

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP CABANG MASAMBA

Rafly Yusuf

Mahasiswa/Alumni Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo
e-mail: rafly.yusf@gmail.com

ABSTRACT

. This study aims to determine whether Work Motivation, Leadership and Organizational Climate have an effect on Employee Performance. This research was conducted for 2 months, starting from August to October 2020 at PT. FIFGROUP Masamba Branch. The population in this study were employees of PT. FIFGROUP Masamba Branch. Sampling using the Census technique. The data in this study were obtained by distributing questionnaires to 35 respondents. Data analysis techniques using multiple linear regression. From this research it can be concluded that motivation, leadership and organizational climate influence employee performance partially or simultaneously.

Keywords: *Work Motivation, Leadership, Organizational Climate, Performance.*

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal. 309).

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Adapun faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, iklim organisasi, pola kompensasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi

kinerja pegawai (Martoyo Susilo 2000 hal. 15).

Diantara berbagai macam faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan, salah satunya ialah Motivasi Kerja. Motivasi kerja menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim, 2011). Motivasi yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan solid dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Selain dari faktor sumber daya manusia, kepemimpinan juga merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi. Kepemimpinan (*Leadership*) adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan agar berkinerja secara optimal (Wijayanto 2012:169).

Kepemimpinan seseorang akan sangat mempengaruhi cara pengambilan sikap dan kinerja dari suatu organisasi yang dipimpinnya. Setiap pemimpin akan menunjukkan jiwa kepemimpinannya ke dalam keadaan tertentu yang dapat diperlihatkan melalui ucapan, sikap dan tingkah laku yang dirasakan oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang bisa mendorong para anggotanya untuk meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini dikarenakan pada dasarnya manusia mempunyai karakteristik tingkah laku yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila ditemukan perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan terkait iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka akan terjadi resiko terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat memicu penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak menjadi optimal.

Berdasarkan hal diatas maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja**

Karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Masamba”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Masamba?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Masamba?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Masamba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Masamba.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Masamba.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Masamba.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi diambil dari bahasa latin, yaitu *movere*, yang artinya dorongan atau menggerakkan.

Menurut Sunyoto (2012:11) motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku

seseorang agar tercapainya suatu tujuan organisasi.

Menurut Gibson (2013:165) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut Daft (2010:373) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Motivasi pada karyawan tentunya akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya dan juga selaku bagian dari tugas seorang manajer yaitu menyalurkan motivasi kepada karyawannya demi terwujudnya target organisasi.

2.1.2 Teori Awal Tentang Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Asumsinya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia terdapat lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Fisiologi : meliputi rasa lapar, haus perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan : diantaranya keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : meliputi rasa kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

5. Aktualisasi Diri : dorongan untuk menjadi seseorang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan prestasi pemenuhan kebutuhan diri.

b. Teori X dan Teori Y

Teori ini didasari pada anggapan bahwa manusia secara jelas dapat dibedakan menjadi manusia pengikut teori tradisional (Teori X) dan manusia pengikut teori demokratik (Teori Y).

1. Teori X

- a. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
- b. Rata-rata karyawan tidak berhasrat mencapai prestasi yang maksimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya.
- c. Karyawan lebih suka dituntun, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih sibuk mementingkan diri sendiri dan mengabaikan tujuan organisasi.

Teori X dalam memotivasi karyawan menerapkan sistem pengawasan yang ketat, diarahkan, dan dipaksa agar mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Bentuk motivasi ini lebih condong ke arah motivasi negatif yaitu dengan melaksanakan sanksi yang tegas.

2. Teori Y

- a. Rata-Rata karyawan rajin dan menganggap sebenarnya bekerja sama layaknya dengan bercanda dan beristirahat.
- b. Umumnya karyawan dapat mengemban tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan

mencapai hasil kinerja yang optimal. Mereka berkreasi dan berinovasi dalam mengembangkan dirinya untuk menyelesaikan persoalan dalam setiap tugas-tugas yang dibebankan padanya.

