

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNISI PT. PLN (PERSERO)  
UNIT RUNGKUT INDUSTRI SURABAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**BAMBANG AJI SAPUTRO**

**NPM: 16012159**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA**

**SURABAYA**

**2020**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNISI PT. PLN (PERSERO)  
UNIT RUNGKUT INDUSTRI SURABAYA**

**SKRIPSI**



Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Wijaya Putra Surabaya

**Oleh:**

**BAMBANG AJI SAPUTRO**

**NPM: 16012159**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA  
SURABAYA  
2020**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNISI PT. PLN (PERSERO)  
UNIT RUNGKUT INDUSTRI SURABAYA**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

NAMA : BAMBANG AJI SAPUTRO  
FAKULTAS : EKONOMI dan BISNIS  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
NPM : 16012159

DISETUJUI dan DITERIMA OLEH:

DOSEN PEMBIMBING

KETUA PROGRAM STUDI

(Waras, SE., MM.)

(Dwi Lesno Panglipursari. SE., MM.,)

## **HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Bambang Aji Saputro

NPM : 16012159

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan tanggung jawab dosen pembimbing dan atau Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra, Tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri dan siap diproses sesuai dengan peraturan peraturan Perundang undangan yang berlaku.

Surabaya, 04 Agustus 2020

Bambang Aji Saputro

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNISI PT. PLN (PERSERO)  
UNIT RUNGKUT INDUSTRI SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan guna memenuhi persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**BAMBANG AJI SAPUTRO**

**NPM: 16012159**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan telah direvisi sebagaimana  
disarankan oleh Tim penguji

Pada tanggal : 04 Agustus 2020

Susunan Tim Penguji

Ketua Penguji,

( Waras, SE., MM. )

Penguji I,

Penguji II,

( Sardju, SE., MM. )

( Nurleila Jum'ati, S.Psi., MM., M.Psi )

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada tuhan yang maha esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dari bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangtalah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Budi Endarto, SH., M.Hum., selaku Rektor Universitas Wijaya Putra
2. Dr. Hj. Soenarmi, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra
3. Dwi Lesno Panglipursari, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Putra.
4. Waras, SE., MM., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
5. Segenap dosen dan seluruh staf akademik yang selalu membantu dalam memberikan fasilitas, ilmu, serta pendidikan pada peneliti hingga dapat menunjang dalam penyelesaian skripsi ini
6. Terimakasih Renaldo adi putra sahabat baik saya dan selaku staf PT. PLN (Persero) unit runkut industri yang sudah banyak membantu saya dalam pengambilan data untuk skripsi saya.
7. Untuk ayah saya, Karyanto. Terimakasih telah menjadi Bapak yang terbaik buat saya, yang selalu mengajarkan untuk menjadi orang yang baik, bertanggung jawab serta orang yang selalu bersyukur. Terimakasih juga saya ucapkan karena bapak telah mengingatkan untuk selalu sholat, dan berdoa agar dilancarkan segala proses skripsi maupun segala urusan saya.
8. Untuk Ibu saya, ibu Lusi Novianti. Terimakasih Ibu telah memberiku semangat dan doa yang luar biasa, dan selalu memberi dukungan yang tiada

henti sehingga dapat menjalani proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Putra Surabaya sampai dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sangat baik.

9. Teruntuk keluarga besar SPYcuy, sahabat SMA sampai sekarang yang selalu mensupport satu sama lain, semoga tetap menjadi sahabat yang terbaik dan selalu kompak..
10. Silvia resa pratama yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada peneliti serta selalu siap dimana peneliti ingin mencurahkan keluhan- keluhan dalam proses pembuatan skripsi.
11. Serta masih banyak lagi pihak-pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi yang yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Dengan segala kelebihan dan kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah **“Kegagalan Adalah Kesempatan Untuk Memulai Kembali”**

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terimakasih.

Surabaya, 04 Agustus 2020

Bambang Aji Saputro

## ABSTRAK

### **Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Teknisi PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dimana metode pengumpulannya menggunakan kuisioner dan data dokumen kantor. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya berjumlah 74 karyawan..

Uji instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Teknis analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan uji hipotesis menggunakan uji t, dan uji f.

Hasil dari penelitian ini di peroleh dari analisis regresi linier berganda adalah  $Y = 7,598 + 0,399 X_1 + 0,216 X_2 + e$ . Uji t menunjukkan probabilitas signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  yang menunjukkan variabel iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai Uji F memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dimana variabel iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Simpulan dalam penelitin ini adalah variabel bebas iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci :** *Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

### ***The Effect of Organizational Climate and Work Motivation on Employee Performance in the Technician Section of PT. PLN (Persero) Surabaya Rungkut Industri Unit.***

*This study aims to determine and analyze the influence of organizational climate and work motivation on employee performance of the Technician Division of PT. PLN (Persero) Surabaya Rungkut Industri Unit. This research uses quantitative methods. This study uses primary and secondary data where the method of collection uses questionnaires and office document data. The population in this study were all employees of the technician section of PT. PLN (Persero) Surabaya Rungkut Industri Unit totaling 74 employees.*

*The data instrument test used in this study is the validity test, reliability test and classic assumption test in the form of normality test, multicollinearity test and heterokedasticity test. Technical analysis in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination ( $r^2$ ) and hypothesis testing using  $t$  test, and  $f$  test.*

*The results of this study were obtained from multiple linear regression analysis  $Y = 7.598 + 0.399 X_1 + 0.216 X_2 + e$ . The  $t$  test showed a significance probability of  $0.005 < 0.05$  which indicated that organizational climate and work motivation variables had a significant effect on the dependent variable (employee performance). The  $F$  Test value has a significance probability value of  $0,000 < 0.05$ , where the organizational climate and work motivation variables together have a significant effect on the dependent variable (employee performance).*

*The conclusion of this research is the independent variable of organizational climate and work motivation have a significant effect on the dependent variable of employee performance ( $Y$ ). So the hypothesis in this study was accepted.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Work Motivation, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Kinerja .....	8
2.1.1.1. Definisi Kinerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
2.1.1.3 Metode Penilaian Kinerja .....	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	10
2.1.2 Iklim Organisasi.....	11
2.1.2.1 Definisi Iklim Organisasi.....	11
2.1.2.2 Faktor Iklim Organisasi .....	12
2.1.2.3. Indikator Iklim Organisasi .....	14

