**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA,**

**DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA**

**KARYAWAN KOPERASI ASTA SURYA DANA**

**KARANGANYAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen**



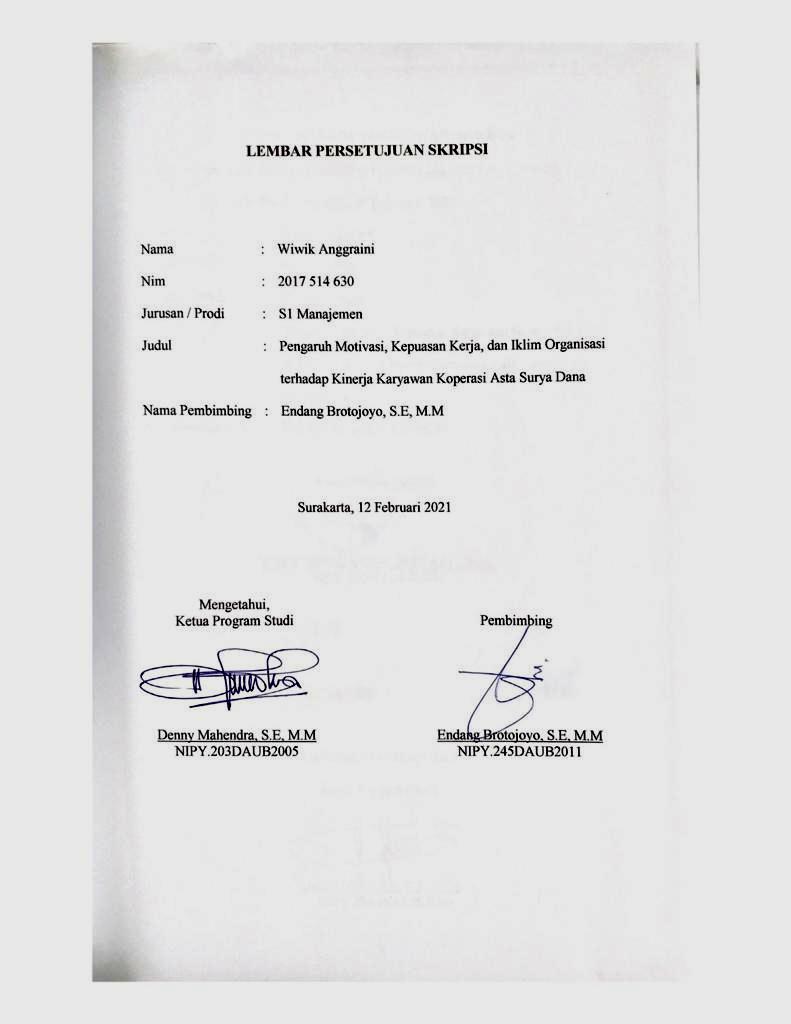
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nama** | **:** | **Wiwik Anggraini** |
| **Nim** | **:** | **2017 514 630** |
| **Prodi** | **:** | **S1 Manajemen** |
|  |  |  |

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**ADI UNGGUL BHIRAWA (STIE-AUB)**

**SURAKARTA**

**2021**

****

****

**MOTTO & PERSEMBAHAN**

**Motto:**

Life isn’t about finding yourself.

Life Is about creating yourself

(George Bernard Shaw)

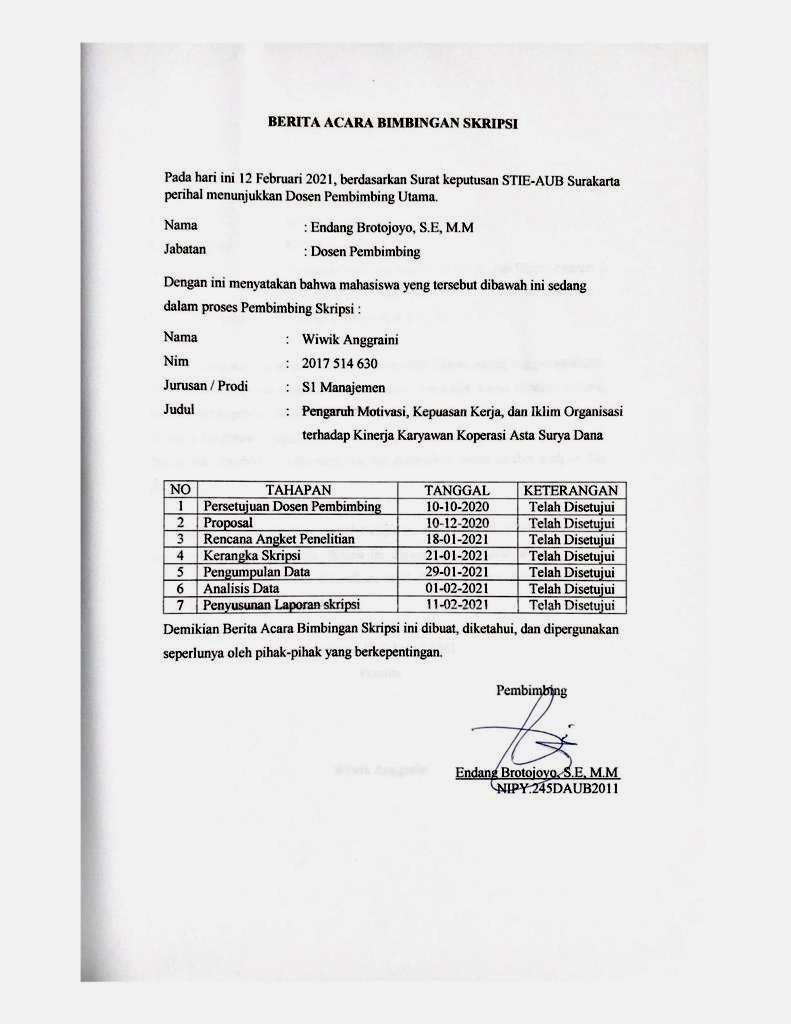
Don’t Stop When You when you tired

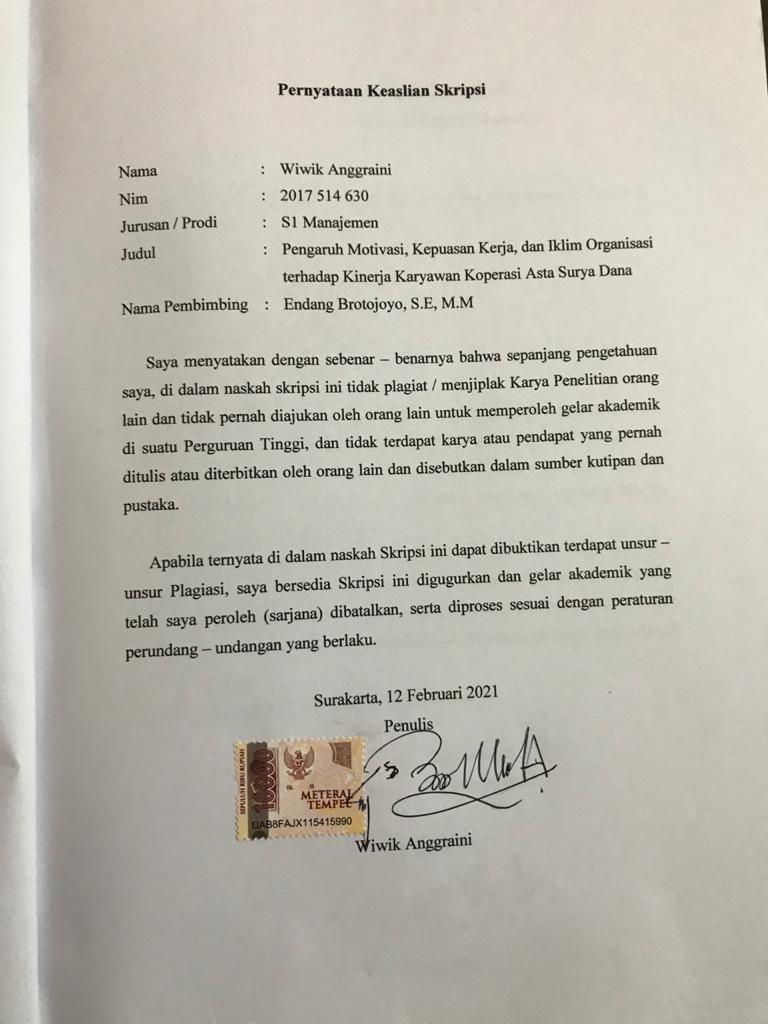
Stop When you’re done

(David Goggins)

**Kupersembahkan skripsi ini untuk:**

* Bapak dan ibu tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, dukungan, bimbingan, dan doa yang tulus dalam setiap langkahku.
* Seluruh keluargaku yang selalu memberikan dukungan, doa, dan semangatnya.
* Sahabat – sahabat tercinta dan teman – teman seperjuanganku yang selalu membantu dan memberi semangat selama proses penyusunan

**Pernyataan Keaslian Skripsi**

****

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | : | Wiwik Anggraini |
| Nim | : | 2017 514 630 |
| Jurusan / Prodi | : | S1 Manajemen |
| Judul | : | Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Asta Surya Dana |
| Nama Pembimbing | : | Endang Brotojoyo, S.E, M.M |

