

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.IVO MAS TUNGGAL PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH :

NANDA ERFANDO

NPM : 145210090

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

PEKANBARU

2019



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pembetchentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nandi Eranda
Npm : 145210090
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ivo
Mas Tunggal Pekanbaru

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

(Dr. Drs. Syamri Samsuddin, M. Si)

Dekan

(Drs. Abrar, M. St., Ak., CA)

Pembimbing II

(Drs. Asri, MM)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M. Econ)

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : NADA ERFANDO
Npm : 145210090
Fakultas : Ekonomi
Program studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ivo
Mas Tunggal Pekanbaru

Disetujui Oleh :

Tim Penguji :

1. Azmansyah, SE., M. Econ.
2. Suyadi, SE., M. Si.
3. DR. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M. Si.

Pembimbing I

(Dr. Drs. Syamsi Syamsuddin, M. Si)

Pembimbing II

(Drs. Asril, MM)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M. Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : Nanda Erfando
Npm : 145210090
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Sponsor : Dr. Syamri Syamsuddin, M, Si
Co. Sponsor : Drs. Asri, MM
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Tanggal	Pembimbing		Berita Acara	Paraf		
		Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor	
1	03 - 05 - 2018			- Data Pegawai Disesuaikan Dengan Populasi - Telaah Pustaka - Dimulai Dari Kinerja - Penelitian Terdahulu - Latar Belakang - Kondisi Iklim Di Perusahaan			
2	07- 05 - 2018	√		- Operasional Variabel. - Telaah Pustaka.			

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Perpustakaan Universitas Islam Riau

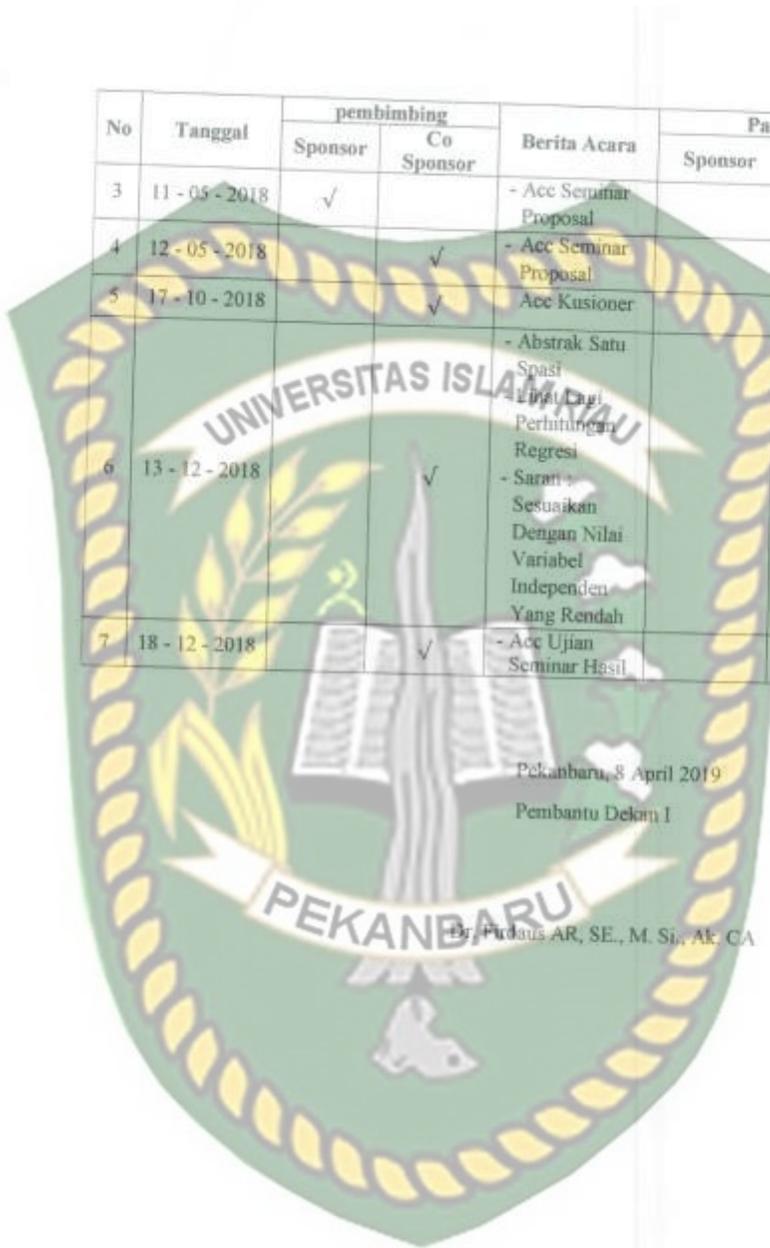
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Tanggal	pembimbing		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
3	11 - 05 - 2018	√		- Acc Seminar Proposal		
4	12 - 05 - 2018		√	- Acc Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>	
5	17 - 10 - 2018		√	- Acc Kuisiner	<i>[Signature]</i>	
6	13 - 12 - 2018		√	- Abstrak Satu Spasi - Uji Uji Uji Perhitungan Regresi - Sarni - - Sesuaikan Dengan Nilai Variabel Independen Yang Rendah	<i>[Signature]</i>	
7	18 - 12 - 2018		√	- Acc Ujian Seminar Hasil	<i>[Signature]</i>	

Pekanbaru, 8 April 2019

Pembantu Dekan I

Dr. Pridaus AR, SE., M. Si., Ak. CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Nanda Erfando
 NPM : 145210090
 Judul Proposal : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru
 Pembimbing : 1. Dr. Drs. Syamri Syamsuddin, M.Si
 2. Drs. Asril., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Sabtu 22 September 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~ tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Drs. Asril., MM		1.
2.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si		2.
3.	Drs. Syahdanur, M.Si		3.
4.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		4.
5.	Awliya Afva, SE., MM		5.
6.	Restu Hayati, SE., MM		6.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademis



Dr. Hirdaus AR, SE, M.SIAk, CA

Pekanbaru, 22 September 2018
Sekretaris,

Azmahsyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 406/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 15 April 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan seperlunya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/O/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Dendang RI
 - a. Nomor: 192/SK/BAN-PT/AK-XV/IX/2015 tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor: 109/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/IX/2015 tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor: 07/SK/BAN-PT/AK-XVII/S/IX/2015 tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor: 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/III/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:**
1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Dr. Drs. Syantri Syamsuddin, M.Si	Lektor, III/c	Pembimbing I
2.	Drs. Asri, MAM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 - N a m a : Nanda Grafando
 - N P M : 145210990
 - Jusan/Jenjang Pendid. : Manajemen / S1
 - Judul Skripsi : pengaruh Film Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tanggal Pekanbaru.
 3. Tugas pembimbing adalah sebagaimana terdapat dalam Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1987 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 17 April 2018
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan :** Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 18, Desember, 2018




Nanda Erfando

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IVO MAS TUNGGAL PEKANBARU

Oleh :

NANDA ERFANDO

145210090

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis iklim organisasi, menganalisis kinerja karyawan, mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan menggunakan skala liker dengan pengambilan sampel secara acak berjumlah 35 karyawan. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati didalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini terlibat dari hasil uji hipotesis dimana nilai f -hitung variable (X) sebesar 28,638 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $< 0,005$ artinya secara bersama - sama variable independen (Iklim Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Kinerja Karyawan).

