

## **PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DELCIELO VILLA JIMBARAN**

**Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>1</sup> | Putu Adithya Damara Putra<sup>2\*</sup> | Ni Made Satya Utami<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [adithyadamara666@gmail.com](mailto:adithyadamara666@gmail.com)

**Abstract:** Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan di jalankan oleh manusia. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. Penelitian ini dilakukan Delcielo Villa Jimbaran dengan total sampel sebanyak 35 orang karyawan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. Semakin baik iklim organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan Delcielo Villa Jimbaran. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. Semakin meningkat motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan Delcielo Villa Jimbaran. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. Semakin baik kompetensi yang ada di Delcielo Villa Jimbaran maka semakin baik pula kinerja karyawan.

**Kata kunci :** iklim organisasi, motivasi, kompetensi, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan di jalankan oleh manusia. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Maka dari itu tenaga kerja karyawan sangat dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia adalah yang mengatur dan mengelola sumber daya lainnya. Disamping itu, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi tentu dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan juga akan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu

ditentukan oleh faktor kinerja karyawannya (Mangkunegara, 2019). Karyawan yang mampu mempertahankan kinerjanya dengan maksimal untuk jangka waktu cukup lama merupakan aset yang berharga bagi perusahaan sehingga keberadaannya haruslah dijaga dan dipertahankan bagi kemajuan dan kelangsungan perusahaan dimasa mendatang (Marzuki dkk, 2019).

Delcielo Villa Jimbaran merupakan salah satu Villa yang terletak di Jalan Bukit Permai Lot B4 No.8, Jimbaran, yang bergerak di bidang industri pariwisata. Delcielo Villa Jimbaran menawarkan tiga pilihan kategori akomodasi, dimana setiap kamar telah dirancang dengan cermat dengan mempertimbangkan kenyamanan dan fungsionalitas yang ditunjang pula oleh 35 orang karyawan. Pasar sasaran Delcielo Villa Jimbaran, terdiri dari para turis baik domestik maupun internasional. Dalam menjalankan suatu usahanya Delcielo Villa Jimbaran sudah memanfaatkan faktor-faktor pendukung yang ada. Delcielo Villa Jimbaran juga mengedepankan karyawan yang mampu bekerja sama dan bekerja secara sungguh-sungguh. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan pada Delcielo Villa Jimbaran diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan jumlah kunjungan wisatawan ke Delcielo Villa Jimbaran periode 2019-2023 yang disajikan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Jumlah Kunjungan Wisatawan Pada Delcielo Villa Jimbaran**  
**Periode Januari-Desember 2021-2023**

No	Tahun	Target (orang)	Realisasi (orang)	Selisih (orang)	Realisasi (%)	Keterangan
1	2019	5.000	4.307	(693)	(13,86)	Belum Memenuhi
2	2020	5.000	3.010	(1.990)	(39,80)	Belum Memenuhi
3	2021	5.000	4.799	(201)	(4,02)	Belum Memenuhi
4	2022	5.000	4.633	(367)	(7,34)	Belum Memenuhi
5	2023	5.000	4.372	(628)	(12,56)	Belum Memenuhi

Sumber: Delcielo Villa Jimbaran (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa kunjungan wisata yang datang ke Delcielo Villa Jimbaran periode tahun 2019-2023 berfluktuasi di setiap tahunnya dan belum mampu memenuhi target yang telah ditentukan. Adapun penurunan kunjungan wisatawan tertinggi terjadi pada tahun 2020 yakni memiliki selisih 1.990 orang dari target yang telah ditentukan dengan persentase realisasi sebesar 39,80 persen. Penurunan ini dikarenakan adanya pesaing-pesaing lain yang memberikan promo potongan harga dengan pelayanan konsumen yang lebih baik, sehingga menarik perhatian wisatawan. Dengan demikian, dibutuhkan penyelesaian permasalahan berupa penjajakan kembali kepada wisatawan dan memaksimalkan pelayanan yang diberikan karyawan Delcielo Villa Jimbaran kepada wisatawan agar mencapai tujuan perusahaan secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi (Thamrin dan Ayu, 2024). Menurut Lussier (2019) iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Fenomena yang berkaitan dengan iklim organisasi karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 5 orang karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran ditemukan pada indikator pengakuan, dimana indikator pengakuan terdiri atas imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

Adapun *research gap* dalam penelitan ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi (2024) dan Sally dkk, (2023), Al-bazar (2024) dan Zuripal dkk, (2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat iklim organisasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Thamrin dan Ayu (2024) serta Ramadhani dan Sari (2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain iklim organisasi, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Yuliana dan Kusdiyanto, 2023). Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tanpa adanya motivasi kerja, seorang karyawan merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada Delcielo Villa Jimbaran berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 5 orang karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran ditemukan kurangnya dorongan mencapai tujuan yang mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan dalam bekerja.