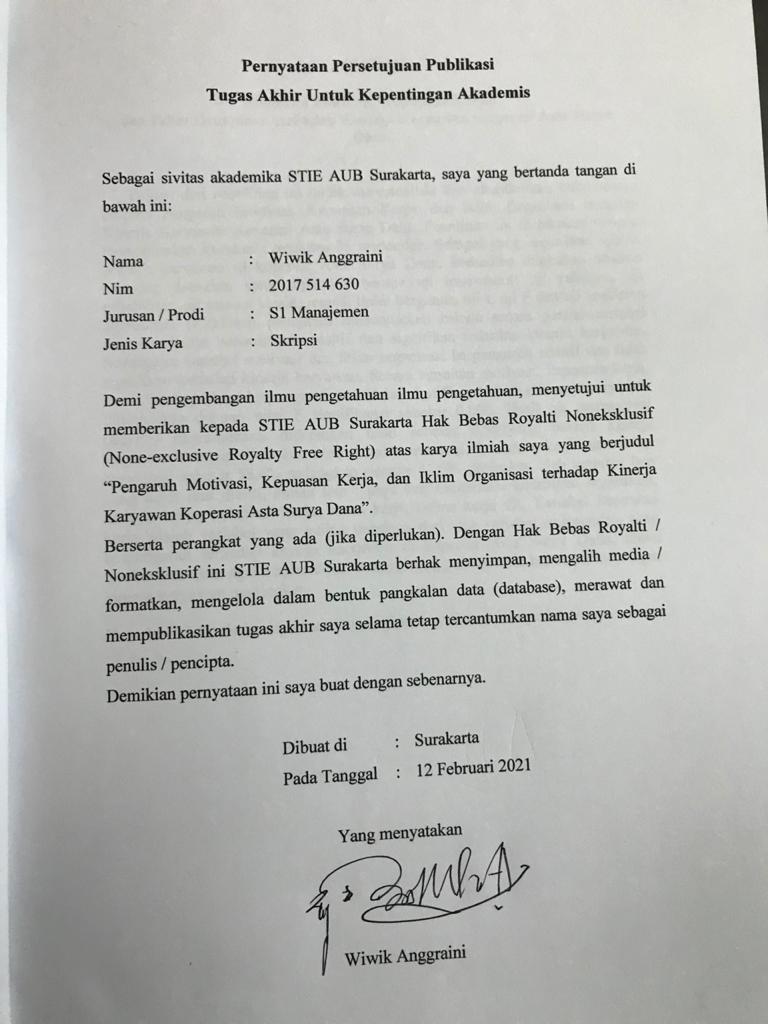
Saya menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak plagiat / menjiplak Karya Penelitian orang lain dan tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain dan disebutkan dalam sumber kutipan dan pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur Plagiasi, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (sarjana) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Surakarta, 12 Februari 2021

Penulis

Wiwik Anggraini

**Pernyataan Persetujuan Publikasi**

**Tugas Akhir Untuk Kepentingan Akademis**

Sebagai sivitas akademika STIE AUB Surakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | : | Wiwik Anggraini |
| Nim | : | 2017 514 630 |
| Jurusan / Prodi | : | S1 Manajemen |
| Jenis Karya | : | Skripsi |

Demi pengembangan ilmu pengetahuan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada STIE AUB Surakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (None-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Asta Surya Dana”.

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti / Noneksklusif ini STIE AUB Surakarta berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap tercantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dibuat di | : | Surakarta |
| Pada Tanggal | : | 12 Februari 2021 |

Yang menyatakan

Wiwik Anggraini

**ABSTRAK**

**Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja,**

**dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Asta Surya Dana**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan memberikan bukti secara empiris Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Asta Surya Dana. Penelitian ini di lakukan dengan menggunakan kuesioner terhadap 36 responden. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di koperasi Asta Surya Dana, kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa uji instrument: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien deteminasi (R2).Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji determinasi () menunjukkan didapatkan hasil sebesar 0,584yang berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel motivasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi sebesar 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut dteliti, antara lain : gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, stress kerja, beban kerja dll. Variabel kepuasan kerja adalah variabel yang paling dominan dari tiga variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di koperasi Asta Surya Dana, maka direkomedasikan agar koperasi perlu mendorong peningkatan kepuasan kerja agar kinerja karyawan meningkat.

**Kata kunci**: *motivasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, kinerja karyawan.*

**ABSTRACT**

**Influence of Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Climate**

**Employee Performance at the Asta Surya Dana Cooperative**

The purpose of this study is to analyze and provide empirical evidence of the effect of motivation, job satisfaction, and organizational climate on employee performance of the Asta Surya Dana Cooperative. This research was conducted using a questionnaire to 36 respondents. The sample used was all employees in the Asta Surya Dana cooperative, then analyzed the data obtained in the form of test instruments: validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination (R2). The results showed that partially job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, motivation and organizational climate have a positive and insignificant effect on employee performance. Simultaneously motivation, job satisfaction, and organizational climate have a positive and significant effect on employee performance as indicated by a significance F value of 0.000. The result of determination test (adj R2) shows that the result is 0.584, which means that the employee's performance can be explained by the variables of motivation, job satisfaction, and organizational climate by 58.4%, while the remaining 41.6% is explained by other variables that are not examined, including : leadership style, organizational commitment, work discipline, job training, work stress, workload etc. Job satisfaction variable is the most dominant variable of the three independent variables that affect the performance of employees in the Asta Surya Dana cooperative, so it is recommended that the cooperative needs to encourage increased job satisfaction so that employee performance increases.

***Keyword****: motivation, job satisfaction, organizational climate*

**KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat kasih dan karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Asta Surya Dana Karanganyar. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sudah banyak sekali menerima bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dari awal hinga akhir, terutama kepada yang terhormat:

1. Dr. Agus Utomo, M.M., selaku Ketua STIE AUB Surakarta
2. Denny Mahendra, S.E, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta.
3. Endang Brotojoyo,S.E, M.M, selaku dosen pembimbing skripsi yang penuh perhatian dan kesabaran membimbing penyusunan skripsi ini sampai selesai
4. Para dosen dan seluruh staf pengajar Program Studi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
5. Bapak dan Ibu yang tak kenal lelah memberikan kasih sayang serta dukungannya berupa doa, moril maupun materil dan motivasi yang tiada henti – hentinya, serta seluruh keluarga besarku.
6. Untuk Seluruh teman – teman seperjuangan di Program Studi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta, yang selalu memotivasi dan memberi bantuan baik moril maupun non moril. Serta semua pihak yang mendukung baik langsung maupun tidak langsung.
7. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini perlu dikembangkan dan diuji kembali sehingga lebih bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan serta rekan – rekan mahasiswa Program Studi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta, 12 Februari 2021

|  |
| --- |
| Penulis, |
|  |
| Wiwik Anggraini |

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL** i

**HALAMAN PERSETUJUAN** ii

**HALAMAN PENGESAHAN** iii

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN** iv

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI** v

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI** vi

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI** vii

**ABSTRAK** viii

**ABSTRACT** ix

**KATA PENGANTAR** x

**DAFTAR ISI** xii

**DAFTAR TABEL** xiv

**DAFTAR GAMBAR** xv

**DAFTAR LAMPIRAN** xvi

**BAB I : PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang Masalah 1
2. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah 7
3. Tujuan dan Manfaat Penelitian 8
4. Sistematika Penulisan 9

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

1. Landasan Teori 11
2. Penelitian Terdahulu 40
3. Kerangka Pikir Teoritias 45
4. Hipotesis 45

**BAB III : METODE PENELITIAN**

1. Objek Penelitian 47
2. Desain Penelitian 47
3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel 49
4. Populasi dan Sampel 51
5. Jenis dan Sumber Data 52
6. Motode Pengumpulan Data 53
7. Metode Analisis Data 53

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Gambaran Umum Objek Penelitian 61
2. Deskripsi Data 62
3. Hasil Pengujian Data 64
4. Pembahasan 77
5. Implikasi Manajerial 78

**BAB V : PENUTUP**

1. Kesimpulan 80
2. Keterbatasan Masalah 81
3. Saran 81

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu 40

Tabel II.2 Mapping Penelitian Terdahulu 44

Tabel IV.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 62

Tabel IV.2 Karakteristik Berdasarkan Usia 63

Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir 64

Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja 64

Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi 65

Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 66

Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi 67

Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan 67

Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas 68

Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas 69

Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinieritas 70

Tabel IV.12 Hasil Uji Heterokedastisitas 71

Tabel IV.13 Hasil Uji Autokorelasi 72

Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 73

Tabel IV.15 Hasil Uji t 75

Tabel IV.16 Hasil Uji F 76

Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 76

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Penelitian 45

Gambar III.1 Desain Penelitian 48

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. CV
2. Surat Ijin Penelitian
3. Surat Balasan
4. Kuesioner
5. Tabulasi Kuesioner
6. Hasil Olah Data
7. Lembar Plagiasi

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara dalam mengatur sebuah hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu dengan efektif dan efisiensi agar dapat mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi secara maksimal. Organisasi adalah wadah yang digunakan dalam mencapai tujuan bersama, didalam organisasi terdapat beberapa kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Dengan adanya perbedaaan diantara individu, hal ini sangat membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut dapat menjadikan sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam proses mencapai suatu keberhasilan. Gaya kepemimpinan yang berbeda, motivasi yang diberikan oleh pimpinanya serta disiplin kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi.