2.1.3. Motivasi .....	15
2.1.3.1. Definisi Motivasi .....	15
2.1.3.2. Teori Motivasi.....	15
2.1.3.3 Faktor-faktor Motivasi .....	17
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Konseptual .....	26
2.3.1 Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja.....	27
2.3.2 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja .....	28
2.4 Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	30
3.2. Variabel dan Definisi Ooperasional Variabel.....	30
3.2.1. Variabel Penelitian.....	30
3.2.2.2. Variabel Terikat ( <i>Dependen</i> ) .....	31
3.2.3. Indikator Variabel Penelitian .....	31
3.2.3.1. Variabel Independen .....	31
3.2.3.2. Variabel <i>Dependen</i> .....	32
3.3. Lokasi Penelitian .....	32
3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik pengambilan Sampel .....	32
3.4.1. Populasi.....	32
3.4.2 Sampel dan Teknik pengambilan sampel .....	33
3.5. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian .....	33

3.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5.2 Instrumen Penelitian .....	34
3.6. Teknik Keabsahan Data.....	36
3.6.1. Uji Validitas .....	36
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	37
3.7. Uji Normalitas Data.....	38
3.8. Teknik Analisa Data.....	38
3.8.1. Uji Asumsi Klasik .....	38
3.8.2. Analisis Deskriptif .....	39
3.8.3. Analisis Inferensial.....	41
3.8.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	41
3.8.3.2. Uji Hipotesis .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	45
4.1.1. Sejarah PT. PLN (Persero).....	45
4.1.2. Deskripsi Responden .....	46
4.1.3. Hasil Analisis Keabsahan Data.....	51
4.1.3.1. Hasil Pengujian Validitas.....	51
4.1.3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	52
4.1.3.3. Hasil Uji Normalitas .....	53
4.1.3.4. Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
4.1.3.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	56

4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.....	56
4.2.2 Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) .....	57
4.3. Hasil Pengujian Hipotesis .....	58
4.3.1 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	58
4.3.2 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	59
4.4. Pembahasan .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran .....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
DAFTAR LAMPIRAN.....	67

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan zaman, dewasa ini semakin banyak persaingan antar perusahaan sehingga dalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan secara dominan sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia sangat penting untuk diperhatikan. Sumber daya manusia yang baik harus memiliki kinerja dan produktivitas yang baik, ketika sumber daya manusia tersebut semangat dalam bekerja maka kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dapat maksimal. Namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang telah diberdayakan dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapan, maka output yang dihasilkan tidak maksimal. Karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Menurut Luthans (dalam Bintoro, 2005) dan Daryanto (2017), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena

itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan

Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Keberhasilan pada sebuah organisasi tentunya dipengaruhi sejauh mana kinerja unsur organisasi tersebut. Karena setiap organisasi, ada organisasi yang dipandang publik sebagai organisasi kecil, tetapi terasa besar ketika mereka kreatif dan banyak membuktikan kepada publik akan langkah nyata (*real*) dalam aktivitas keseharian sebetulnya dengan aktivitas sosial. Tetapi sebaliknya pula ada organisasi besar dimata publik, tapi tidak ada langkah yang mengarah ke program-program yang telah dibuat atau tidak sesuai dengan program yang dirancang dengan kebutuhan. Menurut Kusnan (dalam Darodjat, 2015) menyatakan bahwa: "Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Dengan adanya iklim organisasi yang mendukung dan kondusif dalam sebuah perusahaan, maka diharapkan tiap-tiap karyawan memiliki motivasi kerja tinggi terhadap tugas dan kewajibannya

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting diperhatikan guna meningkatkan kinerja dan pengembangan SDM. Hal tersebut merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global, motivasi kerja yang maksimal membentuk kinerja yang maksimal. Motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015). Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai baik berupa tujuan jangka pendek, menengah, dan panjang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang bagus. Motivasi tersebut dapat tumbuh apabila para pimpinan selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina, dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan di negeri ini. maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri berskala kecil

maupun besar. setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia.

Dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi dan bisnis PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya dituntut dapat meningkatkan kinerja perusahaan berupa pelayanan prima ke pelanggan yang ada. Sehingga dapat mengimbangi besarnya pertumbuhan ekonomi dan bisnis yang terjadi sekarang ini. Namun dalam pelaksanaannya, PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Dari pengamatan peneliti masih banyak kondisi jaringan listrik yang kurang layak, seperti terdapat ranting-ranting pohon yang mengenai kabel listrik, layang-layang yang tersangkut, kabel listrik yang mengendor, dan beberapa tiang yang sudah tidak berdiri tegak. Selain itu, cuaca buruk dan gangguan binatang dapat menyebabkan terjadinya listrik padam

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis menyusun skripsi dengan mengambil judul : **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kondisi iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya?
2. Apakah secara parsial iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya?
3. Apakah secara simultan iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kondisi iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya
2. Untuk mengetahui iklim organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya
3. Untuk mengetahui iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
- b. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya di bidang manajemen umumnya dan sumber daya manusia (*human resource*) pada umumnya.
- c. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan pada mahasiswa pada khususnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan tentang kompensasi dan motivasi kerja serta melatih penulis untuk dapat memecahkan suatu masalah.

### b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan/evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya mengenai iklim organisasi dan motivasi karyawan di perusahaan.

- c. Bagi Universitas Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan referensi di bidang SDM serta dapat menambah

wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa dan menjadi referensi bacaan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Definisi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Luthans (2005) dalam Bintoro dan Daryanto (2017), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

###### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja karyawan dipengaruhi sejumlah faktor, antara lain:

a) Fasilitas kantor

Merupakan sarana yang menunjang seseorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerja dengan baik

b) Lingkungan kerja

Merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena banyak karyawan yang resign karena lingkungan yang tidak baik

c) Prioritas kerja

kebingungan jika mendapatkan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas karyawan akan merasa kebingungan jika mendapatkan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas

d) Supportive boss

Sebagai atasan yang baik harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak karyawan untuk terlibat dalam proyek yang dikerjakan

e) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati, bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

### 2.1.1.3 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam menilai kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Mondy dan Noe (dalam Widodo, 2015), yaitu :

- a. *Rating Scales*. Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai.
- b. *Critical incidents*. Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negatif (*high unfavorable*) selama periode penelitian.