Adapun *research gap* dalam penelitan ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bague dkk, (2024) dan Putra dkk, (2023), Yuliana dan Kusdiyanto (2023) serta Putri dkk, (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azis dkk, (2024) dan Batubara dkk, (2024) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Utami, dkk, 2024). Dalam meraih kinerja yang baik perusahaan secara optimal, kompetensi juga memiliki peran yang penting. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga

dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki oleh seseorang karyawan dapat membantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2019). Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi pada Delcielo Villa Jimbaran berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 5 orang karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran ditemukan permasalahan pada pengetahuan karyawan yang dilatarbelakangi oleh tingkat pendidikan, dimana bahwa jabatan karyawan Delcielo Villa Jimbaran tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.

Adapun *research gap* dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami dkk, (2024) dan Anggini dkk, (2024), Suparwi dan Darmaesti (2024) serta Cahyo dan Jum'ati (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang dkk, (2022) , Permadi, dkk (2023) dan Lazuar dkk, (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Delcielo Villa Jimbaran”.

## LITERATUR

### **Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

*Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi kerja untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2019). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rusman (2019) kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja yang baik dan profesional oleh segenap karyawan (perusahaan) adalah salah satu tujuan manajemen SDM. Menurut Simamora (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, dan ketaatan.

### **Iklm Organisasi**

Menurut Lussier (2019) iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Wirawan (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi adalah sebagai berikut: struktur, standar – standar, tanggung jawab, dan pengakuan.

### **Motivasi**

Motivasi kerja menurut Sutrisno (2019) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Bangun (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu sebagai berikut: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

### **Kompetensi**

Sudarmanto (2019) mendefinisikan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Menurut Hutapea (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi adalah sebagai berikut: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), konsep diri (*self-concept*), sifat (*trait*), dan motif (*motives*).

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2022). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Simamora (2019) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan

yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Semakin tinggi iklim organisasi semakin tinggi pula kinerja karyawan (Triastuti, 2019)

Hasil penelitian Andi (2024) dan Sally dkk, (2023), menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat iklim organisasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Al-bazar (2024) dan Zuripal dkk, (2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat iklim organisasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H<sub>1</sub>: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Rahmadita (2019) motivasi kerja berprestasi dalam bekerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi kerja, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, sehingga akan menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja berprestasi dalam bekerja yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Bague dkk, (2024) dan Putra dkk, (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Yuliana dan Kusdiyanto (2023) serta Putri dkk, (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterlampiran dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2019). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan dalam bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan karyawan (Kusuma dkk, 2022).

Hasil penelitian Utami dkk, (2024) dan Anggini dkk, (2024), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Suparwi dan Darmaesti (2024) serta Cahyo dan Jum'ati (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H<sub>3</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran.

### **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Delcielo Villa Jimbaran yang beralamat di Jalan Kusuma Bangsa IV, Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software SPSS* versi 26.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel iklim organisasi, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *koefisien korelasi* yang lebih besar dari 0,30.

### 2. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel iklim organisasi sebesar 0,923, motivasi sebesar 0,873, kompetensi sebesar 0,935, dan kinerja karyawan sebesar 0,892. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	35
Test Statistic	0,152
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,355

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,355 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Iklim Organisasi	0,414	2,415	Bebas multikolinearitas
Motivasi	0,603	1,657	Bebas multikolinearitas
Kompetensi	0,579	1,729	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu iklim organisasi, motivasi dan kompetensi > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Iklm Organisasi	0,478	Bebas gejala heteroskedastisitas
Motivasi	0,549	Bebas gejala heteroskedastisitas
Kompetensi	0,308	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Iklm organisasi sebesar 0,478, motivasi sebesar 0,549 dan kompetensi sebesar 0,308. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,327	1,137		2,926	0,006
Iklm Organisasi	0,794	0,106	0,640	7,482	0,000
Motivasi	0,191	0,071	0,190	2,685	0,012
Kompetensi	0,243	0,071	0,249	3,435	0,002

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 3,327 + 0,794X_1 + 0,191X_2 + 0,243X_3$ . Persamaan tersebut memberi arti bahwa:

$a = 3,327$  menunjukkan bahwa apabila nilai dari iklim organisasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Delcielo Villa Jimbaran akan meningkat sebesar 3,327.

$b_1 = +0,794$  berarti apabila iklim organisasi ( $X_1$ ) meningkat sedangkan motivasi ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,794. Artinya setiap peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran.

$b_2 = +0,191$  berarti apabila motivasi ( $X_2$ ) meningkat sedangkan iklim organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,191. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran.

$b_3 = +0,243$  berarti apabila kompetensi ( $X_3$ ) meningkat sedangkan iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,243. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran.

**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,952 <sup>a</sup>	0,906	0,897	1,50714

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,952. Besarnya nilai  $R$  0,952 ini berada diantara antara 0,90 sampai 0,100 yang berarti ada hubungan kuat antara iklim organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Delcielo Villa Jimbaran.

**Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,897 atau sebesar 89,7%. Hal ini berarti variasi hubungan iklim organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran adalah sebesar 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

**Hasil Uji F**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678,327	3	226,09	99,543	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	70,416	31	2,271		
	Total	748,743	34			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 99,543 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya.

**Hasil Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran disajikan pada Tabel 5 berikut.

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel iklim organisasi sebesar 7,482 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar 2,685 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,012 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi sebesar 3,425 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji  $t$  pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,482 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran.

Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat baik iklim organisasi karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran akan meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi yang meningkat diindikasikan oleh beberapa indikator, diantaranya: struktur, standar-standar, tanggung jawab dan pengakuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi (2024) dan Sally *dkk*, (2023), menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat iklim organisasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Al-bazar (2024) dan Zuripal *dkk*, (2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat iklim organisasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji  $t$  pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,685 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,012 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat motivasi yang ada di Delcielo Villa Jimbaran maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi yang meningkat diindikasikan oleh beberapa indikator, diantaranya: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bague dkk, (2024) dan Putra dkk, (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Yuliana dan Kusdiyanto (2023) serta Putri dkk, (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,435 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik motivasi yang ada di Delcielo Villa Jimbaran maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kompetensi yang meningkat diindikasikan oleh beberapa indikator, diantaranya: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), konsep diri (*self concept*), sifat (*trait*) dan motif (*motives*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami dkk, (2024) dan Anggini dkk, (2024), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Suparwi dan Darmaesti (2024) serta Cahyo dan Jum'ati (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. Semakin baik iklim organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan Delcielo Villa Jimbaran. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. Semakin

meningkatkan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan Delcielo Villa Jimbaran. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. Semakin baik kompetensi yang ada di Delcielo Villa Jimbaran maka semakin baik pula kinerja karyawan.

### Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu iklim organisasi, motivasi dan kompetensi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain. Penelitian ini hanya dilakukan pada Delcielo Villa Jimbaran. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Al-bazar, M. M. M. (2024). Iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai SMK Hidayatullah Batam. *Jurnal Al-Amal*, 2(2), 126-130.
- Andi, A. Z. A. P. (2024). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel mediasi. *Antroposen: Journal of Social Studies and Humaniora*, 3(1), 59-69.
- Anggini, E. R., Yusra, M., Razif, R., & Rais, R. G. P. (2024). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja petugas pemungut pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan (PBB-P2) di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Akuntansi Malikussaleh (JAM)*, 2(4), 608-617.
- Azis, A. N., Miftanudin, A., Cahyaningrum, D., & Hertiana, M. (2024). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Refrigerator N5 PT. Hartono Istana Teknologi). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 19-28.
- Bague, I. W., Daga, R., & Alwi, M. H. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KC Pare-Pare melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 56-64.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Batubara, S. O. B., Lusiana, L., & Sari, S. (2024). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 18(1).
- Cahyo, S. D., & Jum'ati, N. (2024). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Putra Sejahtera. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, 1(4), 58-69.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.

- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182-202.
- Hutapea, G. S. (2019). Pengaruh kompetensi, profesionalisme dan etika auditor terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 2(2), 41-52.
- Kusuma, M. D. M., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh beban kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung. *Emas*, 3(12), 83-97.
- Lazuar, C. A. M., Sutrisno, S., & Prabowo, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening di CV Distributor Pembangunan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 24051-24061.
- Lussier, R. N. (2019). *Human relations in organizations: Applications and skill building* (10th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mahennoko, A. A. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintah daerah Kabupaten Demak* [Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro].
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, D. S., Arifin, M. A., Darmawansah, Rahmadani, S., & Fajrin, M. A. (2019). Analisis kepesertaan mandiri BPJS Kesehatan di sektor informal. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS dr. Soetomo*, 5(2), 114-124.
- Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The impact of organizational culture and lecturer competence on organizational commitment to influence lecturer performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 157-165.
- Putra, K. B. D., Widayani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fullmoon Jaya Abadi. *Emas*, 4(12), 2819-2828.
- Putri, N. M., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di MTS AT TAQWA 04, Setia Asih. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 571-583.
- Ramadhani, M., & Sari, T. N. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Prima Terminal Petikemas Belawan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(2), 148-161.
- Rusman. (2019). *Belajar & pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*. Kencana.



- Sally, J. L., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Sejahtera Kupang.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suparwi, S., & Darmaesti, D. (2024). Determinasi kinerja pegawai pada Pediatric and Neurodevelopmental Therapy Center (PNTC) di Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Thamrin, M., & Ayu, C. R. (2024). Pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 27-35.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 203-208.
- Utami, N. M. S., Pramana, P. D. A., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung. *Emas*, 5(5), 38-48.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Yuliana, I., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada rumah sakit di Kota Salatiga). *VALUE*, 4(2), 220-236.
- Zuripal, Z., Putra, T. A., & Amelia, D. (2023). Pengaruh communication skill dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada kelurahan se-Kota Bukittinggi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(2), 544-554.