Perilaku dari setiap angggota organisasi dalam melaksanakan tugas merupakan pencerminan kinerja pegawai dan keefektifan suatu organisasi. Masalah yang ada dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan masalah utama yang patut dapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Menurut (Handoko, 2008) Kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi pemerintah. Selain itu dengan memberikan pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja Pemerintah. Dengan kata lain kelangsungan suatu pemerintah ditentukan oleh kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Mangkunegara; 2006), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah diselesaikan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu instansi, sedangkan penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kinerja seorang pegawai.

Dalam Koperasi Asta Surya Dana Karanganyar peneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai pada koperasi dianggap kurang kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan,seperti banyaknya nasabah yang dilayani dalam sehari, target kredit kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan,sedangkan fenomena ketepatan waktu pada koperasi dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani nasabah dan waktu karyawan dalam melakukan laporan, banyak pengguna jasa koperasi ini mengungkapkan kesan rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya perhatian akan peningkatan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pelayanan yang diinginkan oleh nasabah, hal ini tergambar saat banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan ketika melayani nasabah sehingga menimbulkan banyaknya protes dari nasabah, ketika pihak koperasi melakukan evaluasi kinerja pada pegawai dan ditemukan penyebab penurunan kinerja dikarenakan karyawan tidak puas akan kompensasi yang diterima.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka seorang pekerja membutuhkan motivasi dalam melaksakan tugas dan pekerjaan yang diberikan organisasi. Motivasi kerja merupakan suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Anda sangat perlu untuk mengenal apa saja yang menjadi motivasi bekerja setiap karyawan anda. Dengan mengatahui motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan anda, anda dapat menganal mereka secara baik. Mengenal motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan anda juga sangat berguna bagi anda dalam mebuat dan mengambil sebuah keputusan dalam bidang HR atau *Human Resource*.

Dalam Koperasi Asta Surya Dana Karanganyar motivasi yang diberikan kepada karyawan masih kurang karena tidak memberikan penghargaan atau pujian untuk karyawannya yang memiliki tingkat kerjanya tinggi, karena pekerjaan karyawan satu dengan yang lainnya sama dan juga tidak memberikan fasilitas keamanan kerja seperti jaminan kesehatan. Seharusnya bentuk tersebut dilakukan dan diberikan kepada karyawan untuk memaksimalkan atas potensi yang dimiliki karyawan melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan.

Menurut (Pandji Anoraga) bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil intregasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, dan pengatuh lingkungan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Sedangkan menurut (Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrihadiwiryo) bahwa motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy untuk mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Selain motivasi terdapat variabel lain yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan kebutuhan atau tidak. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila apa yang mereka kerjakan selama ini menghasilkan suatu imbalan yang sesuai dan adil bagi mereka (Sanjangbati,2013; Racmawati, 2013; Kurniasari, 2014).

Kepuasan kerja yang terjadi pada Koperasi Asta Surya Dana Karanganyar adalah tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau work-life balance, karyawan mengaku sulit tidur akibat masih memikirkan beban pekerjaaan di kantor. Padahal dari hasil penelitian oleh Morgan Redwood di Inggris mengemukakan bahwa perusahaan yang mengusahakan karyawan untuk memiliki work-life balanceakan menghasilkan pendapatan tahunan 20% lebih baik daripada perusahaan yang tidak mendorong keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hamali (2018:200) menjelaskan bahwa: “Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya”.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi adalah serangkaian keadaaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawannya (Gibson, dkk; 1992). Djatmiko (2005) menyebutkan bahwa unsur-unsur yang mengkontribusi terciptanya iklim organisasi yang menyenangkan adalah : 1) kualitas kepemimpinan; 2) kadar kepercayaan; 3) komunikasi ke atas dan kebawah; 4) perasaaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; 5) tanggung jawab; 6) imbalan yang adil; 7) tekanan pekerjaan yang nalar; 8) kesempatan; 9) pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar; 10) keterlibatan karyawannya, selalu berpartisipasi.

Dalam Koperasi Asta Surya Dana Karanganyar iklim organisasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat, baik ketika apel pagi ataupun jam bekerja, seringnya pegawai keluar ketika jam-jam bekerja berlangsung, dengan alasan ada acara ataupun ada kepentingan-kepentingan pribadi yang harus dilakukan, pegawai sering memanfaatkan waktu bekerja hanya dengan bermain games ataupun hanya sekedar berbincang-bincang yang bukan hal pekerjaannya, pimpinan terkadang menganak-emaskan seseorang ketika bekerja, kurang adanya ketegasan dari pimpian terhadap pegawai-pegawai yang lebih senior.

Kebijakan serta praktek manajemen sebagai faktor pengaruh yang penting terghadap iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam suatu perusahaan, dan pemimpin juga salah satu faktor yang paling dominan untuk mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi. Sehingga berdampak terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Pada saat ini, kondisi Koperasi Asta Surya Dana belum menunjukan hasil yang maksimal. Walaupun dilihat dari kinerja keuangannya mengalami peningkatan. Namun realisasinya, pencapaian tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukan adanya kendala pelaksanaan tujuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh Koperasi Asta Surya Dana dengan semakin mengingkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan di Karanganyar, maka Koperasi Asta Surya Dana dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu dengan mampu bekerja lebih giat dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada Koperasi Asta Surya Dana sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga diperhatikan. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan diubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka. Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan bai koleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, akan dapat menjadi boomerang yang bisa merugikan perusahaan.

Dalam menarik sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan, sebagai perusahaan baru maka diperlukan kompensasi yang baik yang berarti adil, layak dan wajar. Kompensasi yang adil, layak dan wajar menjadi salah satu komponen pembentuk iklim organisasi yang menyenangkan. Adanya iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada dikoperasi Asta Surya Dana. Dengan demikian, kinerja karyawan meningkat, maka tujuan dari Koperasi Asta Surya Dana akan mudah tercapai.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana ?
4. **Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**
   1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

* 1. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana.
  2. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana.
  3. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana.
  4. **Manfaat Penelitian** :

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
2. Sebagai sarana untuk memberikan suatu gagasan, ide-ide, maupun sumbangan pikiran terhadap upaya untuk menignkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai sumber referensi dan informasi tambahan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi
4. Manfaat praktis
5. Bagi instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat memenuhi harapan dan tujuan perusahaan yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasiterhadap kinerja karyawan.

1. Bagi ilmu pengetahuan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan menambah referensi kepustakaan STIE AUB Surakarta khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu dan teori yang didapat selama kuliah dalam bentuk praktek, khusus, serta untuk mempelajari masalah-masalah yang ada dalam perusahaan.

1. **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi akan memberikan gambaran menngenai isi materi dalam penelitian, sehingga lebih memudahkan pembaca untuk mengetahui isi dan maksud skripsi dengan jelas, memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penenlitian ini, maka penulis membaginya didalam lima bab berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| **BAB I** | **PENDAHULUAN**  Pada bab ini menjelaskan mengenai bagian pendahuluan yang terdiri atas : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. |
| **BAB II** | **TINJAUAN PUSTAKA**  Pada bab ini berisis tentang uraian mengenai teori- teori dan tinjauan pustaka berdasarkan sumber – sumber data yang digunakan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti. Tinjauan Pustaka terbagi atas empat bagian yaitu kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. |
| **BAB III** | **METODE PENELITIAN**  Pada bab ini menguraikan lokasi penelitian, desain penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data. |
| **BAB IV** | **HASIL DAN PEMBAHASAN**  Pada bab ini menyajikan tentang gambaran umum obyek penelitian, dekripsi data, analisis data, pembahasan, dan implikasi manajerial. |
| **BAB V** | **PENUTUP**  Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, keterbatasan masalah dan saran-saran yang dapat diberikan. |

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* + - 1. **Landasan Teori**
    1. **Kinerja Karyawan**

1. **Pengertian kinerja**

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam sebuah organisasi, sedangkan penilaikan kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerja seseorang (Mangkunegara, 2006:44)

Kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu, sedangkan menurut Robbins (2011:79) kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu, jadi jika seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi atau unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin-pemimpin pada semua level. Kinerja sebagai hasil pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi. Seperti kualitas,efisien, dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Sedangkan Mangkunegara (2006:56) memberikan pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja dari kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Indikator-indikator yang digunakan adalah hasil yang dicapai, ketrampilan, dan pengetahuan, tepat waktu, mengembangkan inisiatif serta ketrampilan dan ketaatan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kinerja yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu yang telah dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma.