- c. Karyawan kerap kali berusaha mencapai target organisasi sekaligus mengembangkan dirinya untuk mencapai target tersebut.

Dalam memotivasi karyawan, Teori Y menerapkan sistem peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan saling keterikatan pada ketentuan. Tegasnya kontribusi dan partisipasi akan menjamin tercapainya tujuan.

Menurut Mc.Gregor suatu organisasi akan efektif apabila menggantikan pengendalian dan pengarahan dengan konsolidasi dan kerjasama serta karyawan turut berperan serta dalam pengambilan keputusan.

- c. Teori Motivasi Mc Clelland

Mc Clelland dalam teorinya yaitu *Achievement Motivation Theory* atau Teori motivasi Prestasi Mc Clelland berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Yang mana energi itu bisa dikeluarkan tergantung pada intensitas dorongan, motivasi dan kondisi seseorang serta kesempatan yang tersedia.

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang terhadap pencapaian organisasi (Isniar Budiarti 2018:174).

Kepemimpinan adalah timbal balik, dan terjadi antara orang – orang. Kepemimpinan itu bersifat inovatif, selalu energik dan selalu melibatkan penggunaan kekuasaan (*decisions of power*).

Menurut Veitzhal Rivai (2012:164) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Miftah Thoha (2012:261), “kepemimpinan pada dasarnya ialah suatu tindakan seseorang yang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok lain pada waktu dan tempat dimanapun, tanpa melihat alasannya.”

2.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia dimana pekerja dalam suatu organisasi melakukan kegiatannya. Dalam hal ini merujuk kepada suatu bagian dari organisasi, cabang atau bahkan keseluruhan organisasi itu sendiri. Iklim tersebut tidak dapat dilihat secara fisik, tidak bisa disentuh, namun hanya dapat dirasakan keberadaannya. Iklim organisasi disebutkan akan menunjukkan ideologi organisasi yang mencakup falsafah, tujuan, pola kepemimpinan, interaksi dalam organisasi dan lingkungan sosialnya.

Menurut Ayudiarini (2010:6) iklim organisasi adalah kualitas bidang internal organisasi yang secara mutlak terus berlangsung, dan dialami oleh setiap anggota

organisasi, dan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Sunyoto (2012:52) yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan pemahaman dari berbagai pihak pekerja yang bisa saja beralih dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain.

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang, (Mangkunegara 2016:67).

Kinerja secara umum merupakan representasi prestasi yang diperoleh oleh organisasi/perusahaan dalam operasionalnya. Sebuah organisasi memerlukan sumber daya sebagai pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang berkualitas

tentunya akan turut memajukan organisasi sebagai suatu media peningkatan produktifitas kerja. Kedudukan vital untuk meningkatkan produktifitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Mangkunegara dalam Riani (2011:98) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan seberapa besar mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Aspek-aspek kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, absensi dan sikap kooperatif.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Uju S. Muogbo (2013)	The Influence of Motivation on Employees Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State.	X = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pamela Akinyi Omollo, dan MA Oloko (2015)	The Effect of Motivation on employee performance of commercial Banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County.	X = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

