

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FIF GROUP CABANG DENPASAR

Putu Intan Puspita Dewi¹, I Nengah Suardhika², Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: intanpuspita.0403@gmail.com

ABSTRACT

Human resources have a major role in every activity. Without employee support, namely adequate human resources, company activities will not be able to run well. One of the factors that can influence employee performance is work motivation, individual characteristics and organizational climate. This research aims to determine work motivation, individual characteristics and organizational climate on employees performance PT. FIF Group Denpasar Branch.

The research objects in this study are work motivation, individual characteristics and organizational climate on employee performance at PT. FIF Group Denpasar Branch. This research used a sample of 60 people. Sampling was carried out using saturated sampling, where the entire population was sampled. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.

Based on the test results, it can be stated that work motivation has a positive and significant effect on employee performance which can be seen from the sig value of $0.005 < 0.05$, so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance which can be seen from the sig value of $0.011 < 0.05$, so that H_0 is rejected and H_2 is accepted. Organizational climate has a positive and significant effect on employee performance which can be seen from the sig value of $0.039 < 0.05$, so that H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: Employee performance, work motivation, individual characteristics, and organizational climate.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui program perencanaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan kinerja pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan dan pengembangan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia

kerja merupakan sasaran dari perencanaan dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya (Huzaini, 2020).

Menurut Robbins (2017) kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu lembaga atau perusahaan. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi juga sangat mendorong kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan 2013). Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Kadarisman, 2017). Karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Itulah sebabnya pihak yang mengelola SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada, masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atau sudah mengalami penurunan. Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah karakteristik individu.

Menurut Robbins (2015) mengatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Triatna (2016) karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Daud (2021) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Dengan adanya karakteristik individu yang baik, karyawan dapat memastikan karir individunya di masa yang akan

datang. Selain motivasi dan karakteristik individu, iklim organisasi juga memiliki peran yang penting dalam mengembangkan suatu kinerja karyawan.

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Gibson (2017) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Wirawan (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota mengenai lingkungan internal organisasinya. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi.

PT. Federal International Finance (FIF) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik di Indonesia. Adapun misi menanamkan sikap kerja yang profesional dan mengedukasi tiada henti pada karyawan, membangun hubungan yang harmonis dengan komunitas sekitar lingkungan kantor, menciptakan *image* perusahaan yang positif bagi masyarakat, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat bagi karyawan dan melayani masyarakat dengan sepenuh hati (Riska, 2020).

Berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan. Peran ekstra di luar pekerjaannya agar dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi namun hal itu masih belum dapat direalisasikan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk

mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1. 1
Tingkat Pencapaian Penjualan
PT. FIF Group Cabang Denpasar (2022)

Bulan	Target (Bpkb)	Tercapai (Bpkb)	Persentase Pencapaian
Januari	300	254	84,67%
Februari	300	258	86,00%
Maret	300	283	94,33%
April	300	251	83,67%
Mei	300	222	74,00%
Juni	300	188	62,67%
Juli	300	264	88,00%
Agustus	300	184	61,33%
September	300	186	62,00%
Oktober	300	203	67,67%
November	300	195	65,00%
Desember	300	263	87,67%
Rata-rata			76,42%

Sumber : PT FIF Group Cabang Denpasar (2023)

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada pembiayaan selama 12 bulan terakhir mengalami fluktuatif karena karyawan belum dapat melakukan penjualan dengan target yang telah ditentukan dimana rata-rata persentase pencapaian hanya 76,42%. Dilihat pada bulan maret penjualan mencapai persentase tertinggi yaitu 94,33%, pencapaian terendah yaitu pada bulan agustus sebesar 61,33%. Penurunan pencapaian ini selain disebabkan kurangnya minat maupun kebutuhan masyarakat akan pengajuan kredit, juga dikarenakan adanya perubahan skema insentif bagi tim marketing yang menyebabkan kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan penjualan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap beberapa karyawan pada PT. FIF Group Cabang Denpasar, fenomena menyangkut masalah motivasi terlihat pada indikator balas jasa. Dimana para karyawan terkadang bekerja pada hari

libur dan tidak diberikan upah lembur. Tidak jarang pula jam pulang kerja para karyawan lewat dari jam kerja yang sudah ditetapkan pemerintah dan tetap tidak mendapatkan insentif atau upah lembur. Fenomena menyangkut masalah karakteristik individu terlihat pada indikator minat (*interest*). Karyawan kurang mampu menyikapi pekerjaan yang dilakukan, hal ini dikarenakan karyawan yang telah bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya mereka juga harus bisa melakukan pekerjaan di bidang yang lain. Fenomena menyangkut masalah iklim organisasi terlihat pada indikator dukungan. Karyawan lebih mementingkan untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri karena merasa beban yang di lakukan sudah berat. Alasan lain adalah karyawan kurang memiliki kemauan untuk menolong antar rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penting untuk dilakukan penelitian dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar yang didasarkan pada motivasi kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi GAP yang tersedia pada masing-masing variabel bebas yang diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar?