1. **Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang kinerja karyawannya sangat penting oleh karena itu kinerja seseorang pegawai dalam sebuah organisasi akan menentukan efektif tidaknya organisasi tersebut. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, Wibowo (2007 : 74) menyatakan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah:

1. *Personal factor,* yaitu aspek personal yang ditujukan dengan kemampuan atau ketrampilan individu, kompetensi yang dimiliki, moivasi, dan budaya individu.
2. *Leadership factor,* yaitu aspek kepemimpinan yang ditentukan oleh kualitas pemimpin yang dimiliki kemampuan bertindak dalam organisasi.
3. *Team factor,* merupakan aspek kekompakan dan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factor,* merupakan system kerja dan fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contectual/situational factor,* merupakan tingkat tekanan dan perubahan lingkunngan dari internal maupun eksternal

Menurut Robbins (2006: 801-802) pola U terbalik menunjukan hubungan tingkat stress (rendah-tinggi). Bila tidak stress, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung naik, karena stress membantu pegawai untuk mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para pegawai untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stress mencapai titi stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi pegawai. Selanjutnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Handoko (2009: 202) stress kerja yang dialami karyawan dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja, tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (ingfusional) kinerja. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2009) alam Sesilia (2010: 10) meliputi:

1. Faktor internal pegawai, yaitu factor - faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor - faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim organisasi, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor - faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi, inflasi.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri pegawai seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah eksternal, baik berasal dari internal organisasi itu sendiriseperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

Menurut Goleman (2005:513) kecerdasan emosional memiliki lima komponen yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan social. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan ketrampilan social yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Mayer dan Allen (1991) pada dasarnya pegawai itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen tang berbeda-beda sehingga tuntutan tersebut diatas menjadi semakin mendesak pada saat fleksibelitas fiscal mulai menurun seperti sekarang ini, sementara manajer pada lingkungan pemerintah memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk memberikan penghargaan ekstrinsik seperti promosi dan kenaikan gaji/pangkat. Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 3 hal (Cheng & Kalleberg, 1996) yaitu:

1. Kemampuan untuk melakukan usaha yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi.
2. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai.

Penelitian (Nasomboon, Boonyada, 2014) dalam “*The Relationship among Leadership Commitmen organizational Performance and Employee engagement*” dijelaskan bahwa pemimpin yang berkomitmen dengan organisasi, bekerja dan focus menuju tujuan organisasi mempengaruhi milai kinerja organisasi. Dengan demikian penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

1. **Penilaian kinerja**

Seorang karyawan dapat melakukan penilaian yang objektif mengenai diri sendiri, termasuk mengenai potensi yang masih dapat dikembangkan. Siagian (2009:244) menyatakan banyak teknik yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pada diri sendiri, akan tetapi pegawai atau karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri harus berusaha subjektif untuk menjelaskan antara lain:

1. Apa tugas pokoknya
2. Pengetahuan dan ketrampilan yang dituntut oleh tugasnya
3. Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain
4. Kesulitan yang dihadapi
5. Langkah-langkah perbaikan apa yang ditempuh

Ivancevich et al (2007:261) bahwa dalam melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian adalah:

1. *Quantity of work* adalah jumalah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
2. *Quality of work* adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya,
3. *Knowledge of job* adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Personal qualities* adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.
5. *Cooperation* adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesame anggota organisasi.
6. *Dependability* adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
7. *Initiative* adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. **Pengukuran Kinerja**

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi : kuantittas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih sederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama : kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua; kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga; ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan. Menurut Cascio (2003:336-337), kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Relevan (*relevance*). Relevan mempunyai makna :
2. Terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi.
3. Terdapat ketekaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasikan melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam penilaian.
4. Sensitivitas (*Sensitivity*). Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.
5. Reliabilitas (*realiability*). Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilainya akan cenderung sama.
6. Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas berati bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.
7. Praktis (*practicality*). Praktis berarti bahwa instrument penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.
8. **Motivasi Kerja**
   1. **Pengertian motivasi**

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam mengelola dan menjalankan roda perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat dicapai. Untuk itu sejak awal perusahaan harus benar-benar mempersiapkan karyawan yang akan dipekerjakan dengan sebaik-baiknya, mulai dari proses penyeleksian sampai ketika karyawan sudah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, dengan kata lain karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan baik agar dapat memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:141), motivas berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan.

Sejalan dengan Hasibuan, menurut Munandar (2010:323) motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicaapai, akan memuaskan dan memenuhi kebutuhan tersebut.

Sedangkan menurut Widodo (2015:187) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan upanya untukmencapai tujuanorganisasi untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

* 1. **Tujuan motivasi kerja**

Motivasi kerja memilikia beberapa tujuan dalam pelaksanaanya, menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:146) terdapat beberapa yujuan motivasi kerja, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Mnignkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Menignkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
    1. **Jenis - jenis motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2013:150) terdapat beberapa jenis motivasi yang dibagi menjadi dua, yaitu:

* 1. Motivasi Positif, atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, dengan motivasi postif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
  2. Motivasi Negatif, atasan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannnya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negative ini semangat kerja bah=wahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut (Nawawi. 2005:359) membagi motivasi berdasarkan sumbernya:

* 1. Motivasi Intrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
  2. Motivasi Ektrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal
  3. **Metode motivasi Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:149) motivasi kerja memiliki dua metode dimana yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, kedua metode ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Adalah motivasi (materil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tungjsngsn hari raya, bonus, dan bintang jasa.

1. Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation)

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat dlam melakukan pekerjaan.

* 1. **Prinsip – prinsip motivasi kerja**

Menurut Syaiful dan Aswan (2012:27), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

1. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu uang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjaannya.

1. Prinsip mengakui andil bawahannya

Pemimpin mengakui bahwa bawahannya (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

1. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memnuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

1. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perghatian terhadap apa yang diiinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

* 1. **Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Menurut (Saydam dalam Kadarisman, 2013:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor Internal
2. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga sedikit sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

1. Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkst pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

1. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seorang ingin bekerja bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

1. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut memiliki untuk berkerja keras.

1. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yagn pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai kolerasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi seseorang, pegawai yang puas terhadap pekerjaanya aka mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaanya.

1. Faktor Eksternal
2. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut.

1. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuhbagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara baik, upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

1. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi pegawai dengan berlaku adil dan tidak deskriminatif.

1. Ada jaminan karier

Karier adalah rangkaian pososo yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para pegawai mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.

1. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan harapan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan atau instansi di tempatnya bekerja. Dengan begitu para pegawai akan merasa dirinya dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

1. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para pegawai dalam organisasi. Apabila kebijakan dalam organisasi dirasa kaku oleh pegawai, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

* 1. **Indikator motivasi kerja**

Menurut (Wibowo, 2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja
2. Menyukai tantangan
3. Memberi dorongan
4. Mendapat pengalaman baru
5. Menjalin hubungan dengan rekan kerja
6. Bekerja sama dengan rekan kerja
7. **Kepuasan kerja**
8. **Pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan. Menurut Robbin yang dikutip Hamali (2018:200) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap scara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson yang dikutip Hamali (2018:200), kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerjaan tentang pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sutrisno (2010:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawannya terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyaangkut faktor sisik dan psikologis.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dicerminkan oleh keadaan emosiol yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap duatu pekerjaan.

1. **Fungsi kepuasan kerja**

Menurut Luthans (2010:146), fungsi dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja dapat menignkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan
3. **Indikator kepuasan kerja**

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicarikarena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) antara lain:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

1. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

1. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

1. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

1. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

1. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

1. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

1. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

Menurut Robbin (2002), aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja (kondisi kerja itu sendiri).
2. Hasil kerja yang diperoleh atau yang diharapkan (pendapatan, promosi).
3. Kepuasan kerja mempresentasikan beberapa sikap yang merupakan sumber kepuasan kerja (hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja).

Jadi, dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja yang dimaksud di sini adalah: kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang promosi, dan kepuasan terhadap pendapatan.

1. **Teori – teori kepuasan kerja**

Di bawah ini akan dikemukakan beberapa teori - teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2002), sebagai berikut:

1. Teori perbedaan (discrepancy theory)
2. Teori pemenuhan kebutuhan (need fulfillment theory)
3. Teori dua factor dari Herzberg (two factors theory)
4. Teori keseimbangan (Equity Theory)
5. Teori pandangan kelompok (social reference group theory)
6. Teori Kesenjangan (Discrepancy Theory)
7. Teori Keadilan (Equity Theory)
8. Teori Dua-Faktor (Two-Factor Theory)
9. **Dimensi kepuasan kerja**

Dimensi Kepuasan kerja menurut Siagian (2001) : Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organissasi , kesempatan promosi . Kesempatan untuk maju dalam organisasi, pengawaasan. kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, rekan kerja.

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

1. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

1. Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

1. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

1. Gaji/upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

1. **Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang tidak hanya gaji,tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

Berdasarkan ini menurut Hariandja (2002) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara - cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis.
7. **Dampak kepuasan kerja**

Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan dapat berdampak pada pada produktivitas, kemangkiran dan keluarnya karyawan (Robbins, 2003).