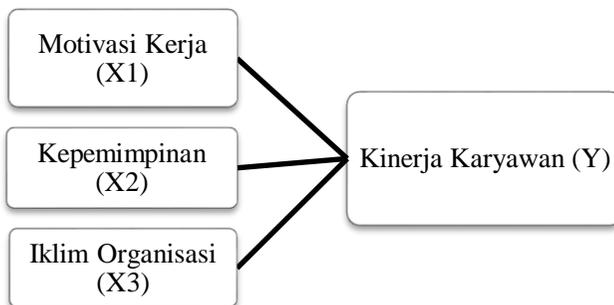
3	Ramona Octaviannand, Nurmala K. Pandjaitan, dan Sadikin Kuswanto (2017)	Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company.	X1 = Kepuasan kerja X2 = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Amjad Ali, Li Zhong Bin, Huang Jian Piang, dan Zulfiqar Ali (2016)	The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan.	X = Motivasi Y1 = Kinerja Karyawan Y2 = Kepuasan kerja	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
5	Oluwayomi Ayoade Ekundayo (2018)	The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria.	X = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	M Umer Paracha, Adnan Qamar, Anam Mirza, Inam ul Hassan, dan Hamid Waqas. (2012)	Impact of Leadership Style on Employee Performance and Mediating Role of Job Satisfaction: A Case Study of Private School (Educator) in Pakistan.	X = Gaya kepemimpinan Y1 = Kinerja karyawan Y2 = Kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
7	Shukurat Moronke Bello. (2012)	Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance.	X = Kepemimpinan etis Y = Kinerja karyawan	Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	N. Iqbal, Anwar S, dan Haider N. (2015)	Effect of Leadership Style on Employee Performance.	X = Gaya kepemimpinan Y = Kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

9	Sundi. K (2013)	Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Department at Southeast Sulawesi Province.	<p>X1 = Kepemimpinan transformasional</p> <p>X2 = Kepemimpinan Transaksional</p> <p>Y1=Motivasi kerja</p> <p>Y2= Kinerja karyawan</p>	Kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Motivasi kerja dan Kinerja karyawan.
10	Durga Devi Pradeep, dan N.R.V. Prabhu. (2011)	The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance.	<p>X = Kepemimpinan</p> <p>Y = Kinerja karyawan</p>	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
11	Jack Henry Syauta, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, dan Solimun (2012)	The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia).	<p>X1 = Iklim organisasi</p> <p>X2 = Komitmen organisasi</p> <p>Y1 = Kepuasan kerja</p> <p>Y2 = Kinerja karyawan</p>	Iklim organisasi dan Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.
12	Romualdas Ginevicius, dan Vida Vaitkunaite (2006)	Analysis of Organizational Culture Dimensions Impacting Performance.	<p>X = Iklim organisasi</p> <p>Y = Kinerja</p>	Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.
13	Alharbi Mohammad Awadh, dan Mohammed Saad Alyahya. (2013)	Impact of Organizational Culture on Employee Performance.	<p>X = Iklim Organisasi</p> <p>Y = Kinerja</p>	Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

14	Salman Habib, Saira Aslam, Amjad Hussain, Sana Yasmeen, dan Muhammad Ibrahim. (2014)	The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employee Performance and Turn over Intention.	X = Iklim Organisasi Y1 = Kepuasan kerja Y2 = Kinerja karyawan	Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.
15	Maria Rini K., Maria M. Minarsih dan L. Budi Hasiolan (2016)	Effect of Work Motivation , Leadership and Organizational Climate on Employee Performance in the Culture and Tourism Department of Semarang City	X1 = Motivasi Kerja X2 = Kepemimpinan X3 = Iklim organisasi Y = Kinerja kerja	Motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi berpengaruh positif dsignifikan terhadap kinerja karyawan.

(Sumber data: Hasil olah data 2020)

2.6 Kerangka Konseptual



Keterangan:

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Iklim Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian karyawan PT. FIFGROUP Cabang Masamba berjumlah 35 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:116).

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah jumlah atau besarnya sampel sama dengan besarnya jumlah populasi. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 35 orang karyawan di PT. FIFGROUP Cabang Masamba.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Adapun berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner, yaitu Menurut (Sugiyono, 2012) merupakan

teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah dengan kuesioner tertutup.

2. Studi Pustaka, menggali dari buku-buku pustaka yang berhubungan dengan penelitian terkait.
3. Instrumen Penelitian, instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pemberian skor atau penilaian ini digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam 5 tingkatan dengan penilaian sebagai berikut :

Untuk jawaban SS, diberi nilai 5,
Untuk jawaban S, diberi nilai 4,
Untuk jawaban KS, diberi nilai 3,
Untuk jawaban TS, diberi nilai 2,
Untuk jawaban STS, diberi nilai 1.