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, sebab dan rahmat dan karunia-nya jugalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “ Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru”.

Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu pelaksanaan penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M,Si,.AK selalu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Bapak Azmansyah,SE,M.Econ selaku ketua Prodi Manajemen Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Syamri Syamsuddin,M.Si selaku pembimbing 1 yang banyak membantu meluangkan waktu dan fikirannya untuk membantu penulis dalam menyusun skripsi.
4. Bapak Drs. Asril.MM selaku pembimbing II yang sangat banyak mengorbankan waktu, fikiran dan tenaganya untuk membimbing penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen selaku staf pengajar serta karyawan /I tata usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru yang telah membimbing dan memberikan ilmu selama berkuliah.

6. Pimpinan dan karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data dan juga memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut dengan penelitian ini.
7. Teristimewa untuk kedua orang tua bapak Ali Akbar dan Ibu Jasmiati tercinta yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan dukungan serta Adik Yosi Arianti tersayang trimakasih atas do'a dan dukunagan serta motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga bisa seperti ini.
8. Terimakasih kepada kekasih Nurhadiah Fitri atas dukungan, serta motivasi dan waktunya menemani selama berlangsungnya penelitian penulis.
9. Terimakasih teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen angkatan 2014 yang tidak disebut namanya.

Akhir kata semoga Allah SWT menjadikan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.
Amin.

Pekanbaru, 18 , April, 2019

Nanda Erfando

145210090

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK.....i

KATA PENGANTAR.....ii

DAFTAR ISI.....iv

DAFTAR TABEL.....xiii

DAFTAR GAMBAR.....xi

DAFTAR LAMPIRAN.....xii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah.....1

1.2. Rumusan masalah.....5

1.3. Tujuan dan manfaat penelitian.....5

1.3.1. Tujuan Penelitian.....5

1.3.2. Manfaat Penelitian.....6

1.4. Sistematika Penulisan.....7

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. KINERJA KARYAWAN.....9

2.1.2. Pengertian kinerja karyawan.....9

2.1.2. Manajemen Kinerja.....11

2.1.3. Metode Penilaian kinerja Karyawan.....	13
2.1.4. Faktor – faktor penilain kinerja.....	16
2.1.5. Pengukuran Kinerja.....	19
2.1.6. Dimensi kinerja karyawan.....	19
2.1.7. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.....	20
2.1.8. Pengertian iklim organisasi.....	22
2.1.9. Dimensi iklim organisasi.....	25
2.1.10. Pengukuran iklim organisasi.....	27
2.1.11. Faktor – faktor yang mempengaruhi iklim organisasi.....	27
2.1.12. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap kinerja karya.....	29
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31
2.3. Kerangka Pemikiran.....	32
2.4. Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi/Objek Penelitian.....	33
3.2. Variabel Penelitian.....	33
3.3. Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.4. Populasi dan Sampel.....	35
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	36
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.7. Teknik Analisis Data.....	37

3.7.1.	Uji Validitas.....	38
3.7.2.	Uji Realibilitas.....	38
3.7.3.	Regresi linier sederhana.....	38
3.8.	Hasil Hipotesis.....	39
3.8.1.	Uji F (Secara Simultan).....	39
3.8.2.	Menentukan Koefisien Korelasi (r).....	39
3.8.3.	Menentukan Koefisien Determinasi.....	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.2.	Visi Dan Misi.....	42
4.3.	Stuktur organisasi Dan Deskripsi Tugas.....	42
4.4.	Aktivitas Perusahaan.....	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1.	Karakteristik Responden.....	48
5.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
5.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
5.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	50
5.1.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
5.2.	Tanggapan Responden Berdasarkan Iklim Organisasi.....	52
5.2.1.	Dimensi Struktur.....	52

5.2.2. Dimensi Standar – Standar	54
5.2.3. Dimensi Tanggung Jawab.....	56
5.2.4. Dimensi Dukungan (Hubungan Antar Personal).....	57
5.2.5. Dimensi Penghargaan.....	60
5.3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	68
5.3.1. Dimensi Kualitas Kerja.....	68
5.3.2. Dimensi Kuantitas Kerja.....	70
5.3.3. Dimensi Kerja Sama.....	71
5.3.4. Dimensi Tanggung Jawab.....	73
5.3.5. Dimensi Inisiatif.....	76
5.4. Uji Validitas Dan Reabilitas.....	79
5.4.1. Uji Validitas.....	79
5.4.2. Uji Reliabilitas.....	80
5.5. Analisis Regresi Sederhana.....	81
5.6. Hasil Hipotesis.....	83
5.7. Pembahasan.....	86
BAB VI PENUTUP	
6.1. Kesimpulan.....	90
6.2. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Pada Bagian Kantor Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru 2013 – 2017.....	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Jumlah Sampel Perbagian / Devisi Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru.....	35
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 5.5	Jawaban Responden Mengenai Peran Yang Jelas Dalam Bekerja.....	52
Tabel 5.6	Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Pekerjaan	53
Tabel 5.7	Jawaban Responden Mengenai Refleksi Perasaan Karyawan.....	54
Tabel 5.8	Jawaban Responden Mengenai Meningkatkan Kinerja.....	55
Tabel 5.9	Jawaban Responden Mengenai Kemandirian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	56
Tabel 5.10	Jawaban Responden Mengenai Hubungan Antar Karyawan.....	58
Tabel 5.11	Jawaban Responden Mengenai Hubungan Dengan Atasan	59

Tabel 5.12	Jawaban Responden Mengenai Kenyamanan Kerja Perusahaan.....	60
Tabel 5.13	Jawaban Responden Mengenai Kompensasi.....	61
Tabel 5.14	Jawaban Responden Mengenai Kenaikan Jabatan.....	62
Tabel 5.15	Jawaban Responden Mengenai Piagam Penghargaan.....	63
Tabel 5.16	Jawaban Responden Mengenai Pencapaian Prestasi.....	64
Tabel 5.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi (X).....	65
Tabel 5.18	Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Karyawan dalam bekerja	68
Tabel 5.19	Jawaban Responden Mengenai Keterampilan karyawan dalam bekerja.....	69
Tabel 5.20	Jawaban Responden Mengenai ketepatan waktu dalam bekerja.....	70
Tabel 5.21	Jawaban Responden Mengenai pencapaian target karyaaawan dalam bekerja.....	71
Tabel 5.22	Jawaban Responden Mengena tingkat menjalin kerja sama dengan rekan kerja.....	72
Tabel 5.23	Jawaban Responden Mengenai kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.....	73

Tabel 5.24	Jawaban Responden Mengenai tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja.....	74
Tabel 5.25	Jawaban Responden Mengenai tingkat tanggung jawab saat mengambil keputusan.....	75
Tabel 5.26	Jawaban Responden Mengenai tingkat kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan.....	76
Tabel 5.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 5.28	Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 5.29	Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 5.30	Hasil Uji Regresi Sederhana.....	82
Table 5.31	Uji F (Uji Simultan).....	83
Tabel 5.32	Hasil Koefisien Korelasi.....	84
Tabel 5.33	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian.....
Lampiran 2	Data Kusioner Penelitian.....
Lampiran 3	Data Tabulasi Kusioner Penelitian.....
Lampiran 4	Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.....