1. Kepuasan dan produktivitas

Pandangan ini mengenai hubungan kepuasan kerja pada hakekatnya dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Misalnya adanya hubungan yang lebih kuat bila perilaku karyawan tidak dikendalikan oleh faktor-faktor luar. Jadi jika melakukan  suatu pekerjaan yang baik secara intrinsik akan merasa senang mengenai hal tersebut karena dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi serta dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Sehingga dapat meningkatkan pengakuan dari perusahaan yaitu gaji dan promosi. Ganjaran ini selanjutnya menentukan tingkat kepuasan kerja.

1. Kepuasan dan kemangkiran

Pandangan mengenai kepuasan dan kemangkiran karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan atas lingkungan sosial kerjanya maka akan cenderung untuk tidak masuk kerja/lebih sering mangkir. Pekerja yang tidak puas tidak harus mangkir tetapi mereka merasa lebih mudah bereaksi terhadap kesempatan untuk melakukan itu. Semuanya kemangkiran yang tidak valid itu dapat dikurangi dengan menyediakan berbagai insentif yang dapat mendorong pegawai masuk kerja seperti misalnya undian modifikasi perilaku organisasi, dan sebaliknya jika karyawan merasa terpuaskan atas hasil kerjanya maka dapat mendorong keaktifan karyawan dalam hal kehadiran atau absensi.

1. Kepuasan dan tingkat keluarnya karyawan

Kepuasan juga dihubungkan segara negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi keadaan itu lebih kuat dari pada apa yang kita temukan untuk kemangkiran. Sedangkan faktor-faktor yang dapat menghalangi keluarnya karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah kondisi pasar kerja, pengharapan akan kesempatan kerja dan panjangnya masa kerja dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat keluarnya karyawan atau pergantian karyawan. Para karyawan yang lebih puas kemungkinan besar lebih lama bertahan dengan majikan mereka, begitu pula sebaliknya karyawan yang tidak puas akan cenderung untuk keluar dari pekerjaannya, mereka mencari sesuatu yang lebih baik di tempat lain dan meninggalkan majikan mereka walaupun rekan kerja mereka merasa lebih puas dan memilih untuk tetap tinggal disana. Jadi keluarnya karyawan cukup merugikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, karena dapat mempengaruhi karyawan lainnya yang masih tetap bekerja disana, mereka akan merasa tidak puas harus berpisah dengan rekan kerjanya yang bernilai dan timbul gangguan pola sosial yang telah dibina selama ini. Di samping itu untuk dipertimbangkan kemungkinan yang timbul dari keadaan tersebut yaitu keterbukaan kesempatan yang lebih besar untuk melakukan promosi intern dan tambahan keahlian pegawai yang baru diangkat.

1. **Iklim Organisasi**
2. **Pengertian iklim organisasi**

Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Simamora (2001 : 81) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi.

1. **Dimensi iklim organisasi**

Menurut Pines yang dikutip oleh Barkah (2002), iklim organisasi sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu :

1. Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri dan kurang inovasi.
2. Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
3. Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan), dan
4. Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen sumberdaya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Steve Kelneer sebagaimana dikutip oleh Lila (2002) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. *Flexibility Conformity*

Fleksibilitas dan persesuaianmerupakan kondisi organisasi untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru, merupakan nilai pendukung dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

1. *Resposibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat dalam proses yang sedang berjalan.

1. *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

1. *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

1. *Clarity*

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

1. Tema *Commitment*

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Sementara itu, Lussier (1996) sebagaimana dikutip olah Barkah (2002) mengatakan bahwa iklim organisasi terdiri dari :

* 1. Struktur, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yangterstruktur atau tersusun.
  2. *Responbility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pengawai atau karyawan.
  3. *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai.
  4. *Warmth*, berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kepegawaian dalam organisasi.
  5. *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.
  6. *Organizational identity and loyality*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.
  7. *Risk*, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Menurut www.cats.ucsc.edu (2002:24) dijelaskan “*what is organizational climate*? *It can be described as combination of shared history, expecatations, unwritten rules and social mores that affects the behavior of everyone in organization. Or, more simply, it is a set of underlying beliefs that are always there to color the perceptions of actions and communications*”.

Maksudnya apakah yang dimaksud iklim organisasi? Ini bisa digambarkan sebagai kombinasi pembagian sejarah, harapan, hukum yang tidak tertulis dan sosial yang mempengaruhi kebiasaan/tingkah laku dari setiap orang dalam organisasi. Atau secara mudahnya, ini suatu garis kepercayaan yang selalu mewarnai persepsi dari setiap tindakan dan komunikasi.Berdasarkan pendapat di atas, berarti bahwa iklim organisasi meliputi beberapa unsur yang bisa menjadikan organisasi dijiwai oleh semua anggotanya. Hal ini membawa iklim organisasi dalam penelitian ini ke arah pendapat Pines seperti tersebut di atas.

* + - 1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Berikut ini aalah uraian dari penelitian yang terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan diteliti.

Tabel II.1

Mapping Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Penelitian | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
| 1 | I Wayan Juniantara, I Gede Riana  (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628) | Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Denpasar | Metode Regresi Linier Berganda | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.  Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |
| 2 | I Made Purba Astakoni (Forum Manajemen, Volume 13, nomor , Tahun 2015) | Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi ASADANA SEMESTA,DENPASAR) | Metode Regresi Linier Berganda | Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Iklim Organisasi memberikan pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.  Gaya Kepememimpinan memberikan pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Endah Susetyo Indriyati (UPAJIWA DEWANTARA VOL. 1 NO.2 DESEMBER 2017) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Moivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami. Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah (KJKS)Baitul Maal wa Tamwil (BMT) BeringharjoYogyakarta | Metode Regresi Linier Berganda | Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami secara bersama –sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan . |
| 4 | Dharma Yudha,  Abdul Qodir, Jaelani Afi Rachman (e-jurnal Riset Manajemen, Fakultas Ekonomi Unisma) | Pengaruh Kompensasi, Gaya Kempemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang | Metode Regresi Linier Berganda | Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa Pakis. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa pakis. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa Pakis. |
| 5 | Agustina Setyo Utami, Handoyo Joko Waluyo  (Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Diponegoro) | Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Metode Regresi Linier Berganda | Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerka karyawan.  Motivasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerka karyawan.  Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerka karyawan |
| 6 | Mutia Arda (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 18 (1), 45 - 60 (2017) | Pengaruh Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan pada BRI cabang Putri Hijau Medan | Metode Regresi Linier Berganda | Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 7 | M Saleh Lubis Jurnal apresiasi ekonomi 3 (2), 75-84 (2015) | Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasional citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja | Metode Regresi Linier Berganda | Iklim organisasi dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja |

Tabel II.2

Matrik Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Judul | Variabel | Pengaruh | | | |
| Signifikan | | Tidak  Signifikan | |
| ( + ) | ( - ) | ( + ) | ( - ) |
| 1. | Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Denpasar | Motivasi (X1) |  |  |  |  |
| Kepuasan Kerja ( X2) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi ASADANA SEMESTA,DENPASAR) | Motivasi (X1) |  |  |  |  |
| Iklim Organisasi (X2) |  |  |  |  |
| Gaya Kepemimpinan (X3) |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Moivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami. Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah (KJKS)Baitul Maal wa Tamwil (BMT) BeringharjoYogyakarta | Gaya Kepemimpinan ( X1) |  |  |  |  |
| Motivasi (X2)  Disiplin Kerja (X3) |  |  |  |  |
| 4. | Pengaruh Kompensasi, Gaya Kempemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang | Kompensasi (X1) |  |  |  |  |
| Gaya Kepemimpinan (X2)  Motivasi (X3) |  |  |  |  |
| 5. | Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Budaya Organisasi (X1) |  |  |  |  |
| Motivasi (X2)  Disiplin Kerja (X3) | , |  |  |  |

* + - 1. **Kerangka Konseptual**

Untuk mempermudah memahami proposal penelitian pengaruh motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Ikim Organisasi terhadap kinerja karywan Koperasi Asta Surya Dana, maka penulis menggunakan kerangka konseptual sebagai beikut:

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

Sertifikasi Guru (X1)

Kompetensi Guru (X2)

Iklim Kerja (X3)

Kinerja Guru (Y)

* + - 1. **Hipotesis Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2011:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Dengan begitu hipotesis perlu dilakukan pengujian untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah yang telah dibuat.

Atas dasar fenomena, landasan teori, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| H1 | : | Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana |
| H2 | : | Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana.. |
| H3 | : | Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana. |

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* + - 1. **Objek Penelitian**

Lokasi penelitian dimaksudkan untuk lebih memepersempit ruang ligkup pembahasan dan mempertajam fenomena yang akan dikaji sesuai dengan substansi dari masalah penelitian yang akan diamari. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di Koperasi Asta Surya Dana yang beralamat di Desa Kalongan Kulon, Kecamatan Tasikmadu, kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa Tengah, sedangkan obyek penelitian ini adalah karyawan Koperasi Asta Surya Dana.

* + - 1. **Desain Penelitian**

Desain Penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuannya untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis hipotesis tentang pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Data atau informasi yang dibutuhkan diperoleh dari dokumen dan respon Karyawan.
3. Data diolah dan dianalisis menggunakan alat analisis regresi linier berganda sebagai asumsi maupun proses pengujian yang berlaku.
4. Hasil penelitian diinterpretasikan dan diimplikasikan untuk menjawab masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian.