- c. *Essay*. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku eksterm dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.
- d. *Work Standart*. Metode ini memandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
- e. *Ranking*. Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam suatu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakkan di peringkat paling bawah.
- f. *Forced Distribution*. Penilai harus memasukkan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
- g. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*. *Evaluator* menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator yang digunakan kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, menurut Robins (dalam Bintoro,2006 dan Daryanto, 2017) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## **2.1.2 Iklim Organisasi**

### **2.1.2.1 Definisi Iklim Organisasi**

Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep

yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi

Luthans (dalam Simamora, 2011) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah: "Iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi". Menurut Kusnan (dalam Darodjat, 2015) menyatakan bahwa: "Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja".

Dari beberapa pengertian mengenai iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor Iklim Organisasi**

Lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

##### 1) Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya

melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

#### 2) Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal.

#### 3) Pendinasan dan Penyelesaian

Konflik Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan ini yaitu membuat para personil atau pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

#### 4) Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

#### 5) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

#### **2.1.2.3. Indikator Iklim Organisasi**

Indikator iklim organisasi menurut Kusnan (dalam Darodjat, 2015) yaitu sebagai berikut:

##### 1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

##### 2) Identitas

Individu dalam Organisasi Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

##### 3) Kehangatan antar karyawan

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

#### 4) Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.

#### 5) Konflik

Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

### **2.1.3. Motivasi**

#### **2.1.3.1. Definisi Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah satu tujuan tertentu. Motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015).

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

#### **2.1.3.2. Teori Motivasi**

Teori motivasi dari Mangkunegara (2017) mengemukakan ada lima dimensi motif yaitu Teori kebutuhan, Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*), Teori insting, Teori *drive*, Teori lapangan.. Dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

### 1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

### 2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti makan, minum, pakain, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

### 3) Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu,

tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4) *Teori Drive*

Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

5) *Teori Lapangan*

Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungan.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Motivasi**

Menurut Mulyadi (2015), indikator motivasi dibagi menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor eksteren:

1. Faktor intern.

a. Keinginan untuk hidup:

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang

mau mengerjakan apa saja untuk memenuhi kehidupan yang sedang berlangsung.

b. Keinginan untuk dapat memiliki:

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan:

Keinginan untuk mendapatkan penghargaan adalah, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan:

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijak, pekerjaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa:

Keinginan untuk berkuasa ialah, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat meliputi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, kesempatan untuk memperoleh umpan baliktentang hasil pekejaan yang telah dilakukan

2. Faktor eksteren

a. Kompensasi:

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para pekerja/karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

b. Supervisi yang baik:

Fungsi dari supervisi yang baik adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

c. Adanya jaminan pekerjaan:

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

d. Status dan tanggung jawab:

Status dan tanggung jawab adalah, status atau jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan

e. Peraturan yang fleksibel:

System dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan

#### 2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Mulyadi (2015) faktor motivasi adalah faktor yang menyangkut beberapa kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis:

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan makan, kebutuhan minum, dan kebutuhan perlindungan fisik. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji atau upah yang layak kepada karyawan/ pekerja.

b. Kebutuhan rasa aman:

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.

c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki:

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja.

d. Kebutuhan harga diri:

Kebutuhan harga diri adalah, kebutuhan untuk dihargai, dihormati oleh orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi:

Kebutuhan aktualisasi adalah untuk mengembangkan diri dari potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan sebelumnya sangat penting, karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Dalam penelitian ini ada 3 penelitian terdahulu yaitu :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti Dan Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Asri Wahyuni Shafarila Dan Endang Supardi (2016) Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 19-29	Iklm organis asi dan motiva si kerja sebagai ditermi nan kinerja pegawai i	1. untuk menganal isis pengaruh iklim dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.	Iklm organisasi, motivasi kerja dan Kinerja Karyawan analisis regresi berganda	1. iklim dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

2	Evan Karno Pasaribu Dan Ayu Desi Indrawati (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7785- 7809 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali	1. untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai	Pengaruh Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan kinerja	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Mochammad Al Musadieq Gunawan Eko	PENGARUH Motivasi Kerja	1. untuk menjelaskan pengaruh	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan	1. hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi

Nurtjahjono	Dan	motivasi	kinerja	kerja
Jurnal	Lingku	kerja	karyawan	berpengaruh
Administrasi	ngan	secara		signifikan
Bisnis	Kerja	parsial		terhadap
(JAB) Vol.	Terhad	terhadap		kinerja
13 No. 1	ap	kinerja		karyawan
Agustus	Kinerja	karyawan		PT.
2014	Karya	, untuk		Karmand
	wan	menjelas		Mitra
	(Studi	kan		Andalan
	pada	pengaruh		Surabaya,
	Karya	lingkung		ditunjukkan
	wan	an kerja		dengan nilai
	Bagian	secara		signifikansi t
	Produk	parsial		sebesar
	si PT.	terhadap		0,000 lebih
	Karma	kinerja		kecil dari $\alpha$
	nd	karyawan		= 0,05
	Mitra	dan		(0,000 <
	Andala	untuk		0,05) dengan
	n	menjelas		koefisien
	Suraba	kan		regresi
	ya)	motivasi		sebesar