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat.

Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, social budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis factor internal perusahaan. Factor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang di tetapkan.

Pada umumnya karyawan merupakan aset terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa di dukung oleh manusia sebagai kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan dan tujuan yang di inginkan.

Saat ini masalah tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan

berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Dari data yang diperoleh dari jumlah turnover Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Turnover Pada Bagian kantor Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru tahun 2013-2017.

Tahun	jumlah karyawan awal tahun	Karyawan masuk	% Karyawan masuk	karyawan keluar	% Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
2013	151	3	1,99%	1	0,66%	153
2014	153	1	0,65%	0	1,53%	154
2015	154	2	1,30%	2	1,30%	154
2016	154	0	1,54%	3	1,95%	151
2017	151	0	1,51%	0	1,51%	151

Sumber : Dari Data Karyawan (2017)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa jumlah karyawan pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru cenderung mengalami kenaikan selama lima tahun terakhir dari 2013 – 2017, yang mana pada tahun 2013 jumlah persentase kinerja karyawan mencapai 0,66% , kemudian ditahun 2014 mengalami kenaikan menjadi 1,53%, kemudian di tahun 2015 Pt. Ivo Mas Tunggal kembali mengalami penurunan dengan persentase sebesar 1,30%, dan kemudian pada tahun 2016 jumlah karyawan pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru mengalami kembali kenaikan yang sangat baik yakni bisa mencapai persentase sebesar 1,95% kemudian ditahun terakhir yaitu pada tahun 2017

Pt Ivo Mas Tunggal Pekanbaru lagi - lagi kembali mengalami penurunan mendadi 1,51%.

Berdasarkan data yang diperoleh tersebut pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru jumlah kinerja karyawan cenderung mengalami kenaikan mengindikasikan bahwa kinerja kerja karyawan rendah.

Kinerja karyawan pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru sangat menentukan berhasil tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai sasarannya, agar tercapainya suatu tujuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang memenuhi standar kebutuhan. Disamping itu karyawan merupakan faktor penting bagi manajer untuk memberikan tuntutan terhadap karyawan, agar dapat dan mampu bekerja secara baik, epektif dan efisien adalah sebagai langkah bijaksana untuk meningkatkan daya saing terhadap perusahaan sejenis.

Untuk itu pihak perusahaan harus memperhatikan masalah masalah yang mungkin akan timbul pada lingkungan karyawan. Factor sekecil apapun dapat menimbulkan efek perubahan yang sangat besar. Dalam menanggulangi masalah ini, perusahaan harus mempertimbangkan setiap faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik didalam maupun diluar lingkungan organisasi. Salah satu factor penghambatan yang ada didalam lingkungan organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu perusahaan adalah iklim organisasi.

Iklm organisasi merupakan serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Bilamana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang lebih tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan .maka kepuasan pun akan berkurang. Dengan kata lain hasil akhir atau perilaku ditentukan oleh interaksi dan kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

Iklm organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eskternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. begitu juga dengan iklim organisasi yang terjadi pada bagian Kantor Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru.

Jika dilihat dari iklim organisasi pada bagian kantor Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru terlihat pada suasana kerja karyawan yaitu(1) ruang kerja yang sempit membuat para karyawan kurang nyaman, sehingga menyulitkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan,(2) masih banyak karyawan yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih adanya karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan dan lain sebagainya.(3) tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan belum dapat dilaksanakan secara maksimal sehingga laporan sering

tidak tepat waktu dan (4) perusahaan dinilai sebagian karyawan kurang komitmen terhadap upaya-upaya untuk mensejahterakan karyawan.

Berdasarkan dari penelitian awal yang dilakukan penulis maka kondisi iklim organisasi perusahaan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja bisa dilakukan dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif antara lain: menciptakan lingkungan fisik dan lingkungan sosial untuk menciptakan suatu rasa kenyamanan sehingga akan terbentuk hubungan kerja yang positif antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan pimpinan, serta menciptakan sistem manajemen yang menyesuaikan dengan keadaan perusahaan.

Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap masalah ini dengan judul **"Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

"Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru."

1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi pada bagian kantor pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada bagian kantor pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

6.1. Bagi peneliti

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkan langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan stara satu.

6.1. Bagi perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor-faktor iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan karyawan pada perusahaan itu sendiri.

6.1. Bagi Pihak Lain

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai peran iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya bagi jurusan manajemen.

1.4. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan dibagi menjadi enam bab, yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan

Penulisan ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditemukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk mencantumkan hipotesis. Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II: Telaah Pustaka

Pada Bab II ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan hipotesis yang akan diajukan. Dalam bab ini meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variable penelitian dan operasional variable.

BAB II: Metode Peneleitian

Pada bab ini menjelaskan mengenai penelitian yang terjadi terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan

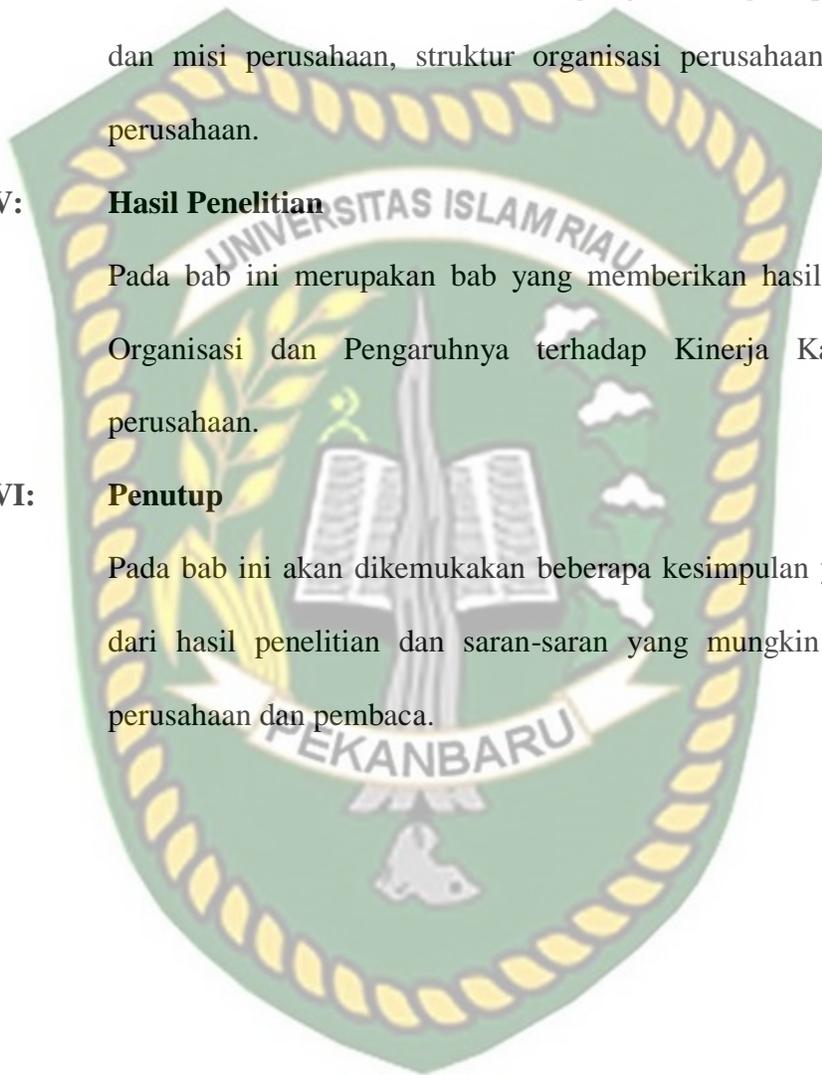
Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V: Hasil Penelitian

Pada bab ini merupakan bab yang memberikan hasil tentang Iklim Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan.

BAB VI: Penutup

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dan pembaca.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja Karyawan Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu proses yang digunakan oleh organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu.

Robbins dan Coulter (2012:492) mengidentifikasikan kinerja sebagai hasil akhir dari suatu kegiatan yang merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

Schermerhorn (2010:168) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2008:109) mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari kemampuan untuk melakukan, kesempatan untuk tampil, dan kemauan untuk melakukan. Kinerja dapat dilihat kapasitas dari individu pegawai untuk melakukan kinerja sesuai dengan kapasitas, kesempatan dan kemampuan yang ingin ditunjukkan.

Kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja menurut Wirawan (2009) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari beberapa definisi kinerja tersebut dapat diambil kesimpulan definisi kinerja sebagai berikut. Kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja dari organisasi, tim, maupun individu yang berhubungan dengan tujuan dalam periode waktu tertentu.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu :

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan diperlukan atau digunakan.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

2.1.2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses yang berkeimbangan untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individual dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi. Lalu perbedaan manajemen kinerja dengan penilaian kinerja secara singkat dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja ibarat tahun, sedangkan penilaian kinerja ibarat peristiwa (*even*). Manajemen kinerja berlangsung sepanjang tahun dengan tujuan untuk mencapai peningkatan berkesinambungan (*countinuous improvement*). Sedangkan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 3.1.4. Manajemen kinerja tidak dimaksudkan sekedar bertemu sekali dua kali dengan bawahan untuk melihat kinerjanya, melainkan interaksi yang berkesinambungan, harian mingguan sepanjang tahun, dan mendapatkan umpan balik untuk menjalankan peningkatan kesinambungan.
3. Manajemen kinerja selalu memfokus pencapaian tujuan (*perpormance directed*) selalu meliputi perbandingan kesesuaian antara pencapaian kinerja individu dan kelompok dengan tujuan organisasi. Kesesuaian strategi adalah inti dari manajemen kinerja. Kinerja individu harus selaras dengan tujuan departemen, kinerja kelompok harus sesuai dengan tujuan organisasi.
4. Manajemen kinerja bermakna penilaian kembali secara berkesinambungan dan memodifikasi (bila perlu) sehingga karyawan dan tim dapat bekerja

dengan baik. Berdasarkan pada hal ini mungkin diperlukan pelatihan, perubahan prosedur kerja, atau bahkan rencana insentif baru.

Kepada system manajemen kinerja akan mengutamakan teknologi informasi untuk membantu manajer secara otomatis melacak kinerja karyawan dan membuat koreksi segera bila diperlukan. Sebagai perbandingan, system penilaian kinerja biasanya menggunakan kertas blangko formulir atau mungkin blangko online atau belangko terkomputerisasi. Bila dirangkum, terdapat enam elemen dasar manajemen kinerja sebagai berikut :

1. Berbagai arah, artinya tujuan organisasi dikomunikasikan dan diterjemahkan menjadi tujuan departemen, tujuan tim, dan tujuan individu.
2. Keselarasan tujuan, artinya terdapat metode yang memungkinkan manajer dan karyawan dapat melihat masing-masing tautan (link).
3. Pemantauan kinerja berkelanjutan (*ongoing monitoring*), biasanya meliputi penggunaan system terkompetensi untuk mengukurnya dan mengirim kemajuan (*progress*) serta laporan tunjuk sebab (*exception report*) melalui surat-surat elektronik (*e-mail*[*elektronik mail*]) oleh karyawan kepada manajemen.
4. Umpan balik berkelanjutan (*ongoing feedback*) termasuk tatap muka dan umpan balik terkomputerisasi atas kemajuan.
5. Coaching atau bantuan sebagai bagian umpan balik.
6. Pengukuran dan penghargaan disediakan untuk menjamin kinerja karyawan yang senantiasa selaras dengan tujuan organisasi tetap berada pada jalurnya

2.1.3. Metode penilaian kinerja karyawan

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan salah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan dan penghargaan akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum tercapai, maka perlu dilakukan evaluasi baru dapat ditentukan akan memperoleh imbalan dan penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi. Dari hasil evaluasi baru dapat ditentukan apakah seseorang bekerja baik, maka perlu dicari penyebab dan jalan keluarnya.

Penilaian kinerja menurut Levinson (2012:229) penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok.

Penilaian kinerja dalam sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang), dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Penilaian kinerja sangat diperlukan sebagai umpan balik dari serangkaian kegiatan manajemen SDM. Penilaian kinerja sangat diperlukan karena hasil dari

kegiatan penilaian kinerja setiap karyawan didalam organisasi akan dinilai dan dievaluasi. Kegiatan ini diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan disamping manfaat-manfaat yang lainnya:

- a. Penyesuaian kompensasi
- b. Keputusan-keputusan penempatan
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Perencanaan dan pengembangan karir
- e. Mengetahui kesalahan-kesalahan tentang: penyimpangan proses pengetahuan jajaran kepegawaian, ketidak akuratan informasi, kesalahan dasar pekerjaan keempatan kerja yang kurang adil, dan tantangan eksternal lainnya.

