model", *Human Relations*, Vol. 35 No. 3, pp. 191- 201.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen SDM*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Handoko, TH, (2008). *Manajemen Personalia dan SDM*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hadiyati, Ernani. (2011). Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 13, 8-16*. Diakses dari: <http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18240>
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herman, H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam. 5.
- Jasfar, Farida. (2012). *9 Kunci Keberhasilan Bisnis Jasa*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kasmir,(2016).*Manajemen SDM (teori dan praktek)*, depok: Rajagrafindo Persada
- Kevin Putra Mahendra dan Ratih Indriyani (2018), *Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Cv Mitra Perkasa Utomo*,

- Kusdi, DR “*Teori Organisasi dan Administrasi*”, (2009), Penerbit Salemba Humanika, Jakarta,. [ISBN 978-602-8555-06-7](#)
- Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, (2017), Pengaruh Motivasi Kerja Thd Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya, *Agora* Vol. 5, No. 1,
- Lim, B. (1995). “Examining the Organizational Culture and Organizational Performance link”, *Journal of Leadership and Organizational Leadership*, 16(5) : 16-21.
- Mangkunegara. (2017). “Evaluasi Kinerja SDM”, Bandung : PT. Refika Aditama
- Ma’ruf dan Ummul C (2020), Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Thd Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar, [ummul@umma.ac.id](mailto:ummul@umma.ac.id) Universitas Muslim Maros Volume 2 No. 1, Juni 2020 <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand> ISSN : 2715-492
- Miner, B. John, 1980, *Theories of Organizational Behavior*, Illinois: The Dryden Press.
- Murtiyoko, H. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(4), 117–128.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Natalia Susanto (2019), Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, No. 1, Vol. 7, (2019) Program Manajemen Bisnis, Prodi Manajemen, Fekom, UK Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya.
- Pradhan, Rabindra K., & Jena, Lalatendu K. 2017. “Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*”, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi* (Hadyana Pujaatmaka, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo;.
- Sasongko . 2016. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Study Pada Universitas Muhammadiyah Surakarta)*. Jurnal
- Satriani, Nasharudddin, Sodik,(2020) Analisis Motivasi & Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Thd Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat & Pemerintah Desa Kabupaten Konawe, *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 6, Nomor 1, Maret 2020, Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

- Siagian,. Cahyono, Hotlan., (2014), Analisis Website Quality, Trust, dan Loyalty Online Shop, Jurnal Manajemen Pemasaran Vol 8.
- Siswadhi. (2016),. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan & Kinerja Karyawan BPN Kabupaten Kerinci Thd Kepuasan Masyarakat”.
- Sherlie dan Hikmah, (2020), Jurnal Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja & Kompensasi Thd Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Kota Batam, Universitas Putera Batam.
- Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan. (2014). “*SPSS Complete*”. Edisi kedua. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.
- Sugiyono. (2013). “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus. & Sofianti, Nunung A. 2018. Manajemen SDM: Kompensasi Tidak Langsung & Lingkungan Kerja Fisik, Yogyakarta: Andi.