Gambar III.1

Desain Penelitan

Karyawan yang menjawab kuesioner

Seluruh karyawan Koperasi Asta Surya Dana sebanyak 36 responden

Karyawan Koperasi Asta Surya Dana dengan jumlah populasi 36 orang

Variabel independen : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Karyawan yang menjawab kuesioner

Data

1. Uji Instrumen Penelitian
2. Uji Asumsi klasik
3. Uji Hipotesis
4. Uji Koefisien Determinasi
5. Uji Model
6. Pengaruh variabel independen
7. Kesimpulan Analisis

POPULASI

SAMPEL

VARIABEL

OBYEK

ALAT ANALISIS

INSTRUMEN

INTEPRETASI

HASIL

* + - 1. **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

1. **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdari dari tiga variabel indendenpen (X) dan variabel dependen (Y). variable indepenen terdiri dari motivasi kerja (Χ1), kepuasan kerja (X2), dan iklim organisasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

1. **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Defisional operasional digunakan untuk mengetahui lebih jelas tentang definisi masing-masing variable. Adapun definisi operasional adalah sebagai berikut:

* 1. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator dalam kinerja karyawan menurut Becker & Kimocki (1989), yaitu:

1. Sikap kerja
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Sikap
4. Kerjasama
5. Komunikasi
6. Kinerja Keseluruhan
   1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan tang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan memenuhi beberapa kebutuhan. Indikator untuk mengukur motivasi kerja diasopsi dari Sedarmayanti (2009) yaitu:

1. Gaji
2. Hubungan kerja
3. Kondisi kerja
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Peluang untuk maju
6. Pengakuan
7. Keberhasilan
8. Tanggung jawab
   1. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap berupa reflektsi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja diadopsi dari Widodo (2010) yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang
2. Imbalan
3. Kondisi kerja
4. Rekan kerja
5. Kesesuaian pekerjaan
   1. Iklim Orgnisasi (X3)

Iklim organisasi adalah tunggi rendahnya gambaran perasaan dan persepsi karyawan tentang kondisi lingkungan organisasi. Indikator untuk mengukur iklim organisasi menurut Wirawan (2007), yaitu:

1. Beban kerja
2. Tingkat keserasian kerja
3. Kerjasama
4. Peraturan
5. Semangat Kerja
   * + 1. **Populasi** **dan Sampel**
   1. **Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor Koperasi Asta Sury Dana yang berjumlah 36 orang

* 1. **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada, teknik pengambilan sampel yaitu : apabila subjek kurang dari 100, lebih baik daimbil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian total populasi. Teknik pengambilan sampel tersebut menggunakan metode sensus, karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Asta Surya Dana yang berjumlah 36 orang.

* + - 1. **Jenis dan Sumber Data**

1. **Jenis Data**
2. Data Kuantitatif

Data yang diukur dalam suatu skala angka, Kuncoro (2005:84). Termasuk didalamnya jumalah populasi, jumlah sampel, hasil kuesioner dengan skala likert dan hasil pengolaan statistik,

1. Data Kualitatif

Data yang tidak dapat diukur dengan angka, Kuncoro (2005:67). Termasuk didalamnya tinjauan pustaka, gambaran umun organisasasi dan daftar kuesioner

1. **Sumber Data**

Sumber data secara umum diartikan sebagai fakta atau keterangan dari suatu objek yang akan diteliti ( hadi, 2011:55). Sumber data yang digunakan dalam penelitian sebagaui berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang dapat memberikan informasi secara langsung mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yang merupakan sejumlah data, fakta atau keterangan yang diperoleh secara langsung dari informan.

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data atau informasi. Data sekunder meliputi buku - buku, laporan, literatur, dan lain - lain yang menunjang penelitian ini.

* + - 1. **Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner atau angket yaitu menyebarkan angket kuesioner berupa daftar pernyataan mengenai masalah yang akan diteliti. Kuesioner berupa daftar pertanyaan akan ditunjukan kepada karyawan Koperasi Asta Surya Dana. Menurut Arikunto (2011:22) yang dimaksud dengan daftar pertanyaan atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperolah informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner dalam penelitian ini melakukan pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono, 2011:65), dengan urutan lima yaitu: 1,2,3,4,5 dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut:

(SS) Sangat Setuju : Skor 5

(S) Setuju : Skor 4

(N) Netral : Skor 3

(TS) Tidak setuju : Skor 2

(STS) Sangat Tidak Setuju : Skor 1

* + - 1. **Metode Analisis Data**
    1. **Analisis Instrumen Penelitian**

Langkah ini merupakan langkah yang digunakan untuk mengetahui uji validitas dan reabilitas dari setiap item yang terdapat dalam kuesioner yang telah diisi oleh responden.

* 1. UjiValiditas

Menurut Ghozali (2013: 53) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun rumus korelasi Pearson adalah :

**(** Djarwanto, PS,2000 : 327 )

Keterangan :

r = korelasi antar skor pertanyaan dan skor total

X = skor pertanyaan tertentu

Y = skor total

* 1. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika r > rtabel  dan sebaliknya jika r < rtabel , maka pertanyaan dikatakan tidak valid.
  2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013: 47) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*>0,6 yaitu:

Keterangan :

r = reliabilitas

k = banyaknya pertanyaan

= jumlah variansi tiap pertanyaan

= variansi total

* + 1. **Analisis Asumsi Klasik**

Untuk memastikan bahwa model yang diestimasi memenuhi asumsi klasik, yang bertujuan melihat apakah asumsi - asumsi yang mendasari formula OLS (*Ordinary Least Sguare*) tes terpenuhi. Maka harus dipenuhi syarat BLUE (*Best Linier Unbiased Estamer*) yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Santoso, 2012:213). Uji yang digunakan adalah dengan melihat penyebaran data (titik 0) pada sumbu diagonal dari grafik

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai Tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
3. Uji Heteroskedastisitas

Gejala Heterokedastisitas terjadi sebagai akibat dari variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*Zpred*) dengan residualnya (*Sresid*). Deteksi ada tidaknya gejala tersebut dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis hetesokedatisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka sudah menunjukkan telah terjadinya gejala heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas..
3. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau secara ruang (*cross sectional*). Hal ini mempunyai arti bahwa hasil suatu tahun tertentu dipengaruhi tahun sebelumnya atau tahun berikutnya. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson ini dilakukan dengan mengadopsi argumen Singgih Santoso (2014), sebagai berikut:

1. Bila angka Durbin-Watson berada di bawah -2, berarti ada autorkorelasi.
2. Bila angka Durbin-Watson diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autorkorelasi.

Bila angka Durbin-Watson di atas +2, berarti ada autorkorelasi negatif.

* + 1. **Analisis Pengujian Hipotesis**

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun rumus persamaan garis regresi sebagai berikut:

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta regresi

b1 = Koefisien regresi Motivasi

b2 = Koefisien regresi Kepuasan Kerja

b3 = Koefisien regresi Iklim Organisasi

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Iklim Organisasi

e = Error/kesalahan

1. Uji Koefisien regresi Parsial (Uji - t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel secara parsial antara variabel Independen dan dependen. Langkah - langkah pengujian:

1. Menentukan Ho dan Ha

Ho : β = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : β≠ 0, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Penentuan *level of significant*(α) = 0,05

1. Kriteria pengujian

Ho diterima apabila nilai sig.> 0,05

Ho ditolak apabila nilai sig.< 0,05

1. Menarik kesimpulan

Hasil perhitungan signifikansi (nilai sig) dibandingkan dengan *level of significant* 0,05. Apabila nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

1. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji - F)

Uji F ini digunakan untuk menguji signfikansi koefisien regresi secara simultan / bersama-sama. Dengan langkah - langkah pengujian sebagai berikut:

* 1. Menentukan komposisi hipotesis

Ho : β1 = β2 = β3 = β4 = 0, tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ho : β1 ≠ β2≠ β3 ≠ β4≠ 0, ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Menentukan level of significant α = 5 %

* 1. Kriteria pengujian

Ho diterima apabila nilai sig > 0,05

Ho ditolak apabila nilai sig < 0,05

* 1. Menarik kesimpulan

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya Ho, maka hasil perhitungan signifikansi (nilai sig) dibandingkan drngan *level of significant* 0,05. Apabila nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

1. Uji Koefisien Determinasi ( *Adjusted R2* )

Koefisien Determinasi dilambangkan dengan R2 merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent amat kecil. Nilai yang mendekati hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independent R2 dapat dinyatakan dengan bacaan sebagai berikut:

Keterangan :

R2 = nilai koefisien korelasi

X = jumlah pengamatan variabel X

Y = jumlah pengamatan variabel Y

N = jumlah pasangan pengamatan

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Koperasi Serba Usaha (KSU) Asta Surya Dana merupakan salah satu koperasi dari sekian banyak koperasi yang terdapat dipropinsi Karanganyar. Koperasi ini bergerak dibidang simpan pinjam.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Asta Surya Dana didirikan pada tahun 2009 dikelurahan Papahan kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Provinsi Jawa Tengah. Koperasi Serba Usaha (KSU) Asta Surya Dana juga berlandaskan atas badan hukum Nomor : 220/BH/KDK.II.27/XI/2009.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Asta Surya Dana didirikan dengan modal dari simpanan wajib dan simpanan pokok anggota dan juga dibantu oleh perusahaan yang bekerja sama dengan koperasi tersebut yaitu Bank Bukopin.