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Situmorang M., 2014) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang mengukur apa yang ingin diukur.

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan atau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

c. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, namun bertanda negatif maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS Ver. 16 dengan kriteria dalam pengukuran kuesioner.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Situmorang M., 2014) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Uji reliabilitas ini digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga.

Perencanaan yang matang mutlak diperlukan dan alat-alat penelitian seperti kuesioner yang digunakan juga harus dalam kondisi baik. Instrumen yang reliabel berarti apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah diperoleh untuk masing-masing variabel penelitian.

Statistik deskriptif berusaha menggambarkan atau menjelaskan berbagai karakteristik data, seperti rata-rata (mean), standar deviasi, dan lain sebagainya.

Menurut (Sugiyono, 2012), pengertian metode statistik deskriptif

adalah Metode statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Tujuan dari Penelitian Deskriptif ini adalah untuk membuat Deskripsi gambaran atau lukisan secara Sistematis, Faktual dan Akurat Mengenai Fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

3.7.2 Analisis Data Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Model penelitian yang diajukan adalah: (Hartono, 2011:164)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Iklim Organisasi

β_0 = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi.

Dalam statistik sebuah hasil dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

a. Uji t (Uji signifikasi parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh independen variabel (motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi) terhadap dependen variabel (kinerja karyawan).

b. Uji F (Kelayakan Model)

Uji kelayakan model (Uji F) digunakan untuk mengukur ketepatan

fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual.

Kriteria yang digunakan:

Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka signifikan dan jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka tidak signifikan.

Jika angka signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka signifikan dan jika angka signifikansi $> 0,05$, maka tidak signifikan.

c. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji R² yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas. Dimana nilai R² berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R² (mendekati 1) maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel tidak bebas, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Pernyataan	Item Correlations	Kriteria Valid	Ket.
1	Motivasi Kerja (X1)	X _{1.1}	0,639	0,333	Valid
		X _{1.2}	0,791	0,333	Valid
		X _{1.3}	0,695	0,333	Valid
		X _{1.4}	0,512	0,333	Valid
		X _{1.5}	0,616	0,333	Valid
		X _{1.6}	0,597	0,333	Valid
2	Kepemimpinan (X2)	X _{2.1}	0,653	0,333	Valid
		X _{2.2}	0,357	0,333	Valid
		X _{2.3}	0,571	0,333	Valid
		X _{2.4}	0,663	0,333	Valid
		X _{2.5}	0,486	0,333	Valid
		X _{2.6}	0,597	0,333	Valid

		X _{3.1}	0,648	0,333	Valid
		X _{3.2}	0,539	0,333	Valid
		X _{3.3}	0,433	0,333	Valid
3	Iklm Organisasi (X3)	X _{3.4}	0,412	0,333	Valid
		X _{3.5}	0,413	0,333	Valid
		X _{3.6}	0,446	0,333	Valid
		X _{3.7}	0,676	0,333	Valid
		X _{3.8}	0,465	0,333	Valid
		Y.1	0,361	0,333	Valid
		Y.2	0,706	0,333	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.3	0,519	0,333	Valid
		Y.4	0,721	0,333	Valid
		Y.5	0,856	0,333	Valid
		Y.6	0,459	0,333	Valid

Sumber: Olah data primer 2020

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	<i>Cronbachs AlphaBased Standardized item</i>	Kriteria Variabel	Ket.
1	Motivasi Kerja (X1)	0,753	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan (X2)	0,732	0,60	Reliabel
3	Iklm Organisasi (X3)	0,739	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,602	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data primer 2020

4.1.5 Metode Analisis Data

4.1.6 Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-6.886	5.099		-1.350	.187
	X ₁ (Motivasi Kerja)	.275	.131	.275	2.109	.043
	X ₂ (Kepemimpinan)	.454	.192	.315	2.357	.025
	X ₃ (Iklim Organisasi)	.374	.119	.406	3.156	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olah data primer 2020

Pada tabel diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis pertama (H1) diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,109 > t_{tabel} 1,695$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP cabang Masamba.
- Pengujian hipotesis kedua (H2), Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah

sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,357 > t_{tabel} 1,695$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP cabang Masamba.