			<p>kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan</p>		<p>0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari <math>\alpha = 0,05</math> (<math>0,013 &lt; 0,05</math>) dengan koefisien</p>
--	--	--	---	--	---

					regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih
--	--	--	--	--	---

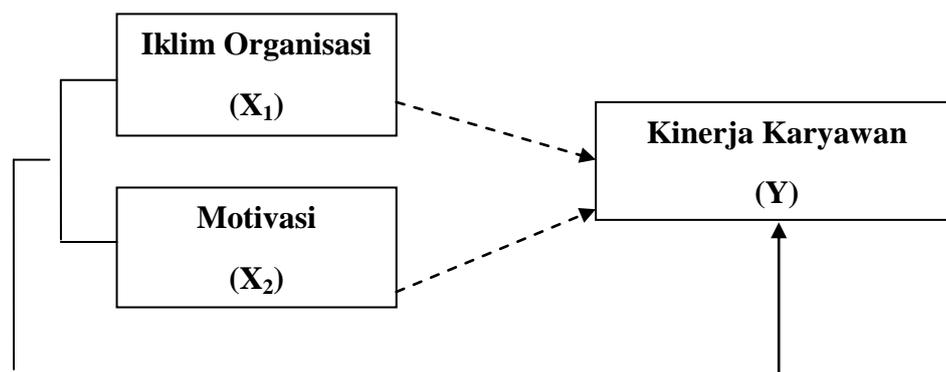
					<p>kecil dari <math>\alpha</math>  <math>= 0,05</math>  <math>(0,000 &lt;</math>  <math>0,05)</math> dan  mampu  memberikan  kontribusi  terhadap  variabel  prestasi kerja  0,660 atau  sebesar 66%.  Sisanya 34%  dipengaruhi  oleh variabel  lain yang  tidak diteliti  dalam  penelitian ini</p>
--	--	--	--	--	--

### 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Diasumsikan pula variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ )

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan yang ada di dalam penelitiannya.

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

### **Kerangka Konseptual Secara Parsial dan Simultan**

Keterangan :

—————> : Pengaruh secara simultan

- - - - -> : Pengaruh secara parsial

X<sub>1</sub> : Variabel independen : iklim organisasi

X<sub>2</sub> : Variabel independen : motivasi

Y : Variabel dependen : Kinerja Karyawan

#### **2.3.1 Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja**

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Pencapaian kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai factor, salah satunya adalah

karakteristik individu dan iklim organisasi. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif akan mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal, sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan yang menunjang tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja karyawan dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Berikut ini terdapat beberapa penelitian terdahulu meneliti mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja**

Menurut Mulyadi (2015) seorang pimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan, akan bisa membuat karyawan tersebut termotivasi, yang pada akhirnya karyawan akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pimpinan perusahaan organisasi

### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

2. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.
3. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terancang dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat.

#### **3.2. Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.2.1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2014) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) yang dilambangkan dengan (X) dan variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y). Sesuai dengan judul yang peneliti ambil, disini variabel bebas dalam penelitian ini.

Motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

### **3.2.2.2. Variabel Terikat (*Dependen*)**

#### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan

### **3.2.3. Indikator Variabel Penelitian**

#### **3.2.3.1. Variabel Independen**

##### **1. Iklim Organisasi**

Indikator iklim organisasi menurut Kusnan dalam Darodjat (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Identitas
3. Kehangatan antar karyawan
4. Dukungan
5. Konflik

##### **2. Motivasi**

Menurut Maslow dalam Mulyadi (2015) faktor motivasi adalah faktor yang menyangkut beberapa kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi

### **3.2.3.2. Variabel *Dependen***

#### **1. Kinerja Karyawan**

Indikator yang digunakan kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robins, 2006 dalam Bintoro dan Daryanto, 2017)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### **3.3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa dalam melakukan tugasnya di lapangan anggota/karyawan perlu adanya iklim organisasi dan motivasi yang seimbang agar memperoleh hasil kinerja yang optimal.

### **3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik pengambilan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut pendapat Sugiyono (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Bagian

Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya yang berjumlah 74 orang.

### **3.4.2 Sampel dan Teknik pengambilan sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini langkah penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus untuk meneliti seluruh elemen populasi, jika elemen-elemen populasi tersebut relatif sedikit. Teknik yang dibutuhkan adalah menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya yang berjumlah 74 orang.

## **3.5. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

### **3.5.1 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder :

1. Teknik angket (kuesioner) merupakan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang kepribadiannya atau hal-hal yang dia ketahui. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pernyataan yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, iklim organisasi dan

motivasi kerja. Angket dalam penelitian adalah angket tertutup, yaitu angket yang sudah disiapkan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung. Teknik ini dilakukan langsung pada karyawan Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya

2. Teknik dokumentasi merupakan data yang diperoleh dari arsip yang dimiliki organisasi atau instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder dalam hal ini antara lain berupa profil Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

### **3.5.2 Instrumen Penelitian**

Dalam sebuah penelitian terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas dari hasil penelitian yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2014) mengatakan bahwa instrument penelitian adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Dalam penelitian ini jenis instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Kemudian data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis dengan penghitungan masing-masing skor dari setiap pertanyaan. Kemudian akan dapat diambil kesimpulan mengenai kondisi setiap item pertanyaan pada objek yang diteliti.

Dalam pengisian kuisisioner penelitian ini masing-masing indikator yang diteliti menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang

kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2014). Skala likert menggunakan skor 1-5 seperti berikut ini :

**Tabel 3.1. Skala Likert**

No.	Pilihan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Instrument pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat 3 variabel yaitu iklim organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Kuesioner yang disajikan berupa pertanyaan dengan total sebanyak 15 pertanyaan. Yaitu yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang kinerja karyawan, 5 pernyataan tentang iklim organisasi, dan 5 pertanyaan tentang motivasi kerja. Berikut ini kisi-kisi kuesioner dalam penelitian ini :

**Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
Iklim organisasi (X <sub>1</sub> ) Kusnan dalam	1. Tanggung jawab	1	Kusnan dalam Darodjat (2015)
	2. Identitas	2	
	3. Kehangatan antar karyawan	3	
	4. Dukungan	4	

Darodjat (2015)	5. Konflik	5	
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) Mulyadi (2015)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi	6 7 8 9 10	Maslow dalam Mulyadi (2015)
Kinerja karyawan (Y) Bintoro dan Daryanto, 2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	11 12 13 14 15	(Robins, 2006 dalam Bintoro dan Daryanto, 2017)

### 3.6. Teknik Keabsahan Data

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghazali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2 *alpha* 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid Ghozali (2016)

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi data. Penggunaan pengujian reliabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data, apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Peneliti menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha*, yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_{12}} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Total varians butir

$\sigma_{12}$  = Total varians

Jika  $> 0,60$ , maka instrumen tersebut bersifat reliabel.