Sesuai dengan bunyi akta pendirian, Koperasi Serba Usaha (KSU) Asta Surya Dana melayani kebutuhan anggota dalam menerima simpanan dan kebutuhan dalam bentuk pinjaman atau kredit kepada para anggota. Adapun tujuan pemberian pinjaman atau kredit adalah membantu penyedian modal usaha produktif, investasi, dan keperluan konsumtif.

KSU Asta Surya Dana memiliki Visi “Menjadi koperasi yang sehat & kuat dengan asset yang cukup dan ayanan terbaik”. Dan misi “Memeberikan layanan yang sesuai untuk menciptakan loyalitas anggota dalam rangka tumbuh berkembangnya koperasi"

Tujuan dan Motto KSU Asta Surya Dana :

1. Tujuan:
2. Ikut membantu pemerintah dalam program mensejahterakan rakyat.
3. Memajukan dan memberdayakan sektor usaha kelas menengah dan kecil.
4. Menciptakan sarana, prasarana dan suasana yang kondusif bagi masyarakat untuk mengembangkan usaha.
5. Motto:

KSU “Asta Surya Dana“ Mitra Usaha Anda Menuju Makmur”

1. **Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian yaitu karyawan KSU Asta Surya Dana. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember tahun 2020 untuk memperoleh data mengenai gambaran objek penelitian, peneliti menggunakan kuesioner yang berisi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja. Dari diskripsi data diri tersebut selanjutnya dilakukan tabulasi, sehingga peneliti memperoleh secara rinci gambaran umum objek penelitian.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
| 1 | Laki – laki | 18 | 50 % |
| 2 | Perempuan | 18 | 50 % |
| Jumlah | | 36 | 100 % |

Sumber: Data Primer (kuesioner)

Dari tabel di atas, responden yang memiliki jenis kelamin laki – laki sebanyak 18 (50%), dan perempuan sebanyak 18 (50%).

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel IV.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Jumlah | Presentase (%) |
| 1 | 20 – 30 | 23 | 63,88 % |
| 2 | 31 – 40 | 6 | 16,67% |
| 3 | 41 – 50 | 4 | 11,12% |
| 4 | Diatas 50 | 3 | 8,33% |
| Jumlah | | 36 | 100 % |

Sumber: Data Primer (kuesioner)

Dari tabel di atas, responden yang memiliki usia 25 – 30 tahun sebanyak 23 (63,88%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 6 (16,67%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 4 (11,12%), dan usia > 50 tahun sebanyak 3 (8,33%). Berdasarkan analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden sebagian besar berusia diatas 20 – 30 tahun.

1. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel IV.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase (%) |
| 1 | SMA / SMK / STM | 14 | 38,88% |
| 2 | D3 | 6 | 16,67% |
| 3 | Strata 1 | 16 | 44,45% |
| Jumlah | | 36 | 100 % |

Sumber: Data Primer (kuesioner)

Dari tabel di atas, responden yang memiliki Pendidikan terakhir SMA/ SMK/ STM sebanyak 14 (38,88%), D3 sebanyak 6 (16,67%), dan Strata 1 sebanyak 16 (44,45%). Berdasarkan analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan terakhir Strata 1.

1. Deskripsi responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Masa Kerja | Jumlah | Presentase (%) |
| 1 | 1 – 3 tahun | 14 | 38,88% |
| 2 | 4 – 6 tahun | 8 | 22,23% |
| 3 | 7 – 9 tahun | 3 | 8,33% |
| 4 | > 9 tahun | 11 | 30,56% |
| Jumlah | | 36 | 100 % |

Sumber: Data Primer (kuesioner)

Dari tabel di atas, responden yang telah bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 14 (38,88%), 4 – 6 tahun sebanyak 8 (22,23%), 7 – 9 tahun sebanyak 3 (8,33%), dan > 9 tahun sebanyak 11 (30,56%). Berdasarkan analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden sebagian besar telah bekerja selama 1 – 3 tahun.

1. **Hasil Pengujian Data**
2. Uji Instrumen Penelitian
3. Pengujian Validitas

Menurut Ghozali (2013:53) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel yang ada. Uji validitas dalam pertanyaan ini ditentukan dengan tingkat kepercayaan 95%, dimana df = n – 2. Nilai n dalam penelitian ini yaitu 36, sehingga df = 34. Dengan begitu diperoleh r tabel = 0,3291 Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung ≥ r tabel (0,3291), maka item pertanyaan valid.
2. Jika r hitung ≤ r tabel (0,3291), maka item pertanyaan tidak valid.

Berdasarkan ketentuan di atas dan hasil olah data yang telah dihasilkan penelitian ini berikut penjelasannya:

1. Hasil uji validitas untuk variabel motivasi (X1)

Variabel motivasi memiliki 5 pertanyaan. Hasil validitas produk dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.5

Ringkasan Uji Validitas Variabel Motivasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No item | Rhitung | Rtabel | Kesimpulan |
| X1\_1 | 0,889 | 0,3291 | Valid |
| X1\_2 | 0,862 | 0,3291 | Valid |
| X1\_3 | 0,770 | 0,3291 | Valid |
| X1\_4 | 0,861 | 0,3291 | Valid |
| X1\_5 | 0,804 | 0,3291 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan ringkasan hasil validasi pada variabel Motivasi dengan menggunakan SPSS For Windows maka pernyataan mempunyai rhitung lebih besar dari rtabel (0,3291) hal ini dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan variabel motivasi tersebut valid dalam menjelaskan variabelnya.

1. Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (X2)

Variabel Karakteristik Individu memiliki 6 pertanyaan. Hasil validitas produk dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.6

Ringkasan Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No item | Rhitung | rtabel | Kesimpulan |
| X2\_1 | 0,670 | 0,3291 | Valid |
| X2\_2 | 0,766 | 0,3291 | Valid |
| X2\_3 | 0,796 | 0,3291 | Valid |
| X2\_4 | 0,811 | 0,3291 | Valid |
| X2\_5 | 0,780 | 0,3291 | Valid |
| X2\_6 | 0,732 | 0,3291 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan ringkasan hasil validasi pada variabel kepuasan kerja dengan menggunakan SPSS For Windows maka pernyataan mempunyai rhitung lebih besar dari rtabel (0,3291) hal ini dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan variabel Kepuasan kerja tersebut valid dalam menjelaskan variabelnya.

1. Hasil uji validitas untuk variabel Iklim organisasi (X3)

Variabel kemampuan kerja memiliki 7 pertanyaan. Hasil validitas produk dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.7

Ringkasan Uji Validitas Variabel Iklim organisasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No item | rhitung | rtabel | Kesimpulan |
| X3\_1 | 0,615 | 0,3291 | Valid |
| X3\_2 | 0,785 | 0,3291 | Valid |
| X3\_3 | 0,655 | 0,3291 | Valid |
| X3\_4 | 0,743 | 0,3291 | Valid |
| X3\_5 | 0,768 | 0,3291 | Valid |
| X3\_6 | 0,669 | 0,3291 | Valid |
| X3\_7 | 0,657 | 0,3291 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan ringkasan hasil validasi pada variabel iklim organisasi dengan menggunakan SPSS For Windows maka pernyataan mempunyai rhitung lebih besar dari rtabel (0,3291) hal ini dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan variabel Iklim organisasi tersebut valid dalam menjelaskan variabelnya.

1. Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan memiliki 5 pertanyaan. Hasil validitas produk dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.8

Ringkasan Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No item | rhitung | rtabel | Kesimpulan |
| Y\_1 | 0,492 | 0,3291 | Valid |
| Y\_2 | 0,459 | 0,3291 | Valid |
| Y\_3 | 0,499 | 0,3291 | Valid |
| Y\_4 | 0,312 | 0,3291 | Tidak Valid |
| Y\_5 | 0,290 | 0,3291 | Tidak Valid |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan ringkasan hasil validasi pada variabel kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS For Windows maka pernyataan mempunyai rhitung lebih besar dari rtabel (0,3291) hal ini dapat disimpulkan bahwa 3 item pernyataan variabel kinerja karyawan tersebut valid dalam menjelaskan variabelnya dan 2 item pernyataan tidak valid, maka akan di hilangkan dan tidak digunakan lagi dalam perhitungan selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha* > 0,6 Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan iklim organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9

Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Varibel | Koefisien reliabilitas | Cronbach alpha | Kesimpulan |
| Motivasi | 0,939 | > 0,60 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,913 | > 0,60 | Reliabel |
| Iklim organisasi | 0,895 | > 0,60 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,634 | > 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS For Windows di atas diperoleh nilai koefisien dengan nilai lebih dari 0,60 yaitu 0,939 untuk variabel motivasi, 0,913 untuk variabel kepuasan kerja, 0,895 untuk variabel iklim organisasi, 0,634 untuk variabel kinerja karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa angket motivasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kinerja karyawan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena pernyataan – pernyataan yang digunakan adalah pernyataan yang valid dan reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik
2. Hasil uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak tidak (Santoso, 2012:213). Uji yang digunakan adalah dengan melihat penyebaran data (titik 0) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut:

Tabel IV.10

Hasil Uji Normalitas

****

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menunjukan bahwa semua variabel mempunyai distribusi normal karena berada di sekitar titik 0.

