

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ADIKA JAYA DEWATA DENPASAR

I Putu Andika Adi Guna¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: andikaadiguna55@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are one of the important elements in driving the progress of an organization. Employees who have the ability to carry out their duties and responsibilities well can help the organization to continue to grow and develop. Employee performance plays an important role in an organization. This also happened to PT. Adika Jaya Dewata Denpasar, therefore this study aims to determine the effect of organizational climate, work ability and work motivation on employee performance at PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.

The population of this study were all employees of PT. Adika Jaya Dewata Denpasar which reached 110 people, so the number of sample members was 40 people as respondents. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis.

Based on the results of the analysis shows that the organizational climate has a positive and significant effect on employee performance. That is, the better the organizational climate, the better the performance of employees, and vice versa if the organizational climate is not good, it will have an impact on decreasing employee performance. It is the same with work ability which has a positive and significant effect on employee performance, meaning that if work ability then employee performance will increase, on the contrary if work ability is poor then employee performance will decrease and the same is the case with work motivation which has a positive and significant effect on employee performance, meaning if employees have good work motivation then employee performance will increase, and vice versa if there is a decrease in work motivation by employees it will have an impact on decreasing employee performance.

Keywords: *work placement, communication, competence and employee performance*

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola system, hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hariandja (2002) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas

dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala tugas organisasi dengan efektif dan efisien

sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018:480) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Veithzal, (2005) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia, oleh karenanya sumber daya manusia yang ada harus terus melakukan pembaharuan demi mewujudkan visi misi perusahaan agar lebih efektif. Dari hasil observasi yang dilakukan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar, terdapat fenomena yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penjualan PT. Adika Jaya Dewata
Denpasar pada tahun 2020

PENJUALAN TAHUN 2020		
NO.	BULAN	JUMLAH
1	Januari	Rp 4,868,086,129
2	Februari	Rp 3,335,173,442
3	Maret	Rp 3,019,283,293
4	April	Rp 3,656,530,784
5	Mei	Rp 1,431,687,973
6	Juni	Rp 7,806,464,363
7	Juli	Rp 3,055,722,406
8	Agustus	Rp 4,508,596,766
9	September	Rp 2,355,942,811
10	Oktober	Rp 4,110,864,956
11	November	Rp 3,891,603,147
12	Desember	Rp 3,086,903,428

Sumber : PT. Adika Jaya Dewata Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan fenomena kinerja yang terjadi pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar bahwa terdapat penurunan omzet yang signifikan pada saat bulan Mei sebesar Rp. 2.224.842.811 dibandingkan pada bulan sebelumnya. Kemudian pada bulan berikutnya justru terjadi kenaikan omzet yang juga sangat signifikan sebesar Rp. 6.374.776.390. Dari perbandingan naik turunnya omzet tersebut, dengan demikian bahwa omzet yang dicapai PT. Adika Jaya Dewata Denpasar masih belum stabil dan ini menjadi fenomena kinerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Pencapaian omzet penjualan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar yang tidak stabil tersebut dapat dikarenakan faktor eksternal dan internal perusahaan. Faktor eksternal lebih disebabkan oleh adanya pandemi Covid-19 yang sedang melanda dunia saat ini yang tidak dapat dipungkiri berdampak disegala sektor ekonomi. Bidang Human Resources Departmen (HRD) PT. Adika Jaya Dewata Denpasar sangat memperhatikan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar divisi/bagian akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan.

Peningkatan indikator kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam perusahaan, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak

terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan.

Menurut Kusnan (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Iklim organisasi menurut Gomes (2010) adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala kinerja dalam organisasi.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar ditemukan fenomena bahwa terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab atas perkerjaannya sehingga peran tanggung jawab yang diberikan tidak berjalan dengan baik. Hal ini juga memicu hubungan antar rekan kerja menjadi kurang kondusif karena alur pekerjaan yang saling berkaitan mengalami dampak akibat tidak maksimalnya karyawan tersebut melaksanakan tugas tanggung jawab atas pekerjaannya.

Kemampuan kerja juga mempengaruhi kinerja seseorang karena kemampuan kerja menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Saat ini karyawan dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja karyawan karena rendahnya kemampuan karyawan.