- 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengamsusikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Matana, 2017).

2.2 Motivasi kerja

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

2.3 Karakteristik Individu

Armstrong (2014) menjelaskan bahwa untuk mengelola orang secara efektif, perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Pengembangan proses SDM dan desain organisasi sering didasarkan pada keyakinan bahwa setiap orang adalah sama dan bahwa mereka akan berperilaku rasional ketika dihadapkan dengan atau tuntutan lainnya

2.4 Iklim Organisasi

Menurut Lita (2017) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Darodjat (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh kepada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

2.5 Kinerja Karyawan

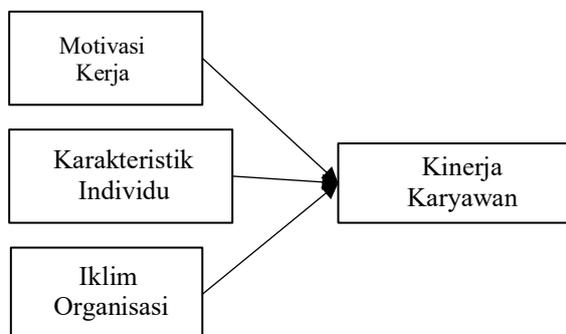
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2016). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2016).

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja (X_1), karakteristik individu (X_2), dan iklim organisasi (X_3) kemudian akan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 3.1 berikut:

Gambar 3.1
Model Penelitian



3.2 Hipotesis

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

5.1 Lokasi Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini dilakukan pada PT. FIF Group Cabang Denpasar yang berlokasi di Jl. Raya Sesetan No.476, Denpasar Selatan, Bali.

5.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah motivasi kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Denpasar.

5.3 Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

- 1) Variable Bebas (independen) merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian yang termasuk variabel bebas adalah motivasi kerja (X_1), karakteristik individu (X_2) dan iklim organisasi (X_3).
- 2) Variabel Terikat (dependen) merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

5.4 Definisi Operasional Variabel

1) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan keinginan. Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- a) Balas jasa
- b) Kondisi kerja
- c) Fasilitas kerja
- d) Prestasi kerja
- e) Pengakuan dari atasan
- f) Pekerjaan itu sendiri

2) Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan minat dan sikap karyawan dalam menyikapi pekerjaan, rasa emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Menurut Maulina (2019)

menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi:

- a) Kemampuan (*Ability*)
 - b) Nilai (*Value*)
 - c) Sikap (*Attitude*)
 - d) Minat (*interest*)
- 3) Iklim Organisasi
Iklim organisasi merupakan suatu lingkungan kerja di sekitar yang akan mempengaruhi karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan. Menurut Wirawan (2019) indikator iklim organisasi yaitu sebagai berikut:
- a) Struktur
 - b) Standar-standar
 - c) Tanggung jawab
 - d) Pengakuan
 - e) Dukungan
- 4) Kinerja Karyawan
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Empat kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja (Edison, 2017), yakni :
- a) Kualitas hasil kerja
 - b) Kuantitas hasil kerja
 - c) Penggunaan waktu dalam bekerja
 - d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

5.5 Jenis dan Sumber Data

1) Jenis data

- a) Data kuantitatif.
- b) Data kualitatif.

2) Sumber data

- a) Sumber data primer
Data yang diperoleh langsung dari sumbernya oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer

adalah data hasil kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan, mengenai motivasi kerja, karakteristik individu, iklim organisasi dan kinerja karyawan.

- b) Sumber data sekunder
Data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain diluar peneliti sendiri. Data ini dapat berupa data dan informasi yang diperoleh dari sumber data internal, seperti: stuktur organisasi dan sejarah perusahaan.

5.6 Populasi dan Sampel

1) Populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. FIF Group Cabang Denpasar yang berjumlah 60 orang.

2) Sampel

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 60 orang maka jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang dengan menggunakan sampling jenuh.