- Pengujian hipotesis ketiga (H3) diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,156 > t_{tabel} 1,695$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. FIFGROUP cabang Masamba.
b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.11
 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.880	3	42.627	13.871	.000 ^a
	Residual	95.263	31	3.073		
	Total	223.143	34			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: olah data primer 2020

Berdasarkan ketentuan F_{hitung} dan F_{tabel} diatas disimpulkan dari hipotesis yaitu adanya pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa nilai F_{hitung} (13,871) > F_{tabel} (2,91) yang berarti variabel motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP cabang Masamba. Selain itu,

berdasarkan nilai signifikansi bahwa nilai sig. (0,000) < 0,05 maka motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, hipotesis dapat diterima yaitu adanya pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Masamba.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.532	1.753

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: olah data primer 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. $R = 0,757$ menunjukkan hubungan antara karakteristik motivasi kerja

(X_1), karakteristik kepemimpinan (X_2), dan karakteristik iklim organisasi (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 75,7%. Hal ini berarti bahwa karakteristik motivasi kerja (X_1), karakteristik kepemimpinan (X_2), karakteristik iklim organisasi (X_3)

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP cabang Masamba. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oluwayomi Ayoade Ekundayo (2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Asuransi di Nigeria.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP cabang Masamba. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Durga Devi Pradeep dan Prabhu N.R.V (2011) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan sektor publik dan swasta di India.

c. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang erat.

2. Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,532 menunjukkan bahwa karakteristik motivasi kerja (X_1), karakteristik kepemimpinan (X_2), dan karakteristik iklim organisasi (X_3) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 53,2%.

karyawan pada PT. FIFGROUP cabang Masamba. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alharbi M. Awadh dan Mohammad Saad A. (2013) yang menyatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit usaha kecil di Malaysia.

BAB V : PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Masamba dengan $F_{hitung} 13,871 > F_{tabel} 2,91$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
2. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Masamba dengan $t_{hitung} 2,109 > t_{tabel} 1,695$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,043.

3. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Masamba dengan nilai $t_{hitung} 2,357 < t_{tabel} 1,695$. Dan tingkat signifikan sebesar 0,025.
4. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Masamba dengan $t_{hitung} 3,156 > t_{tabel} 1,695$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,004.
5. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) memiliki hubungan positif yang erat Dengan nilai Adjusted R Square (R^2 sebesar 0,532) menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan iklim organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53,2%.

5.2 Saran

1. Pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya .
2. Memberikan kebebasan mengemukakan pendapat dan menanamkan rasa kepercayaan terhadap karyawan mungkin akan berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan merasa dilibatkan dalam mengelola perusahaan sehingga karyawan akan menjadi lebih bertanggungjawab terhadap perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, Amjad, Li Zhong Bin, Huang Jian Piang, and Zulfiqar Ali. (2016). *The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan*.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Awadh, Alharbi Mohammad, and Mohammed Saad Alyahya. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance, University Utara Malaysia College of Business Malaysia*.
- Ayudiarini. 2010. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal Universitas Gunadarma*, Jakarta.
- Bello, Shukurat Moronke. (2012). *Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance, Bayero University Kano, Nigeria*.
- Daft, Richard L. 2010 *Era Baru Manajemen*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Darodjat, A.T. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Edison, Emron, Anti Anti Riyanti, dan Deni Yustiana. "Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Perdana Wisata, Bandung)." *Tourism Scientific Journal* 1.2 (2016).
- Ekundayo, Oluwayomi Ayoade. (2018). *The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria*.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19", Edisi 5 Cetakan V, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2013, *Organisasi Jilid 1*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Ginevicius, Romualdas, and Vida Vaitkunaite. (2006). *Analysis of Organizational Culture Dimensions Impacting Performance*.
- Habib, Salman, Saira Aslam, Amjad Hussain, Sana Yasmeen, and Muhammad Ibrahim. (2014). *The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employees Commitment and Turn over Intention*.
- Hakim, A. Khairul. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. *JRBI* 2 (2): 165-180
- Hartono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*, Pustaka Pelajar, Zanaf Publishing, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isniar Budiarti, Deden Abdul W Dan Sriwidodo S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Pustaka Fahima. Pengok, Jalan Manggur No.7 Yogyakarta, 2018.
- Iqbal, N, Anwar S, and Haider N. (2015). *Effect of Leadership Style on Employee Performance, Management Science, Ghazi University DG Khan, Pakistan*
- Jannah, W. (2019). *Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja (Studi Pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