Menurut Gibson (2016) kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang

menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan kerja menurut Fernandes (2013) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga iklim organisasi yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar ditemukan fenomena bahwa beberapa karyawan merasa belum bisa menyelesaikan tugas dengan maksimal, yaitu menurunnya kemampuan kerja karyawan dalam hal meningkatkan penjualan yang dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan untuk dapat menciptakan sebuah ide & strategi baru yang dapat menjadi solusi saat penjualan mengalami penurunan yang signifikan. Sehingga dalam hal mengatasi masalah tersebut peran manajemen sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Selanjutnya berkaitan dengan motivasi yang juga memiliki hubungan erat dalam mempengaruhi kinerja. Karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan materialnya terpenuhi, kebutuhan fisiologisnya terjamin, dan kebutuhan akan hubungan sosialnya terpuaskan. Oleh karena itu, tinggi rendahnya motivasi juga akan mempengaruhi baik buruknya kinerja. Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan – alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi.

Winardi (2016), mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar

yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Pendapat Malayu (2015), menyatakan motivasi kerja adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar ditemukan fenomena yang terjadi bahwa dalam hal aktualisasi diri yaitu dalam memunculkan ide-ide baru untuk penyelesaian tugas beberapa karyawan merasa belum bisa mendapat hasil yang maksimal, sehingga dorongan untuk bisa menciptakan kembali ide-ide yang lebih baru dan kreatif dirasa sangat pesimis karena karyawan merasa sudah mengeluarkan kemampuan kerjanya dengan maksimal namun kinerjanya belum bisa meningkat secara signifikan. Apabila fenomena ini dibiarkan secara terus menerus tidak menutup kemungkinan akan ada penurunan kinerja, sehingga manajemen perlu memperhatikan hal ini dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar”.

Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar?
- 3) Apakah ada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar?

II TINJAUAN PUSTAKA

Grand Teori

Dalam penelitian ini digunakan teori utama (Grand Theory) yaitu Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Iklim Organisasi

Menurut Kusnan (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. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson (2006) 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.

Menurut Suranto & Lestari (2014) menyatakan iklim organisasi adalah segalanya tersedia bagi karyawan dan mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas yang diberikan

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.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan kemampuan individu yang dimiliki oleh setiap pegawai, hal ini berarti bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kemampuan juga merupakan suatu dimensi perilaku keahlian yang dimiliki seseorang atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai motivasi kerja, diantaranya:

Robbins & Judge (2008) menjelaskan kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Kreitner & Kinicki (2003) menjelaskan bahwa kemampuan kerja diartikan sebagai karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah semua potensi kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas kerja berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2015) menyatakan motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) berpendapat motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang

mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar,2001). Steers & Porter (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Menurut Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Wibowo (2010) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia

yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

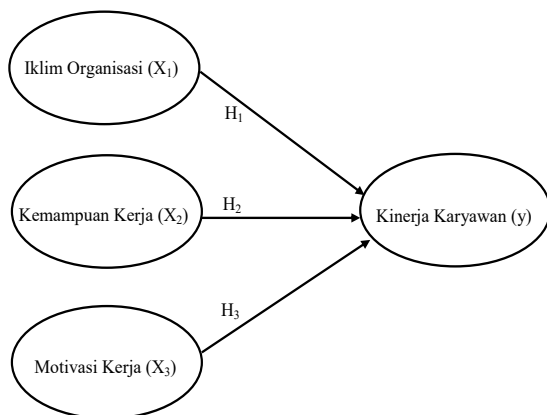
Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

Gambar 3.1
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran Peneliti 2021

Hipotesis

H1: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar yang beralamat lengkap di Jl. Teuku Umar Barat No.368, Pemecutan Klod-Denpasar. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan fenomena masalah yang berkaitan dengan Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.

Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitian yang digunakan adalah Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012:61). Pada penelitian ini ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau dependen. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- Variabel bebas atau variabel independen menurut Sugiyono (2011:61) menyatakan bahwa variabel bebas “Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini variabel bebas disimbolkan dengan (X) yaitu
- Iklim Organisasi (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi

atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:61). Dalam penelitian ini variabel terikat disimbolkan dengan (y) yaitu Kinerja Karyawan (y).