1. Hasil uji multikolinieritas

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan terhadap variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan iklim organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel IV.11 di bawah ini:

Tabel IV.11

Hasil Uji Multikolinieritas

**** Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

1. Hasil uji heteroskedastisitas

Gejala Heterokedastisitas terjadi sebagai akibat dari variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*Zpred*) dengan residualnya (*Sresid*). Deteksi ada tidaknya gejala tersebut dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis hetesokedatisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka sudah menunjukkan telah terjadinya gejala heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel IV.12 berikut:

Tabel IV.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

****

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

1. Hasil uji autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau secara ruang (*cross sectional*). Hal ini mempunyai arti bahwa hasil suatu tahun tertentu dipengaruhi tahun sebelumnya atau tahun berikutnya. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin - Watson ini dilakukan dengan mengadopsi argumen Singgih Santoso (2014), sebagai berikut:

1. Bila angka Durbin-Watson berada di bawah -2, berarti ada autorkorelasi.
2. Bila angka Durbin-Watson diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autorkorelasi.
3. Bila angka Durbin-Watson di atas +2, berarti ada autorkorelasi negatif. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel IV.13 berikut:

Tabel IV.13

Hasil Uji Autokorelasi

****Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji autokorelasi di atas dapat diketahui bahwa nilai d sebesar 1,415 yaitu d terletak antara -2 sampai +2 atau -2 < 1,415 > +2. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

1. Hasil Pengujian Hipotesis
2. Hasil analisis regresi linier berganda

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan analisis regresi linier berganda. Adapun ringkasan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

****Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.13 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y= 9,720 + 0,033X1 - 0,642X2 + 0,965X3

Adapun interprestasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

1. a = 9,720 artinya jika motivasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi nilainya sama dengan 0, maka kinerja karyawan nilainya positif.
2. b1 = 0,033 artinya koefisien regresi variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.
3. b2 = -0,642 artinya koefisien regresi variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi variabel lain tetap.
4. b3 = 0,965 artinya koefisien regresi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila variabel iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi memiliki koefisien regresi yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya, artinya didalam penelitian ini variabel iklim organisasi lebih dominan dibanding variabel independen lainnya.
6. Hasil uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel secara parsial antara variabel Independen dan dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Dengan Kriteria pengujian Ho diterima apabila nilai sig.> 0,05 dan Ho ditolak apabila nilai sig.< 0,05. Analisis uji t dapat dilihat pada tabel IV.15 berikut:

Tabel IV.15

Hasil Uji Statistik t

****Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji untuk motivasi (X1) menyatakan bahwa:

Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana dengan nilai signifikansi sebesar 0,839 > 0,05.

1. Hasil uji untuk kepuasan kerja (X2) menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05.

1. Hasil uji untuk Iklim organisasi (X3) menyatakan bahwa:

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

1. Hasil uji F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan iklim organisasi (X3) secara bersama – sama (simultan) terhadap keputusan kinerja karyawan (Y) di KSU Asta Surya Dana. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel IV.16 berikut:

Tabel IV.16

Hasil uji F

****

Sumber: Data diolah, 2021

Dari uji F didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 dan menunjukan bahwa 0,000 < 0,05 maka model regresi secara keseluruhan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (kinerja karyawan). Dapat dikatakan bahwa variabel independen (motivasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Hasil koefisien determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R2) dapat dilihat pada tabel IV.17 berikut:

Tabel IV.17

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)

****

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat hasil perhitungan yang dilakukan dengan analistik terhadap 36 orang responden dengan kuesioner didapat nilai *Adjusted R Square* 0,728 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan variabel – variabel bebasnya memberikan pengaruh sebesar 72,8% terhadap variabel terikatnya, sedangkan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, stress kerja, beban kerja dll.

1. **Pembahasan**
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana

Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga iklim organisasi perlu ditingkatkan lagi. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh I Made Purba Astakoni (2015) bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan empiris yang sama atau mendukung dilakukan oleh M Saleh Lubis (2015) yang menyatakan temuannya bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana

Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sehingga kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan Mutia Arda (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan empiris yang sama atau mendukung dilakukan oleh I wayan Juniantara dan I gede Riana (2015) yang menyatakan temuannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana

Variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan I Made Purba Astakoni (2015) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan empiris yang sama atau mendukung dilakukan oleh Agustina Setyo Utami dan Handoyo Joko Waluyo yang menyatakan temuannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. **Implikasi manajerial**
2. Motivasi berpengaruh positif yang artinya apabila variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana meningkat. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara:
3. Meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Memberikan apresiasi dan pujian pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
5. Memberi penyuluhan dan seminar motivasi agar karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati.
6. Kepuasan kerja berpengaruh negatif yang artinya apabila variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana menurun. Dengan demikian maka kepuasan kerja perlu dipertahankan saja dengan cara:
7. Mempertahankan perasaan puas terhadap tugas yang diberikan.
8. Mempertahankan perhatian dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan.
9. Mempertahankan kondisi ruang kerja yang nyaman.
10. Iklim organisasi berpengaruh positif yang artinya apabila variabel iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana miningkat. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara:
11. Meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.
12. Meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
13. Meningkatkan kemampuan agar dapat bekerja sesuai target dan tepat waktu.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil persamaan koefisien regresi linier berganda menunjukan bahwa variabel motivasi dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana. Sedangkan variable kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana. Selain itu dari persamaan koefisien regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana, sedangkan variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU Asta Surya Dana.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Asta Surya Dana.
4. Hasil koefisien determinasi (adj R2) menunjukkan bahwa sebesar 72,8% kinerja karyawan KSU Asta Surya Dana dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepuasan kerja, iklim ornganisasi, dan sebesar 17,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, stress kerja, beban kerja dll.
5. **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik - baiknya, namun masih terdapat keterbatasan penelitian, yaitu: Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi terjadinya kesalahan atau ketidakmampuan responden dalam menjawab pertanyaan.

1. **SARAN**

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan maka saran – saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi motivasi perlu dipertahankan saja karena sudah optimum.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi kepuasan kerja perlu dipertahankan saja karena sudah optimum.
3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, jadi iklim organisasi harus ditingkatkan lagi dengan cara:
4. Membuat SOP yang jelas tentang tanggung jawab dan pekerjaan setiap karyawan.
5. Memberikan pembekalan dan pelatihan yang matang pada setiap karyawan.
6. Menetapkan standar kerja yang baik dan tepat waktu.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama

Anoraga, Panji, 2005. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2011. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

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).

Barkah. 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya. Tesis Program Pascasarjana. Universitas Airlangga. Surabaya.

Becker, M. H., & Rosenstock, I. M.,1987. Comparing social learning theory and the health belief model. In W. B. Ward (Ed.), Advances in health education and promotion (Vol. 2, pp. 245-249). Greenwich, CT: JAI.

Bilson, Simamora. 2001. Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel, Edisi Pertama, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Cascio, Wayne F. 2003. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. New York: Mcgraw and Hill.

Cheng, Yuan and Arne L. Kalleberg. 1996. "Employee Job Performance in Britain and the United States." Sociology. 30(1), 115-129.

Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2013. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.

Djatmiko, Yayan Hayati, 2005, Perilaku Organisasi, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson dkk. (1995: 305) Proses Proses Struktur Prilaku Organisasi .Jakarta: Erlangga.

Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1993. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.

Goleman, Daniel. 2005. Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, Vol 1, No 1, pp. 61-89.

Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.

Handoko, T. Hani, 2009 “Manajemen Sumber Daya Manusaia”, Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. 2013. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16. No. 03.

Indriyati, E. S. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. Jurnal Manajemen Ekonomi, 1(2), 134-146.

Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.

Juniantara, I. W., & Riana, I. G. 2015. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Kurniasari, Pratiwi., dan Fathul Himam. 2014. Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja. Jurnal Psikologi Undip Vol.13 No.1 April 2014, 42-49.

Lila, R. 2002. Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Locke, E. A. 1969. What is job satisfaction?. Organizational behavior and human performance, 4(4), 309-336.

Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogayakarta : Andi.

Munandar, M. 2010. Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Yogyakarta : BPFE.

Nasomboon, Boonyada. 2014. The relationship among leadership commitment, organizational performance, and employee engagement. International Business Research, 7(9), 77.

Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Rahmawati, Kartika Tri. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota. Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Robbins dan Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, P. Stephen. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta..

Robbins, P. Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sajangbati, Elisabeth Victoria. 2013. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara

Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara

Sondang P. Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Utami, A. S., & Waluyo, H. D. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Lohjinawe. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 6(3), 465-473.

Wexley & Yukl, 1977. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta :Bina Aksara.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.

Yudha, d., djaelani, a. Q., & slamet, a. R. (2019). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi unit desa pakis kabupaten malang. Jurnal ilmiah riset manajemen, 8(10).