- K, Sudi. (2013). *Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Departmen at Southeast Sulawesi Province.*
- Kutrianingsih, Maria Rini, Maria Magdalena Minarsih, and Leonardo Budi Hasiholan. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang." *Journal of Management 2.2* (2016).
- Mangkunegara, Prabu. Anwar. A.A. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT.Refika Aditara
- Mathis, Robert L, John H. Jackson, *Human Resources Management*, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Diana Angekica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta 2011.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Muogbo, Uju S. (2013). *The Influence of Motivation on Employee's Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State.*
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Alfabeta, Bandung.
- Octaviannand, Ramona, Nurmala K. Pandjaitan, dan Sadikin Kuswanto. (2017). *Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company, Institut Pertanian Bogor.*
- Omollo, Pamela Akinyi. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County.*
- Paracha, M Umer, Adnan Qamar, Anam Mirza, Inam ul Hassan, and Hamid Waqas. (2012). *"Impact of Leadership Style on Employee Performance and Mediating Role of Job Satisfaction" Study of Private School (Educator) in Pakistan.*
- Pradeep, Durga Devi, and N.R.V. Prabhu. (2011). *The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance, Sathyabama University, Chennai.*
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktik*, Jakarta, PT Grafindo Persada.
- Rivai Veitzhal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi.* Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

- Rizka, N. Yusuf, R. Majid, M.S.A. (2015). Pengaruh struktur organisasi dan analisis jabatan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja sekretariat Majelis Permusyawaratan Ulama (MPU) Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, ISSN 2302-0199, pp 1-9.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. *Manajemen*, Diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Wibi Hardani. Erlangga. Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Organizational Behavior*. nine edition,. Prentice Hall International. Inc. San Diego State University
- Robbins, P. Stephen. 2014. *Organizational Behavior : Concept Controversies Applications. Seven Edition*, Diterjemahkan oleh Dr. Hadyana Pujaatmaka, *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi Aplikasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. "Kepuasan Kerja". Malang: Averroes Press.
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Doctoral dissertation, Tesis di Universitas Widayatama Bandung).
- Situmorang M. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfa Beta
- Sukarman, K. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.
- Sunyoto, Danang, "Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)", (*Center For Academic Publishing Service*), Yogyakarta, 2012.
- Susilaningsih, Nur. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol. 1 No. 2 September 2013. STIE AUB Surakarta.
- Susilo, Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Syauta, Jack Henry, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, and Solimun. (2012). *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee*

*Performance (Study at
Municipal Waterworks of
Jayapura, Papua Indonesia).*

Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan
Dalam Manajemen.* Jakarta:
PT. Raja Grafindo Persada.

Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan
Dalam Manajemen.* Rajawali
Pers, Jakarta.

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar
Manajemen,* Penerbit PT.
Gramedia Pustaka Utama,
Jakarta.

Yamin, Martinis, Maisah. 2010.
Standarisasi Kinerja Guru.
Jakarta. Gaung Persada.