Defenisi Oprasional Variabel

Definisi operasional dimaksudkan sebagai pengertian-pengertian yang mendasari kajian teori perusahaan yang bersangkutan. Adapun definisi operasional tersebut antara lain:

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

a) Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2015:23) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama, alamat obyek penelitian, struktur organisasi perusahaan, dan tugas pokok masing-masing karyawan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.

b) Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015:23) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring). Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke karyawan pada perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner terkait dengan data iklim organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Sumber Data

1) Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber primer diperoleh oleh penulis dalam penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.

2) Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dan informasi yang diperlukan dengan cara membaca buku, jurnal, artikel, data dari internet, skripsi maupun tesis penelitian yang sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:130) mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pemahaman pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar yang berjumlah 110 orang karyawan.

Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan ukuran sampel menurut Sugiyono (2019:143) dimana analisis yang digunakan adalah multivariate dengan korelasi atau regresi berganda maka, jumlah anggota sampel diambil 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini ada 4 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = 10×4 variabel = 40. maka diperoleh jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 40 orang responden karyawan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan tanya jawab kepada responden secara tatap muka.

2) Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) observasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Dengan observasi ini peneliti akan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan yang sangat personal yang terkadang sulit diungkapkan dengan kata-kata dan yang tidak bisa diucapkan oleh responden dalam wawancara.

3) Kuisioner

Menurut Sugiyono (2014:230), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden.. Teknik pengumpulan informasi atau data kuisisioner ini memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, perilaku serta karakteristik dari koresponden dengan cara menyebarkan pertanyaan

Analisis Data

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut :

- A. Uji Instrumen Penelitian
 1. Uji Validitas
 2. Uji Reliabilitas
- B. Analisis Deskriptif
- C. Analisis Inferensial
 1. Uji Asumsi Klasik

2. Uji Kelayakan Model (Godness Of Fit)
3. Regresi Linear Berganda
4. Analisis Korelasi Berganda
5. Uji Hipotesis

V HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2010) adalah jika r hasil positif dan r hasil $> 0,30$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika r hasil positif dan r hasil $< 0,30$ maka item pertanyaan tidak valid. Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2017:125) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (signifikan), adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Ket
1	Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,864	Valid
		X1.2	0,864	Valid
		X1.3	0,847	Valid
		X1.4	0,887	Valid
		X1.5	0,858	Valid
		X1.6	0,813	Valid
2	Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,905	Valid
		X2.2	0,876	Valid
		X2.3	0,875	Valid
3	Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,800	Valid
		X3.2	0,930	Valid
		X3.3	0,804	Valid
		X3.4	0,852	Valid
		X3.5	0,846	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,782	Valid
		Y2	0,723	Valid
		Y3	0,714	Valid
		Y4	0,834	Valid
		Y5	0,841	Valid
		Y6	0,853	Valid
		Y7	0,844	Valid
		Y8	0,887	Valid
		Y9	0,861	Valid

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berfungsi sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) $> 0,60$ maka instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Iklm orgainisasi (X ₁)	0.906	Reliabel
Kemampuan kerja(X ₂)	0.859	Reliabel
Motivasi kerja (X ₃)	0,896	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.937	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukan masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel, sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, residu dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik Kolgomorov-

Smirnov. Alat uji ini biasa disebut dengan K-S yang tersedia dalam program IBM SPSS Statistics Version 21. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila sig $>$ alpha. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 5.3 berikut ini.

Tabel 5.3
Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.41958088
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.085
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.841

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel sebesar 0,841. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikonearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	Iklm Organisasi	.637 1.570
	Kemampuan kerja	.759 1.317
	Motivasi Kerja	.673 1.487

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 5.4 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 10 persen dan nilai variance indicator factor (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas..

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat digunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.5 sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	3.271	2.362	1.385	.175
1 Iklim Organisasi	-.078	.114	-.685	.498
Kemampuan kerja	.026	.129	.203	.840
Motivasi Kerja	.007	.088	.082	.935

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai signifikan variabel-variabel bebas lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebagaimana Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6
Rekapitulasi Hasil Analisis Program
SPSS/Windows Versi 17.0

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1.(Constant)	-4,976	3,693		-1,347	0,186
X1	1,122	0,178	0,595	6,286	0,000
X2	0,533	0,202	0,228	2,635	0,012
X3	0,368	0,137	0,246	2,677	0,011
R 0,892					
R ² 0,778					
F 46,485					
Fsig 0,000					

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas maka maka pengaruh Iklim Organisasi (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. dapat diformulasikan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Iklim Organisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar..