Penilaian kinerja haruslah dilakukan secara periodic dan formal untuk menghilangkan efek negative pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara periodic yang cenderung hanya dianggap sebagai kegiatan rutin yang hanya mencapai kesalahan dan kelemahan karyawan maka kegiatan penilaian kinerja haruslah ditinjau ulang secara berkelanjutan, melibatkan karyawan, dan perlunya pengakuan kinerja karyawan meskipun belum mencapai standar.

System penilaian kinerja juga harus memperhatikan kinerja standar yang bermakna bahwa kinerja diukur (punya tolak ukur) juga memerlukan ukuran kinerja dalam arti penilaian prestasi mempunyai seperangkat alat ukur yang sesuai.

Penilaian kerja dapat dilakukan dengan tiga pendekatan yaitu sebagai berikut :

2. Pendekatan sifat dihasilkn karyawan
3. Pendekatan hasil
4. Pendekatan manajemen kinerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai dampak pada kelancaran karir oleh karena itu, agar penilaian dapat memadu karyawan untuk senantiasa produktif, berkembang dan bekerja dalam suasana yang penuh dengan insentif dan antusiasme yang tinggi, upaya-upaya lanjutan setelah penilaian harus serus dalam arti sesuai dengan prestasi baik buruk yang telah dihasilkan karyawan pada masa lalu dan atau sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai.

Factor-faktor untuk menjamin penilaian kinerja karyawan agar berjalan dengan berhasil (efektif) sebagai berikut :

- a. Kriteria yang berhubungan dengan pekerjaan (*job related criteria*), Saat mendesain dan membangun kriteria kinerja karyawan harus berhubungan dengan pekerjaan bukan yang lain sehingga penilaian kinerja karyawan itu dapat berjalan objektif sejak dari awal.
- b. Kinerja yang diharapkan (*feformance expectation*), seharusnya dinyatakan dengan jelas sebelum atau sesame proses penilaian kinerja karyawan.

- c. Penggunaan standar-standar, dalam menentukan factor-faktor yang dinilai. Detail perilaku juga harus merujuk standar yang diterima umum meskipun tetap memelihara keunikan karena adanya perbedaan waktu, industry dan pasar.
- d. Penilai yang terlihat untuk menghindari kesalahan dan biar sesama menilai.
- e. Komunikasi terbuka berkesinambungan harus dipelihara sepanjang masa secara berkesinambungan karena banyak factor yang dinilai bersifat dinamis dan berhubungan dengan perilaku manusia (karyawan dan penyelia) dan terkadang berhubungan untuk beradaptasi dengan lingkungan.
- f. Melaksanakan ulasan kerja ini berarti bahwa kinerja karyawan yang dinilai telah ditulis sebelum dijalankan termasuk didalamnya terdapat dokumentasi yang mendukung ulasan suatu kinerja.
- g. Proses yang baik, artinya penilaian kinerja karyawan itu harus dijadikan mengikuti prosedur dengan baik agar karyawan dapat menerima hasil dari penelitian kinerja itu meskipun hasilnya tidak memuaskan semua karyawan.

2.1.4. Faktor – faktor penilaian kinerja

Menurut Dessler (2000), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

3. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
4. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
5. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
6. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
7. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Hani Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgment, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan

keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan satu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2001:135) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi/organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik yang diberikan membuat karyawan memperbaiki pekerjaan yang mereka lakukan sehingga prestasi kerja meningkat.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan kompensasi dalam bentuk yang lain.

3. Keputusan-keputusan penempatan

promosi dan transfer biaya yang didasarkan pada penilaian kinerja.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan yang memiliki prestasi yang buruk menunjukkan kebutuhan latihan, Sedangkan karyawan yang berprestasi baik akan menunjukkan potensi yang perlu dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi dapat mengarahkan keputusan karier yang akan dijalankan nantinya.

6. Penyimpangan proses

staffing Prestasi kerja yang baik atau jelek dapat mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Keakuratan informasi

Prestasi yang jelek mungkin mencerminkan kesalahan sistem informasi manajemen personalia.

8. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat dapat menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

9. Tantangan eksternal

Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja.

2.1.5. Pengukuran kinerja

Menurut Hani Handoko (2008) pengukuran kinerja adalah merencanakan, mengontrol, mengevaluasi serta menilai pekerjaan sesuai dengan tujuan dan memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam instansi.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan (Rivai, 2004).

2.1.6. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5. Inisiatif

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.1.7. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Iklim organisasi.

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan.

Perasaan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perasaannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan.

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang handal, tolak ukur minimal kualitas kerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja.

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.

5. Inisiatif.

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi.

Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisinya pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan / kehandalan.

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan.

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja.

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan

2.1.8. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Lussier (2005:486) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative yang dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka.

Menurut Letwin (1968) iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat yang dapat diukur dari suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada persepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja.

Menurut Agus Ariyanto (2014:54) iklim organisasi adalah merupakan salah satu faktor penentu, oleh karena itu hal tersebut menggambarkan suasana hubungan kerja antar individu atau kelompok di dalam organisasi yang memengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Robert Stringer (dalam wirawan, 2007:132) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Selanjutnya menurut stringer untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi

yang diperlukan. 1) struktur, 2) standar-standar, 3) tanggung jawab, 4) penghargaan, 5) dukungan, dan 6) komitmen.

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (1985:21), iklim organisasi adalah lingkungan manusia didalam mana pegawai organisasi itu melakukan pekerjaan mereka. Menurut batasan ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan, atau suatu organisasi secara keseluruhan. Jika masing-masing organisasi secara keseluruhan. Jika masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tersendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya, maka akan ditemukan ada organisasi yang efektif, dan ada yang tidak efektif. Ada organisasi yang efektif, dan ada yang tidak efektif. Ada organisasi yang cukup manusiawi, adapula yang otoriter, lemah dan longgar, tidak disiplin, jadi iklim dapat berada disalah satu tempat pada kontinum bergerak dari yang menyenangkan. Namun demikian, baik pimpinan maupun karyawan pada dasarnya menginginkan iklim yang kondusif dan menyenangkan.

Ada beberapa unsur khas yang turut membentuk iklim yang menyenangkan diantaranya (Keith Davis dan Jhon W. Newstrom, 1985:21): (1) kualitas pimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi, (4) perasaan 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 dan (10) keterlibatan pegawai serta (11) keikutsertaan. Para pegawai merasa bahwa iklim tersebut menyenangkan apabila mereka merasa melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga.

Iklm juga dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklm membentuk harapan para pegawai tentang konsekuensi yang timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, atau bahkan dapat timbul frustasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklm organisasi.