Jika  $< 0,60$ , maka instrumen tersebut bersifat tidak reliabel.

### 3.7. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel-variabelnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov yaitu :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi tidak normal

### 3.8. Teknik Analisa Data

#### 3.8.1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan tahap uji, yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki atau terdapat korelasi yang tinggi atau yang sempurna (terjadi multikolinearitas). Jika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka koefisien regresi tidak dapat ditentukan dan standar deviasi akan memiliki nilai tak terhingga, sehingga metode *last square* atau model persamaan regresi tidak dapat digunakan. Mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai toleransi  $< 0,10$

atau  $VIF > 5$ , maka terdapat multikolinieritas sehingga variabel bebas tersebut harus dibuang.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.8.2. Analisis Deskriptif

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, menurut (Sugiyono, 2014).

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan pengamatan terhadap setiap variabel yang ada dengan cara mendeskripsikannya menggunakan analisis deskriptif. Untuk setiap variabel yang dideskripsikan dapat diperoleh dari data

kuesioner para responden. Data yang telah diperoleh dapat dikelompokkan menurut frekuensi jawaban untuk mempermudah pengolahan data.

Dalam analisis deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2014). Hanya perlu diketahui bahwa dalam analisis korelasi, regresi, atau membandingkan dua rata-rata atau lebih tidak perlu diuji signifikansinya. Jadi secara teknis dapat diketahui bahwa dalam analisis deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi.

**a) Rata-rata hitung (*mean*)**

*Mean* merupakan teknik penjelasan kelompok berdasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (*mean*) dirumuskan sebagai berikut :

$$x = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

x = *Mean* (rata-rata)

$\sum xi$  = Jumlah nilai X ke i sampai ke n

n = Jumlah sampel atau banyaknya data

**b) Presentase**

Untuk menghitung presentase menggunakan rumus sebagai berikut :

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

p = Presentase

F = Frekuensi dari setiap jawaban yang telah menjadi pilihan responden

N = Jumlah responden

### **3.8.3. Analisis Inferensial**

Statistik inferensial, (sering juga disebut statistic induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, (Sugiyono, 2014). Analisis inferensial yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda.

#### **3.8.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variable terikat yaitu antara variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Dimana :

Y : variabel dependen yang diprediksi

a : konstanta

b : koefisien regresi distandarisasi

X : nilai dari variabel predictor

### 3.8.3.2. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa hipotesis diartikan an hitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk peneliti yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis ada 2, yaitu dengan menggunakan Uji F untuk simultan dan Uji t untuk parsial sebagai berikut :

#### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Pengujian hipotesis uji F menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 16*.

Langkah dalam uji F adalah :

1. Merumuskan hipotesis secara statistik

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan).

2. Menggunakan level of confidence sebesar 95% dan tingkat level of significance ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Untuk menentukan F tabel dengan cara mengetahui derajat kebebasan yaitu :

Numerator = k

Denominator =  $n - k - 1$

Keterangan :

k = Total variabel bebas

n = Banyaknya responden

3. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan yaitu :

Ho ditolak dan Hi diterima, bila  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ .

Ho diterima dan Hi ditolak, bila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ .

#### **b. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian hipotesis uji t menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 16*

Kriteria pengujian hipotesis melalui uji t :

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis secara statistik

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan).

2. Menggunakan *level of confidence* sebesar 95 % dan tingkat level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% . Untuk menentukan t tabel dengan derajat kebebasan.  $df = n - k - 1$ . Dimana n = banyaknya responden, k = total variabel bebas,  $t \text{ tabel} = (n-k-1 ; \alpha/2)$ .

3. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan yaitu :

Ho ditolak dan Hi diterima, bila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Ho diterima dan Hi ditolak, bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah PT. PLN (Persero)**

PT. PLN (Persero) unit rungkut yang beralamat di Jl. Rungkut Industri VIII No.27, Rungkut Kidul, Kec. Rungkut, Kota SBY, Jawa Timur 60291 merupakan salah satu dari lima Rayon yang berada di bawah naungan PT. PLN Area Surabaya Selatan. Rayon lainnya yaitu Rayon Dukuh Kupang, Rayon Ngagel, Rayon Darmo Permai dan Rayon Gedangan. PT. PLN (Persero) adalah sebuah perusahaan milik negara yang bergerak dibidang ketenagalistrikan baik dari mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh Indonesia.

##### **A. Visi :**

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

##### **B. Misi :**

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
3. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan
4. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong ekonomi

### C. Tujuan

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah dalam bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

#### 4.1.2. Deskripsi Responden

Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner berjumlah 85 kuisoner . Pada bagian selanjutnya di deskripsikan mengenai karakteristik responden yang ,memberi jawaban kuesioner yang meliputi:

**Tabel 4.1 Karakteristik Usia Responden**

NO	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 - 25 tahun	44	59%
2	26 - 31 tahun	30	41%
3	diatas 32 tahun	0	0%
<b>Total</b>		74	100%

Sumber lampiran 2 Hasil Olahan Data, Kuesioner Responden

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari usia yang terdiri dari 74 orang ini terdiri dari yang berusia 20 - 25 tahun adalah 44 atau 59%, berusia 26 - 31 tahun adalah 30 atau 59% dan responden berusia diatas 32 tahun berjumlah 0 atau 0%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah

responden seluruh karyawan Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya sebagian besar karyawan berusia produktif

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

No	Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	46	62%
2	Diploma	18	24%
3	Sarjana	10	14%
	Total	74	100%

Sumber : Lampiran 2 Hasil Olahan Data Kuesioner Responden

Tabel 4.2 di atas menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari latar belakang pendidikan yang berjumlah 74 orang terdapat responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana berjumlah 10, Diploma 18, dan SMA 46 orang dengan persentase 100%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden seluruh karyawan Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya sebagian besar adalah berpendidikan terakhir SMA sederajat

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 tahun	4	5%
2	6 -11 tahun	35	47%
3	12-17 tahun	9	12%
4	Diatas 18 tahun	26	24%
	<b>Total</b>	74	100%

Sumber : Lampiran 2 Hasil Olahan Data kuesioner responden

Tabel 4.3 diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang terdiri dari 74 orang. Responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun berjumlah 4 orang atau 5% ,kemudian 6 -11 tahun sebanyak 35 orang atau 47% sedangkan 12-17 tahun berjumlah 9 orang atau 12% dan Diatas 18 tahun berjumlah 26 orang atau 24%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden seluruh karyawan Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya sebagian besar adalah masa kerja < 20 tahun.