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Kurniawati (2018) dan Kustrianingsih, dkk (2016) dimana iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Astakoni, (2017) Karundeng (2013) yang juga menyatakan hasilnya bahwa iklim

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga hasil yang sama dilakukan oleh Woru, et al (2021), menyatakan hasilnya bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja

2) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik Kemampuan kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin buruk Kemampuan Kerja maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Kevin, dkk (2019) dan Nurhaidah, dkk (2018) dimana Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sekartini (2016), yang juga menyatakan hasilnya bahwa Kemampuan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga hasil yang sama dilakukan oleh Triwanto (2016) dan Kristiani, dkk (2013) menyatakan hasilnya bahwa Kemampuan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan Motivasi Kerja maka akan berdampak pada penurunan Kinerja

Karyawan pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Hasibuan dan Bahri (2018) dan Mayowan, dkk (2018) dimana Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurusyifa (2019), dan Hayati (2014) yang juga menyatakan hasilnya bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga hasil yang sama dilakukan ilnya bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antara variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas Iklim Organisasi (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Besarnya koefisien korelasi berganda dapat diketahui besarnya MULTIPER R yang diperoleh dalam hasil perhitungan SPSS pada Tabel 5.14 yaitu positif 0,892.

Berdasarkan kriteria menurut (Sugiyono, 2014:305), maka koefisien korelasi 0,892 di atas, terletak diantara 0,80 – 1,000, yang berarti terdapat korelasi positif dan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Iklim Organisasi (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya apabila variabel Iklim Organisasi (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) menurun maka Kinerja Karyawan (Y) juga menurun.

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh penempatan kerja (X₁), komunikasi (X₂) dan kompetensi (X₃) terhadap kinerja

karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

Berdasarkan Tabel 5.6 besarnya R^2 di peroleh dari besarnya R Square yang besarnya = 0,798 Koefisien determinasi sebesar 79,80% berarti variabel penempatan kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan kompetensi (X_3) secara bersama – sama mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 79,80%. Sisanya sebesar 100% - 89,80% = 20,20% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji-F (F-test)

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti One Way Anova.

Sig. Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan Model Analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus < 0,05. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. < 0,05, maka Model Analisis dianggap layak. Jika Sig. > 0,05, maka Model Analisis dianggap tidak layak.

Tabel hasil uji anova (uji F) di atas, diperoleh nilai Fhitung 48,485 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_a diterima).

Kesimpulannya, model secara simultan telah layak untuk digunakan.

Uji-t (t-test)

Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut, nilai signifikansi tabel dibandingkan dengan thitung, atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui :

1) Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.6, koefisien Iklim organisasi (b_1) positif sebesar 0,595 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Nilai koefisien Iklim organisasi (b_1) sebesar 0,595 tersebut juga menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi Iklim organisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah Iklim organisasi maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan.

2) Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 5.6, diketahui koefisien kemampuan kerja (b_2) positif sebesar 0,228 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 dengan (α) = 5 persen ($0,012 < 0,05$). Ini berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Nilai koefisien kemampuan kerja (b_2) sebesar 0,228 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik kemampuan kerja maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu

pula sebaliknya penurunan kemampuan kerja maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan pula.

3) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 5.6, diketahui koefisien Motivasi kerja (b₂) positif sebesar 0,246 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 dengan (α) = 5 persen ($0,011 < 0,05$). Ini berarti bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Nilai koefisien Motivasi kerja (b₂) sebesar 0,246 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik Motivasi kerja maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan Motivasi kerja maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan pula.