5.7 Metode Pengumpulan Data

- a) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan karyawan.
- b) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan dokumen perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab karyawan.
- c) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara

- menyebarkan pertanyaan yang diisioleh karyawan
- 5.8 Teknik Analisis Data**
- 1) **Uji Instrument Penelitian**
 - a) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebaga alat ukur. Untuk mengatahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai R hitung (*Pearson Correlation*) instrumen dengan nilai R tabel. Jika nilai R hitung > 0,30 maka item pernyataan adalah valid.
 - b) Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapatmemberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal
 - 2) **Analisis Regresi Linear Berganda**
 - 3) **Uji Asumsi Klasik**
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Heteroskedastisitas
 - 4) **Analisis Korelasi Berganda**
 - 5) **Uji Koefisien Determinasi (R²)**
 - 6) **Uji F (Pengujian Secara Simultan)**
 - 7) **Uji t (Pengujian Hipotesis)**
 - 8) **Analisis Beta**

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Inferensial

Untuk mengetahui PengaruH Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25.00 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	2.562	1.269	2.019	.048
1 Motivasi Kerja	.264	.091	2.898	.005
Karakteristik Individu	.187	.071	2.639	.011
Iklim Organisasi	.243	.115	2.113	.039
Statistik F : 40.873				
Sig. F : 0,000				
Adjuster R2 : 0,670				

Sumber: Lampiran 8 dan diolah 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.1, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,562 + 0,264 X_1 + 0,187 X_2 + 0,243 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 2,562$, artinya apabila tidak ada peningkatan terhadap Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi, atau nilainya konstan, maka besarnya Kinerja Karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,264$, artinya apabila Karakteristik Individu dan Iklim

Organisasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

$b_2 = 0,187$, artinya apabila Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Karakteristik Individu akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

$b_3 = 0,243$, artinya apabila Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Iklim Organisasi akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Iklim Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Iklim Organisasi ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Cabang Denpasar, begitu sebaliknya.

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 25 For Windows* diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		38
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.89228125
Most Extreme	Absolute	.074
Differences	Positive	.068
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: lampiran 7 dan diolah 2023

Dari Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Nilai *Tolerance* dan *VIF* dapat dilihat pada Tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3
Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.304	3,290
Karakteristik Individu	.586	1,707
Iklim Organisasi	.327	3,055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: lampiran 7 dan diolah 2023

Pada Tabel 5.3 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (*ABS_RES*) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi dapat dilihat pada Tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2,902	.005
Motivasi Kerja	-.862	.392
1 Karakteristik Individu	-.323	.748
Iklim Organisasi	.073	.942

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: lampiran 7 dan diolah 2023

Dari Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (*ABS_RES*) lebih besar dari

0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

2) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,670. Ini berarti besarnya kontribusi antara Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 67,0% sedangkan sisanya 33,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1, diperoleh nilai F hitung 40,837 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

4) Hasil Uji t

Uji t (*t-test*) adalah untuk menguji signifikan atau tidaknya variabel bebas secara individu didalam penelitian ini yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Iklim Organisasi (X3) secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Group Cabang Denpasar. Berdasarkan analisis nilai signifikan ($0,005 < \text{level signifikan } 0,05$) maka H1

diterima. Ini berarti sesuai dengan hipotesis yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Group Cabang Denpasar. Berdasarkan analisis nilai signifikan ($0,011 < \text{level signifikan } 0,05$) maka H2 diterima. Ini berarti sesuai dengan hipotesis yang mengatakan bahwa Karakteristik Individu (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Group Cabang Denpasar. Berdasarkan analisis nilai signifikan ($0,039 < \text{level signifikan } 0,05$) maka H3 diterima. Ini berarti sesuai dengan hipotesis yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Group Cabang Denpasar.

5) Analisis Beta

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), Iklim Organisasi (X3), dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Group Cabang Denpasar. Berdasarkan pada Tabel 5.9 diperoleh nilai Koefisien beta β_1 (Motivasi Kerja) sebesar 0,393, Koefisien beta β_2 (Karakteristik Individu) sebesar 0,258, Koefisien beta β_3 (Iklim Organisasi) sebesar 0,276, dimana variabel motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dari karakteristik individu dan iklim organisasi dengan nilai sebesar 0,393. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Denpasar.