**a) Deskripsi Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ )**

Iklim organisasi ( $X_1$ ) sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban					Mean	Jumlah
		1	2	3	4	5		
1	X <sub>1.1</sub>	0	4	14	42	14	3.89	74
2	X <sub>1.2</sub>	0	2	11	41	20	4.06	74
3	X <sub>1.3</sub>	0	4	14	38	18	3.94	74
4	X <sub>1.4</sub>	0	3	13	46	12	3.90	74
5	X <sub>1.5</sub>	0	3	11	43	17	4.00	74

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data tanggapan responden pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk semua pernyataan berada pada interval  $3,40 < a \leq 4,20$ . Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan mengenai variabel iklim organisasi (X<sub>1</sub>).

**b) Deskripsi Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban					Mean	Jumlah
		1	2	3	4	5		
1	X <sub>2.1</sub>	0	1	24	37	12	3.81	74
2	X <sub>2.2</sub>	0	2	16	46	10	3.86	74
3	X <sub>2.3</sub>	1	3	27	36	7	3.60	74
4	X <sub>2.4</sub>	1	1	10	44	18	4.04	74
5	X <sub>2.5</sub>	1	1	11	43	18	4.02	74

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data tanggapan responden pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk semua pernyataan berada pada interval  $3,40 < a \leq 4,20$ . Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan mengenai variabel motivasi ( $X_2$ ).

**c) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan (Y) adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan

**Tabel 4.6**

**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban					Mean	Jumlah
		1	2	3	4	5		
1	<b>Y1.1</b>	0	0	18	45	11	3.90	74
2	<b>Y1.2</b>	0	0	16	46	12	3.94	74
3	<b>Y1.3</b>	0	0	21	45	8	3.82	74
4	<b>Y1.4</b>	0	0	9	54	11	4.02	74
5	<b>Y1.5</b>	0	0	7	55	12	4.06	74

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data tanggapan responden pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk semua pernyataan berada pada interval  $3,40 < a \leq 4,20$ . Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan yang diajukan mengenai variabel kinerja karyawan (Y).

### 4.1.3. Hasil Analisis Keabsahan Data

#### 4.1.3.1. Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* ( $df = n-2$   $\alpha$  0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid Ghozali (2016).

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (XI)	X1.1	0,866	0.2287	Valid
	X1.2	0,859	0.2287	Valid
	X1.3	0,907	0.2287	Valid
	X1.4	0,791	0.2287	Valid
	X1.5	0,810	0.2287	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,673	0.2287	Valid
	X2.2	0,709	0.2287	Valid

(X2)	X2.3	0,637	0.2287	Valid
	X2.4	0,679	0.2287	Valid
	X2.5	0,628	0.2287	Valid
Kinerja Karyawan (Y).	Y1.1	0,791	0.2287	Valid
	Y1.2	0,759	0.2287	Valid
	Y1.3	0,731	0.2287	Valid
	Y1.4	0,792	0.2287	Valid
	Y1.5	0,801	0.2287	Valid

Sumber: SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

#### 4.1.3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi data. Penggunaan pengujian reliabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data, apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama

- a. Jika  $>$  0,60, maka instrumen tersebut bersifat reliabel.
- b. Jika  $<$  0,60, maka instrumen tersebut bersifat tidak reliabel

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabel**

<b>Variabel</b>	<i>Cronbach Alpha</i>	<b>Reliabilitas minimum</b>	<b>Keterangan</b>
Iklm organisasi (X <sub>1</sub> )	0,943	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	0,852	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,909	0,6	Reliabel

Sumber: olah data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel Iklm organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

#### **4.1.3.3. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel-variabelnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov yaitu :

3. Jika nilai signifikan > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal
4. Jika nilai signifikan < 0,05, maka data tersebut berdistribusi tidak normal

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69683715
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.615
Asymp. Sig. (2-tailed)		.844

Sumber: SPSS

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi hasil uji normalitas adalah 0,844, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data yang digunakan terdistribusi dengan normal.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **4.1.3.4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki atau terdapat korelasi yang tinggi atau yang sempurna (terjadi multikolinearitas). Jika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka koefisien regresi tidak dapat ditentukan dan standar deviasi akan memiliki nilai tak terhingga, sehingga metode *last square* atau model persamaan regresi tidak

dapat digunakan. Mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai toleransi  $< 0,10$  atau  $VIF > 5$ , maka terdapat multikolinieritas sehingga variabel bebas tersebut harus dibuang.. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10**

**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TOTAL_IO	.691	1.447
TOTAL_M K	.691	1.447

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Sumber : SPSS

Dari kedua variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinieritas

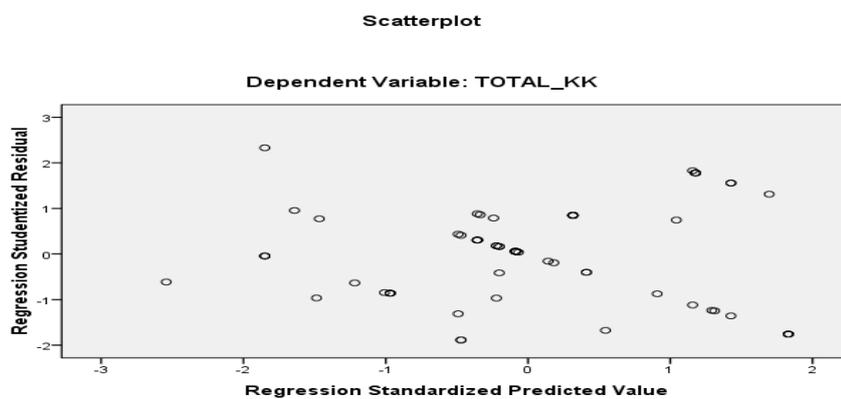
#### 4.1.3.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

## 4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

### 4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat

kinerja karyawan (Y), maka digunakan analisis model regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6,984 + 0,262 X_1 + 0,393 X_2 + e$$

Untuk lebih jelasnya dapat diterangkan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta = 6,984

Nilai konstanta 6,984 menunjukkan bahwa apabila variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai kinerja (Y) sebesar 6,984 satuan.