Menurut Steer (1985:121) mendefenisikan iklm organisasi sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Menurut defenisi ini mengaitkan dua hal penting, yaitu persepsi dan anggapan. Persepsi adalah iklm organisasi tertentu yang dapat dilihat oleh para pegawai yang belum tentu merupakan iklm yang sesungguhnya. Anggapan adalah prasangka terhadap manajemen oleh para pegawai yang juga belum tentu merupakan iklm organisasi sesungguhnya. Apabila para pegawai merasa iklm organisasinya terlalu otoriter, maka hal ini hanya merupakan prasangka terhadap manajemen oleh para pegawai yang juga belum tentu merupakan iklm organisasi yang sesungguhnya.

2.1.9. Dimensi iklm organisasi

Menurut Robert Stringer (Wirawan, 2007 : 131) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklm organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklm organisasi dapat dapat diukur dalam pengertian dimensi tersebut.

Stringer lebih lanjut mengatakan bahwa untuk mengukur iklm organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu :

1. Struktur (*structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan

organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah bila mereka tidak ada kejelasan tentang siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan.

2. Standar – standar (*standards*)

Standar – standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar – standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya untuk mencarjalan dalam meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab merefleksikan persaan karyawan bahwa mereka menjadi “*bos diri sendiri*” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan (*recognition*)

Pennghargaan mengindikasikan bahwa annggota organisasi merasa dihargai bila mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas

penyelesaian suatu pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara balas jasa atau imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan (*support*)

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara kelompok kerja. Dukungan tinggi bila anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, bila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Bila dukungan yang diberikan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih dengan sendirinya. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada pada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

6. Komitmen (*commitment*)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota pada organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen yang kuat berasosiasi dengan loyalitas personal, level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2.1.10. Pengukuran iklim organisasi

Menurut Sumanti dalam Marlina (2012 : 15) pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Informasi tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informasi (*informal description*). Hal ini

mencakup catatan seseorang mengenai aktifitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen – dokumen surat meyrurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci. Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoritas, konservatif atau non komunikasi.

2.1.11. faktor – faktor yang mempengaruhi iklim

Ada enam faktor menurut pace (dikutip oleh Amiartuti Kusmaningtyas,2013), yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

1. kepercayaan, individu di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas serta didukung oleh pernyataan dan tindakan.
2. Pembuatan keputusan bersama. Parabkaryawan di semua tingkat di organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah di semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para karyawan di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.
3. Kejujuran. Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterus terangan harus mewarnai hubungan-hubungan di organisasi, dan para karyawan mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan atau atasan.

4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah. Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang memengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin, dan rencana-rencana.
5. Mendengarkan dalam berkomunikasi ke atas. Individu di setiap tingkat organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan di organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus di pandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.
6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Personel di semua tingkat di organisasi harus menunjukkan suatu kimitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, dan biaya rendah.

2.1.12. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Denison, 1990; West, et.al.1998; Burke and Litwin 1992 and Kangis and William,2000) yang menyatakan keterkaitan iklim dan kinerja. Selanjutnya mereka menyatakan bahwa penerimaan keterlibatan karyawan yang lebih besar dalam mengambil keputusan, pembagian informasi dan dukungan manajemen

yang menyenangkan, dapat meningkatkan hasil yang lebih besar terhadap keefektifan suatu perusahaan. Selain itu hasil riset studi menunjukkan bahwa secara statistic menunjukkan hubungan unsur-unsur husus dalam iklim organisasi dan empat ukuran kinerja seperti kemampuan menghasilkan laba (*probality*), produktivitas (*productivity*), loyalitas pelanggan (*customer loyalty*) dan pemeliharaan karyawan (*employee retention*) dalam (B. Pattnayak, 2003). Selanjutya pattnayak menyatakan bahwa iklim organisasi dapat menentukan kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya yang lebih tinggi secara berkelanjutan. Kopelman,et.al.,(1990) dan Sparrow (2001) menyatakan adanya keterkaitan variable iklim organisasi dengan perilaku dan hasil kinerja. Rensis Liker (David & Newstroom, 1989:24-25) telah melakukan penelitian dengan mengembangkan instrument klasik yang berfokus pada gaya manajemen yang diterapkan. Survei liker meliputi factor-faktor sebagai berikut : kepemimpinan, motivasi, komunikasi, interaksi-pengaruh, pengambilan keputusan, penyusunan tujuan, dan pengendalian. Para respondent diberikan sebuah kontinum pilihan bagi masing-masing butir untuk menunjukkan apakah menurut mereka organisasi yang bersangkutan cenderung memiliki iklim otokratis, yang snagat terstruktur atau iklim yang lebih partisipatif dan berorientasi orang. Tahapan disepanjang kontinum itu disebut system 1,2,3, dan, 4 yang mengacu pada beberapa system manajemen yang berbeda. Ransis likert menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bawaha Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.2. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1	M.Saleh lubis	Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (ocb) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja.	Iklim organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasional citizenship behavior (ocb) memiliki iklim yang tinggi pada standar , struktur dan komitmen namun rendah pada pengakuan dan tanggung jawab.

2	<p>Vivi dan lq1Rorle n Peneliti Cristine Chely karunden g</p>	<p>Pengaruh iklim organisasi dan kedewasaan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Graha Tungki Arsitektika jakarta.</p>	<p>Iklim organisasi, kedewasaan, dan kinerja karyawan.</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi, kedewasaan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada Pt.Graha Tungki Arsitektika jakarta.</p>
3		<p>Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Taspen (persero) Cabang manado</p>	<p>Variabel Penelitian Iklim organisasi, kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan , pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Taspen persero cabang manado.</p>

2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil penulis adalah :

“Diduga bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru .”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi objek penelitian

Pekanbaru-Riau Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan di kantor PT . Ivo Mas Tunggal yang beralamatkan di Jl. Teuku Umar No. 19, Kota Tinggi, Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Riau.

3.2. variabel penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah :

- a. Variabel bebas “ independent variable”(iklim organisasi)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif atau negative, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah iklim organisasi (X)

- b. Variabel terikat “dependent variabel ” (kinerja Karyawan)

Variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3.I
Operasional Variabel

Variable	Dimensi	Indicator	Skala
Iklim organisasi sebagai koleksi dan polalingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi – persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi, menurut (Robbert Stringer dalam Wirawan,2007,132)	Struktur	a. Peran yang jelas dalam bekerja b. Tanggung jawab pekerjaan	Likert
	Standar-standar	a. Refleksi perasaan karyawan b. Meningkatkan kinerja	
	Tanggung jawab	a. Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Dukungan (hubungan antar personal	6.2. Hubungan antar karyawan 6.2. Hubungan dengan atasan 6.2. Kenyamanan kerja perusahaan	
	penghargaan	a. Kompensasi b. Kenaikan jabatan c. Piagam penghargaan d. Pencapaian prestasi	
Kinerja karyawan adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang	Kualitas kerja	a. Kemampuan b. Keterampilan	
	Kuantitas kerja	a. Waktu dalam bekerja b. Pencapaian target	
	Kerja sama	a. Jalinan kerja sama	

karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2011 : 75)		b. Kekompakan	Liker
	Tanggung jawab	a. Hasil kerja b. Mengambil keputusan	
	Inisiatif	a. Kemandirian	

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan orang atau obyek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus (Tjiptono, 2001 : 79). Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan bagian kantor sebanyak 151 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian diambil dengan menggunakan metode sampling peluang (probability sampling), yaitu cara pengambilan sample secara acak yang merupakan teknik pengambilan sampel penelitian ini berjumlah 35 responden.