5.2 Pembahasan

1) Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan adanya motivasi maka karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan rasa antusias dan semakin kuat dorongan atau motivasi serta semangat akan membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rayyan dan Paryanti (2021), Liliana dan Kadang (2021), serta Novriansyah dan Al-Aziz (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka (2021) serta Larasati dan Suhermin (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Karakteristik Individu (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakter individu yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan karakteristik individu akan diikuti peningkatan kinerja karyawan yang artinya semakin baik karakteristik individu maka akan muncul aura positif, semangat serta motivasi yang positif sehingga memunculkan peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masnawati (2019), Anandika (2021) dan Nasrul (2021) didapatkan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, dkk. (2020) dan Oktariansyah (2020) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Iklim Organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Aspek iklim komunikasi dilihat dari sisi komunikasi organisasi sangat penting dibandingkan keterampilan atau teknik berkomunikasi dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif, dimana iklim komunikasi akan bertambah kearah positif apabila tingkat kepuasan komunikasi bergerak kearah yang positif pula sehingga ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenaan dengan tugas atau wewenang karyawan, komunikasi pembaruan dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suntari (2021), Danayasa, dkk. (2021) dan Nufus (2021) mendapatkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian oleh Subariyanti dan Yulianto (2021) dan Suharmanto (2021) yang mendapatkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

1) Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar pada penelitian ini sebagai berikut:

- a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Denpasar. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah:

- a) Penelitian ini terbatas pada variabel motivasi kerja, karakteristik individu, iklim organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b) Penelitian terbatas pada karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar dengan jumlah 60 responden, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu

dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.

3) Saran

Berdasarkan kesimpulan dan seluruh pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan deskripsi variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada PT. FIF Group Cabang Denpasar sudah pada kategori baik. Namun perusahaan masih kurang memberikan dukungan terhadap karyawan untuk dapat menambah kemampuan dalam mempertahankan kelangsungan jangka panjang organisasi, dan mempertahankan motivasi kerja karyawan, disarankan bila perusahaan tetap mempertahankan sistem balas jasa seperti memberikan gaji yang lebih memotivasi karyawan, mengembangkan kemampuan diluar bidang yang dikerjakan, dan mengadakan *reward* bagi pegawai berprestasi.
- 2) Berdasarkan deskripsi variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu sudah pada kategori baik. Bagi perusahaan untuk dapat melakukan pembinaan karakteristik karyawan yaitu dengan melakukan kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar karyawan. Sebaiknya pihak perusahaan lebih bisa memberikan keleluasaan bagi karyawan yang memiliki kemampuan baik agar bisa mencoba atau mengembangkan kemampuannya diluar bidang yang dikerjakan, tentunya hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan apabila memiliki karyawan dengan kemampuan sangat baik diluar bidang yang mereka kerjakan, tentunya apabila hal tersebut bisa dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya akan

- bisa meningkatkan motivasi karyawan dan menguntungkan perusahaan. Dengan karakteristik individu yang bagus, karyawan akan semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas dan target yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Berdasarkan deskripsi variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi sudah pada kategori baik. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh iklim organisasi, karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan yang rendah dapat melalui peningkatan iklim organisasi. Berdasarkan penelitian, standar-standar merupakan indikator yang memiliki skor terendah, untuk itu perusahaan hendaknya menciptakan iklim organisasi yang terbuka serta dapat membuat nyaman dan aman para karyawannya, memberikan bimbingan dan menciptakan suasana kerja yang baik serta kondusif dalam mendukung terciptanya target perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
 - 4) Melalui uji koefisien beta, motivasi kerja menjadi faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik dapat ditunjukkan dengan adanya dukungan atau penilaian atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan imbalan (gaji, bonus, tunjangan dan promosi) yang sesuai. Hal tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi hasil kerja atau kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.
- Ambarwati, Y. Dan Suryani, N. 2016. Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Temanggung. *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 03, No 02. 299-306
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Edison, E. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Huzaini, I. 2020. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Selatan Agro Makmur Lestari. *Jurnal Emba*. Vol. 06, No 04. 82-94.
- I Gusti Ayu Artini Dewi, A. A. P. A. N. P. C. D. A., 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar. *Jurnal EMAS*, Volume 3.
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber*

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing

- Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Kotler dan Armstrong. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Edisi 15. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Mardiyah Tusholihah, A. N. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*. Vol. 05, No 02. 1-11.
- Matana, Anastasia. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Moehariono. 2016. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nasrul, H. W., 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*. Vol. 10(2), Pp. 317-330.
- Nina Ayu Wijaya, Hari Purwanto, Lilik Nur Sulistiyowati. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bhirawa Steel Surabaya). Skripsi. Madiun: PGRI Madiun
- Nurhaiyati & Tresani, N. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Importir Alat Berat Pt Xyz Di Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, Volume 5/No.2/ 179-183
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, Cepi. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wirawan, Muhammad Hadi. 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Organizational Based Self Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Tazkiya Journal of Psychology*. 6(2). 219-231.