- b. Nilai  $\beta_1 = 0,262$

Nilai  $\beta_1$  menunjukkan nilai 0,262 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) sebanyak satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,262 satuan. Dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam kondisi tetap atau konstan.

- c. Nilai  $\beta_2 = 0,393$

Nilai  $\beta_2$  menunjukkan nilai 0,393 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebanyak satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 satuan. Dengan asumsi variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dalam kondisi tetap atau konstan.

#### **4.2.2 Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ).

Nilai R sebesar  $0.726 > 0,5$  menunjukkan cukup hubungan kedua variabel penelitian terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai  $R^2$  sebesar  $0,528$  atau menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memberikan kontribusi sebesar  $52,8\%$  terhadap kinerja (Y). sedangkan sisanya sebesar  $0,472$ . atau sebesar  $47,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis.

### 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja (Y) maka digunakan uji t. Berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**

#### 10.1.1.1 Hasil Analisis Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.984	1.451		4.812	.000
	TOTAL_IO	.262	.071	.359	3.664	.000
	TOTAL_MK	.393	.083	.462	4.714	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,664 > 1,993$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

b. Pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,714 > 1,993$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

#### 4.3.2 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja (Y) maka digunakan uji F. Berdasarkan uji F sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**

**Hasil Analisis Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	234.909	2	117.454	39.676	.000 <sup>a</sup>
	Residual	210.186	71	2.960		
	Total	445.095	73			

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_MK, TOTAL\_IO

b. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 39,676 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya untuk jumlah sampel 74 dan jumlah variabel bebas yang diteliti sebanyak 2 variabel, maka dapat diketahui bahwa besarnya  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,13.

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $39,676 > 3,13$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

#### 4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

Untuk variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai t hitung (3.664) > t tabel (1.993) dengan signifikansi sebesar 0,000. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis kesatu yang menyatakan “Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya” dapat dibuktikan.

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Pencapaian kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai factor, salah satunya adalah karakteristik individu dan iklim organisasi. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif akan mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal, sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan yang menunjang tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja karyawan dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Berikut ini terdapat beberapa penelitian terdahulu meneliti mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) karena nilai  $t$  hitung (4.714) >  $t$  tabel (1.993) dengan signifikansi sebesar 0,047, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya” dapat dibuktikan.

Menurut Mulyadi (2015) seorang pimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan, akan bisa membuat karyawan tersebut termotivasi, yang pada akhirnya karyawan akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pimpinan perusahaan organisasi

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji F diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $39,676 > 3,13$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya” dapat dibuktikan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pada pembahasan bab IV mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kita dapat menjawab identifikasi masalah yang telah dibuat pada bab sebelumnya dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan “Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya” dapat didukung kebenarannya. Secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan “Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya” dapat didukung kebenarannya

2. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis ketiga menyatakan ‘Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya’ dapat didukung kebenarannya.

## **5.2. Saran**

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan analisis pada PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai masukan yaitu:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya hendaknya sesama menghindari konflik dalam menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut dapat mengurangi resiko munculnya keinginan keluar karyawan dari perusahaan.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya hendaknya pimpinan memberikan perhatian yang lebih terhadap aspek motivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan optimal

2. Bagi penelitian selanjutnya
  - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor-faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini misalnya: disiplin kerja, pelatihan serta variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
  - b. Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi , maka sekiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak menutup kemungkinan masih ada pernyataan-pernyataan yang belum atau yang kurang sesuai, saya sebagai penulis masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Asri Wahyuni Shafarila, Endang Supardi, 2016, *Iklm Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai diterminan Kinerja Pegawai*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Volume 1, Nomor 1. Hal 1-1.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia -Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta.
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2016. *Pengaruh Iklm Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 5, Nomor 12, 2016
- Simamora, Bilson. 2011. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*, Gramedia Pusaka. Jakarta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Widodo, Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PustakaPelajar

**DAFTAR LAMPIRAN**  
**SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara  
Karyawan Divisi Teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

Di Tempat

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara saat bekerja, perkenankanlah saya mohon kesediannya untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket/kuesioner yang saya sertakan berikut ini. Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya SDM.

Untuk itu saya mohon dengan sangat untuk memberikan pilihan dengan jawaban yang sejujur-jujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian ini. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada keadaan yang ada sekarang di lapangan dan akan terjaga kerahasiaan data secara keseluruhan.

Saya ucapkan terima kasih atas bantuan partisipasinya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya dan obyektif. Hal ini sangat membantu saya dalam menyelesaikan penelitian yang saya lakukan. Sekian dan terima kasih.

Hormat Saya,  
Peneliti

Bambang Aji Saputro

## KUESIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Usia :  20 - 25 tahun       26 - 31 tahun       diatas 32 tahun

Pendidikan :  SMA       Diploma       Sarjana

Masa kerja :  1-5 tahun       6-11 tahun       12-17 tahun

Diatas 18 tahun

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari 15 pernyataan.
2. Kuesioner atau daftar pernyataan ini hanya sebagai media penelitian dalam rangka menyelesaikan studi S1.
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Jawaban untuk setiap item pernyataan di bawah ini dengan menggunakan tanda checklist (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang anda pilih. Isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban telah tersedia pada kolom-kolom di bawah ini.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

5. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

## DAFTAR KUESIONER VARIABEL

### A. Iklim Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya dan rekan kerja bersama-sama disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan pada perusahaan					
3	Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan					
4	Saya dan rekan kerja saling membantu dan memberikan support antar karyawan.					
5	Saya tidak mengalami konflik dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

### B. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk mendapatkan makan secara wajar sudah terpenuhi					
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
3.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik					
4.	Saya merasa senang karena karyawan					

	di perusahaan ini saling menghormati					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					