Table 3.2
Jumlah Sampel Perbagian / Divisi
Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Bagian	Sampel
1	Accounting	8
2	Kasir	6
4	Verivikasi	11
5	Treasury	10
	Jumlah	35

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh melalui survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data yang original yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan alat bantu kuesioner data primer yang diperoleh langsung dari kuesioner kepada karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru yang berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi.

3.5.2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah. Yaitu sumber data yang penulis peroleh dari karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru.

3.6. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

3.6.1. Wawancara

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan Tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.

3.6.2. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan

3.6.3. Dokumentasi

Yaitu pengambilan data secara tertulis atau data yang sudah tersedia di tempat penelian seperti:

2. Sejarah singkat perusahaan
3. Stuktur organisasi
4. Data-data yang berhubungan dengan data penelitian

4.1. **Tehnik Analisis data**

Dalam menganalisis data terhadap data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mengubah data

hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju = Skor 5
- b. Jawaban Setuju = Skor 4
- c. Jawaban Cukup Setuju = Skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju = Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju = Skor 1

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru, maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

4.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesalahan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti.

4.1.2. Realibilitas

Reabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Cara untuk mengukur reabilitas dengan cronbach alfa. Instrumen tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60. Dengan melihat nilai Cronbach Alpha > 0,60 dianggap baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik (Sekaran, 2006: 182).

4.1.3. Regresi Linier Sederhana

Statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisis regresi linear dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Variable kinerja karyawan (variable *dependen*/ variable terikat)

X = Variabel iklim organisasi (variable *independen*/ variable bebas)

a = Intercept atau konstanta

b = Koefisien regresi (slop)

e = *Standar error of the estimate*

4.2. Hasil Hipotesis

4.2.1. Uji f

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Derat kepercayaan yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variable independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

F = Dimana :

R^2 : koefisien determinasi

N : Jumlah Sampel

K : Jumlah Variabel

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika probabilitas (Signifikan) > 0,05 (a) atau fungsi < tabel berarti Hipotesis tidak terbukti maka HO diterima HA ditolak bila dilakukan secara simultan.
- b. Jika probabilitas (signifikan) < 0,05 (a) atau F hitung > tabel berarti hipotesis terbukti maka HO ditolak dan HA diterima bila dilakukan secara simultan.

4.2.2. Menentukan Koefisien Korelasi (r)

Koefisien Korelasi (r) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Rumus koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] - [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi

X = iklim

Y = Kinerja

N = Jumlah Sampel

4.2.3. Menentukan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) menggunakan rumus

koefisien determinasi berganda (R^2). Apabila (R^2) semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian sebaliknya apabila (R^2) mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$(R^2) = \frac{b \{ n \sum xy - (\sum x)(\sum y) \}}{n \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Dalam analisis regresi linear ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan program computer statistic SPSS (Statistical Program Social Science).



BAB 1V

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah singkat perusahaan

Dalam usaha meningkatkan penerimaan Nasional dari sector Non-Migas, pemerintah sangat mendorong pengembangan perkebunan kelapa sawit. Dalam hubungan ini dapat di sebutkan bahwa kehadiran PT IVO MAS TUNGGAL perkebunan LIBO adalah juga berarti membantu pencapaian sasaran yang telah di tetapkan oleh pemerintah.

Perkebunan LIBO terletak di desa sam-sam, kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Secara geografis terletak di antara koordinat 00o45 LU 01o05 LU dan 101o10 BT-101o20 BT. Lokasi ini dapat di capai melalui jalan darat ±75 meter dari kota pekanbaru(ibu kota provinsi riau) atau ±130 KM dari pelabuhan Dumai.

Perkebunan libo merupakan unit usaha dari PT Ivo Mas Tunggal yaitu perusahaan swasta nasional yang resmi berdiri pada tanggal 31 mei 1983 dengan anggaran dasar yang telah memperoleh persetujuan dari departemen kehakiman RI Direktorat Hukum dan perundang- undangan dengan keputusan Nomor :c2 4182.HT.01.01 Tahun 1983 dan nomor :c2-4197.HT.01.04 tahun 1986 ,seriau telah terdaftar sebagai wajib pajak dengan nomor pokok wajib pajak (NPWP) 1.213.128.0-211.001. Cikal bakal perusahaan dimulai dengan pendirian PT.Indonesia

Vegetable Oil Factory di hadapan nasional sudjadi SH – akta tanggal 192 juli 1978 nomor 65 yang kemudian di rubah dengan akta 18 september 1980 nomor 66 menjadi PT Ivo Mas Tunggal. Berdasarkan data areal statemen SAP per 30 juni 2003 total luas perkebunan libo adalah 4.755,04 Ha.

4.2. **Visi dan misi Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru**

Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya berpedoman pada visi dan misi perusahaan yang menjadi landasan dasar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berikut visi dan misi Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru :

1. Visi
“Menjadi perusahaan agribisnis dan produk konsumen global yang terintegrasi dan terbaik menjadi mitra pilihan”.
2. Misi
“Secara efisien kami menyediakan produk, solusi, serta layanan agribisnis dan konsumen yang berkualitas tinggi serta berkelanjutan, guna menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan kami”.