VI SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.
- 2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kemampuan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat pada Perusahaan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Oleh karena Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan maka sebaiknya terhadap indikator terendah yakni struktur dan standar kerja hendaknya dapat ditingkatkan peranannya sedangkan terhadap indikator tertinggi yakni komitmen hendaknya dapat dipertahankan peranannya untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Oleh karena Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan maka sebaiknya indikator terendah berkaitan dengan produktivitas kerja peranannya ditingkatkan dan indikator tertinggi yakni pengetahuan hendaknya dapat tetap dipertahankan dalam peningkatan kinerja karyawan
- 3) Oleh karena Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan maka sebaiknya terhadap indikator terendah yakni kebutuhan fisiologis ditingkatkan peranannya dan terhadap indikator tertinggi yakni kebutuhan aktualisasi diri hendaknya tetap dipertahankan peranannya dalam peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetya Vianty P. & I Komang Ardana. (2016). "Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 7272-7299 Issn: 2302-8912 Denpasar
- Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus & Muchtar Lamo (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai”. *CESJ: Center of Economic Student Journal*. Vol. 3. No. 1 Januari (2020)
- Ari Radianto & Bambang S.S. (2017). “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PG Krebbe Baru Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 53 No. 1 Desember 2017*
- Arikunto, Suharsimi, dkk. 2014. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Aryadillah (2018), “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk”. *Cakrawala-Jurnal Humaniora, Vol 18 No. 2 September 2018 P-ISSN 1411-8629, E-ISSN: 2579-3314*
- Astakoni, I. M. P. (2017, July). PENGARUH MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KOPERASI ASADANA SEMESTA, DENPASAR). In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 13, No. 2, pp. 25-33).
- Bagus Jaka Sugiharta. (2019). “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No. 1 Tahun 2019*
- Cokorda Istri Ari S.D. & I Md Artha Wibawa. (2016). “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud”. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606 ISSN: 2302-8912*
- Diah Ayu K, Dr. Ari Pradhanawati, M. S2 & Andi Wijayanto, S. Sos, M. Si3 (2013). “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)”. *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2013, Hal. 1-7*
- Evan Karno Pasaribu & Ayu Desi Indrawati (2016) “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali”. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7785-7809 ISSN: 2302-8912*
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA. *Jurnal Administrasi Bisnis, 54*(1), 40-47.
- Gede Restu M. & Made Subudi. (2016). “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung”. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7072-7099 ISSN: 2302-8912*
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Gujarati, D.N.,2012, Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan

- Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hayati, W. F. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang. *Jurnal Online Universitas Tamansiswa Padang*.
- Imam Ghozali (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 130- 137 JIEB (ISSN: 2442-4560) ejournal.stiepancasetia.ac.id*
- Jufrizen. (2017). "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan". © LPPI AQLI *Jurnal Riset Sains Manajemen Vol. 1 No.1 Hlm. 27-34*
- K.M. Oktaviani1, P.I. Rahmawati & I.P.G. Parma. (2020). "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa". *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020 P-Issn: 2685-5526*
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 240-254.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Luh Aristarini, I Ketut Kirya & Ni Nyoman Yulianthini (2014). "Pengaruh Iklim organisasi, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)*
- Luh Mang Indah M. & Ni Ketut Sariyathi. (2017). "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar". *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569 Issn: 2302-8912*
- Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, Leonardo Budi Hasiolan (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang". *Journal of Management Vol.02 No.02, Maret 2016*
- Mila Andriani Fristia & Bambang Swasto Sunuharyo (2019). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada

- pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 73 No. 1 Agustus 2019|administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Ni Luh Sekartini (2016). "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa". *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No 2. September 2016, Hal 64-75*
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Nurhamzah. (2016). "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Unit Usaha Ophir". *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 4, Nomor 3, September 2016: 213 - 217 ISSN: 2337 – 3997*
- Nurusyifa, N. U. (2019). *Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Pardede, A. (2015). *Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan sistem kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus pada pt. bank bni syariah gedung tempo pavilion i jakarta selatan)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Raka Kumarawati, Gede Suparta & Suyatna Yasa. (2017). "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar". *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75*
- Ridwan T & Hesti W.A. (2016). "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro". *Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 02 No. 02, Juli 2016*
- Santoso, S. (2010). *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. (2012). *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- Sinollaha, Kholid Zarkasihb & M Tody Arsyiantoc (2020). "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan" *Jurnal Ekonomi Manajemen Volume 6 Nomor 1 (Mei 2020) 31-39*

- Sugiono. (2012). *“Memahami Penelitian Kualitatif”*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2016). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D”*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2017). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D”*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2011). *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B”*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2015). *“Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D”*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung: ALFABETA.
- Suharyadi & Purwanto. (2009). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulhan. 2009. *Panduan praktis SPSS Untuk Manajemen (Keuangan, SDM, Pemasaran)* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *JURNAL EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Triyanto, T. (2016). Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. *Jurnal STIE Semarang*, 8(3), 131377.
- Woru, D., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 4(1), 8-20.