### C. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang diberikan oleh perusahaan					
4.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, setiap karyawan tidak tergantung pada karyawan lain					

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_I O
N	Valid	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9459	4.1892	4.1216	3.9459	4.1486	20.3514

**Frequency Table****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.4	5.4	5.4
	3	11	14.9	14.9	20.3
	4	44	59.5	59.5	79.7
	5	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.5	9.5	9.5
	4	46	62.2	62.2	71.6
	5	21	28.4	28.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.9	14.9	14.9
	4	43	58.1	58.1	73.0
	5	20	27.0	27.0	100.0

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	14.9	14.9	14.9
4	43	58.1	58.1	73.0
5	20	27.0	27.0	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.4	5.4	5.4
3	13	17.6	17.6	23.0
4	40	54.1	54.1	77.0
5	17	23.0	23.0	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	13.5	13.5	13.5
4	43	58.1	58.1	71.6
5	21	28.4	28.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**TOTAL\_IO**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14	4	5.4	5.4	5.4
15	2	2.7	2.7	8.1
16	2	2.7	2.7	10.8

17	5	6.8	6.8	17.6
19	9	12.2	12.2	29.7
20	29	39.2	39.2	68.9
21	1	1.4	1.4	70.3
22	4	5.4	5.4	75.7
24	7	9.5	9.5	85.1
25	11	14.9	14.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

### Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_M K
N	Valid	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9054	3.9595	3.9189	4.1081	4.1081	20.0000

### Frequency Table

#### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	21.6	21.6	21.6
	4	49	66.2	66.2	87.8
	5	9	12.2	12.2	100.0
Total		74	100.0	100.0	

#### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	12	16.2	16.2	17.6
	4	50	67.6	67.6	85.1

5	11	14.9	14.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	15	20.3	20.3	21.6
4	47	63.5	63.5	85.1
5	11	14.9	14.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
3	7	9.5	9.5	10.8
4	48	64.9	64.9	75.7
5	18	24.3	24.3	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
3	14	18.9	18.9	20.3
4	34	45.9	45.9	66.2
5	25	33.8	33.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**TOTAL\_MK**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11	1	1.4	1.4	1.4
14	1	1.4	1.4	2.7
15	1	1.4	1.4	4.1
17	4	5.4	5.4	9.5
18	11	14.9	14.9	24.3
19	12	16.2	16.2	40.5
20	18	24.3	24.3	64.9
21	6	8.1	8.1	73.0
22	9	12.2	12.2	85.1
23	6	8.1	8.1	93.2
24	1	1.4	1.4	94.6
25	4	5.4	5.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

### Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_K K
N	Valid	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9324	4.0676	3.9189	4.0000	4.1216	20.0405

### Frequency Table

#### Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	20.3	20.3	20.3
4	49	66.2	66.2	86.5
5	10	13.5	13.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	12.2	12.2	12.2
4	51	68.9	68.9	81.1
5	14	18.9	18.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	23.0	23.0	23.0
4	46	62.2	62.2	85.1
5	11	14.9	14.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	14.9	14.9	14.9
4	52	70.3	70.3	85.1
5	11	14.9	14.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.8	6.8	6.8
4	55	74.3	74.3	81.1

5	14	18.9	18.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**TOTAL\_KK**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15	1	1.4	1.4	1.4
16	3	4.1	4.1	5.4
17	10	13.5	13.5	18.9
18	2	2.7	2.7	21.6
19	3	4.1	4.1	25.7
20	37	50.0	50.0	75.7
21	4	5.4	5.4	81.1
22	5	6.8	6.8	87.8
23	1	1.4	1.4	89.2
25	8	10.8	10.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

**Uji validitas**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.4054	5.614	.853	.909
X1.2	16.1622	6.384	.844	.913
X1.3	16.2297	6.070	.877	.905
X1.4	16.4054	5.806	.737	.936
X1.5	16.2027	6.219	.829	.914

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.0946	4.361	.587	.761
X2.2	16.0405	4.122	.657	.739
X2.3	16.0811	4.240	.560	.767
X2.4	15.8919	4.262	.501	.785
X2.5	15.8919	3.550	.632	.747

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.1081	3.522	.785	.866
Y.2	15.9730	3.725	.715	.882
Y.3	16.1216	3.451	.766	.872
Y.4	16.0405	3.683	.754	.873
Y.5	15.9189	3.911	.723	.881

#### Uji reliabilitas

##### Iklm Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	5

##### Motivasi Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

## Kinerja Karyawan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	5

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73219378
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.082
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250
a. Test distribution is Normal.		

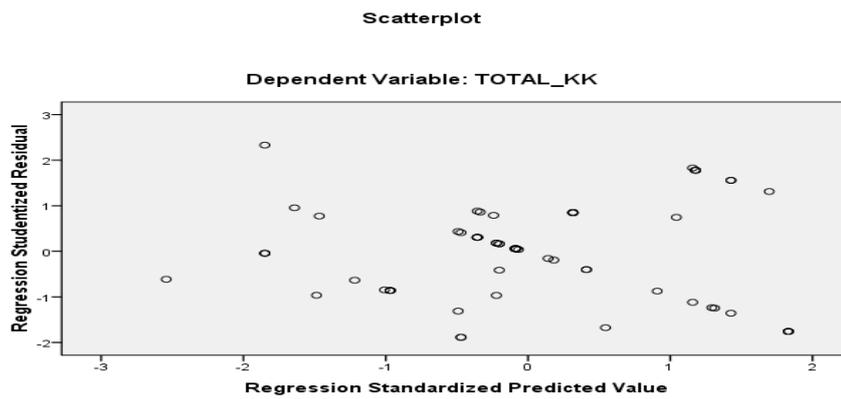
## Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TOTAL_I O	.605	1.654
TOTAL_M K	.605	1.654

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Uji Heteroskedastisitas



### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	7.598	1.729
TOTAL_IO	.399	.087
TOTAL_M K	.216	.107

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

#### Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.395	.000
TOTAL_IO	4.593	.000
TOTAL_M K	2.017	.047

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

### Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.842	2	93.921	30.444	.000 <sup>a</sup>
	Residual	219.036	71	3.085		
	Total	406.878	73			

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_MK, TOTAL\_IO

b. Dependent Variable: TOTAL\_KK