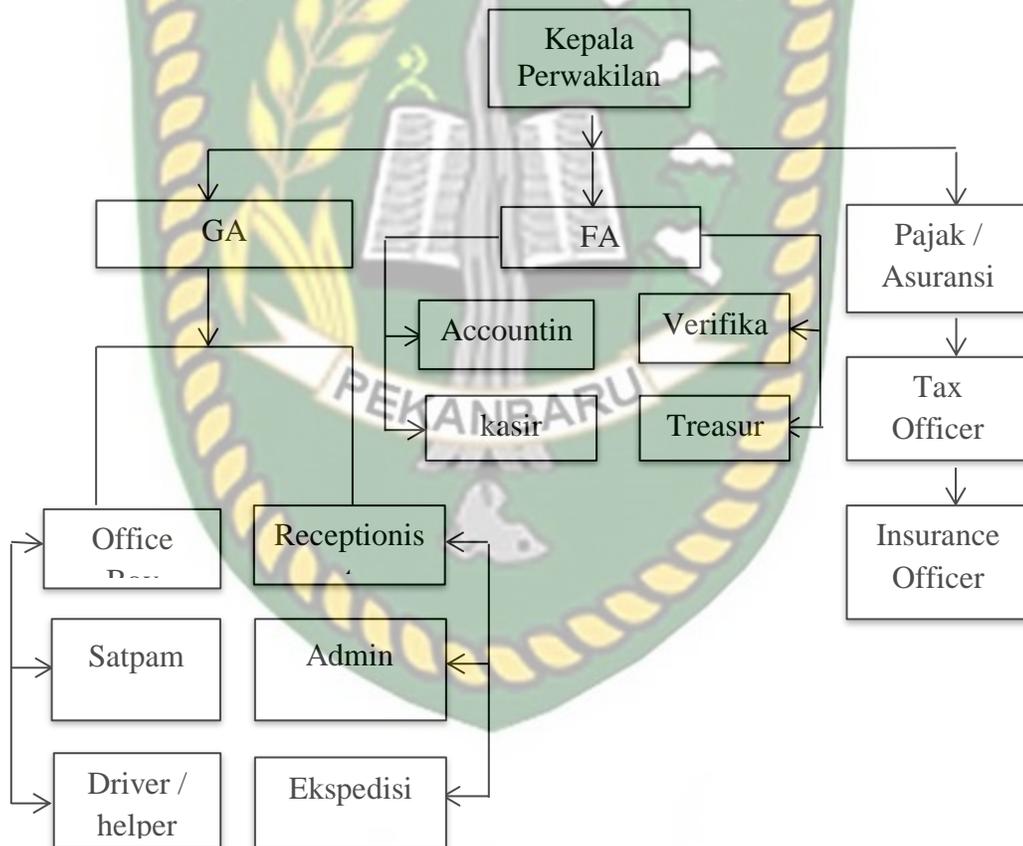
4.3. **Struktur organisasi dan deskripsi tugas PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru.**

Adanya struktur organisasi yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan serta dukungan perlengkapan yang dikelola dengan baik akan menghasilkan produktivitas yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan,

sehingga efisiensi dan eektivitas kinerja karyawan diwujudkan melalui kerja sama dengan kordinasi yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan terlaksana dan dapat tercapai.

4.3.1. Struktur organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru



4.3.2. Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas (*Job Description*) atau bidang kerja untuk setiap jabatan adalah sebagai berikut :

1. Accounting

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Clear Account Piutang.
- b. Monitor dan Follow Up Tagihan bermasalah.
- c. Input Payroll.
- d. Jurnal Transaksi Harian.
- e. Membuat Budget Tahunan Perwakilan Pekanbaru.
- f. Rekonsiliasi Bank Treasury.
- g. Dokumen Filing.
- h. Membuat analisa cost variance.
- i. Menginput ZFIT.
- j. Follow Up temuan Operation Internal Audit (OIA)..
- k. Monitoring Out Standing Vendor yang belum IR (Invoice Received).
- l. Clear vendor.
- m. Rekonsiliasi General Ledger dan Out Standing General Ledger.
- n. Review Running Account dan Motion Study.
- o. Periksa Buku Kas Manual.
- p. Membuat Laporan Kendaraan.

2. Verifikasi

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Cetak Debet Nota.
- b. Mempersiapkan kelengkapan dokumen PPH23 dan Debet Nota.
- c. Input Tagihan ke Permintaan Dana Operasional.
- d. Invoice Received Tagihan Purchase Order dan Jurnal Tagihan Non Purchase Order.
- e. Proses PPH23 untuk Tagihan Service/Kontrak Service.
- f. Proses Transaksi ZFITBPPH23.
- g. Register penyerahan tagihan ke Admin Permintaan Dana Operasional.
- h. Verifikasi Manual Tagihan Purchase Order dan Non Purchase Order.
- i. Print Payment Request.
- j. Register Faktur Pajak asli untuk diserahkan ke Admin Tax.
- k. Register penyerahan Bukti Potong PPh 23 ke Bagian Pajak.
- l. Verifikasi Manual Tagihan Rumah Sakit.
- m. Follow Up tagihan yang dikembalikan ke Vendor.

3. Treasury

Tugas dan Tanggungjawab :

- a. Terima tagihan dari Admin Permintaan Dana Operasional.
- b. Memisahkan Tagihan per Vendor dan per PT.
- c. Input dan cetak Bank Voucher Manual.
- d. Cetak Giro/Cek dan mencatat ke buku manual.

- e. Melakukan Out Going Payment.
- f. Laporan Saldo Remise 1 dan Remise 2.
- g. Transfer Tagihan Supplier.
- h. Pertanggungjawaban Permintaan Dana Operasional.
- i. Rekonsiliasi Bank.
- j. Input uang masuk Remise 1 dan Remise 2.
- k. Rekap Tanda Terima Dokumen Filing.

4. Kasir

Tugas dan Tanggungjawab :

- a. Membukukan Transaksi Kas Kecil .
- b. Melakukan Pembayaran Vendor Dibawah Rp 250.000,-
- c. Melakukan Pembayaran Vendor lewat Giro.
- d. Membuat Laporan Saldo Harian Kas.
- e. Menerima Sisa Lebih Uang Muka Perjalanan Dinas (UMPD).
- f. Membuat aplikasi setoran Sisa Lebih Uang Muka Perjalanan Dinas (UMPD) ke Bank.
- g. Membayarkan Uang Muka Perjalanan Dinas (UMPD) Driver dan Uang Muka lainnya.
- h. Membayarkan Sisa Kurang Pertanggungjawaban Uang Muka Perjalanan Dinas (UMPD).
- i. Melakukan Reimburtment.

- j. Merekap Debet Nota (DN) per Unit dan membuat rekapan tanda terima untuk dikirim ke unit.
- k. Memverifikasi data giro yang dibuat treasury sebelum ditanda tangani oleh Kepala Perwakilan.
- l. Memberi stempel lunas pada tagihan yang sudah dibayarkan.
- m. Merekap Purchase Order yang sudah dibayar untuk dikonfirmasi ke Vendor apabila ada pertanyaan dari Vendor.
- n. Melengkapi bukti transfer dari bank ke masing-masing Bank Voucher (BV).
- o. Menerima, melengkapi, dan mencatat tagihan dari luar Pekanbaru sebelum diserahkan ke Verifikasi.

4.4. Aktivitas Perusahaan

Adapun aktifitas PT.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru yaitu : Melaksanakan tugas yaitu menyediakan produk, solusi, serta layanan agribisnis dan konsumen yang berkualitas tinggi serta berkelanjutan, guna menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan. Jumlah pertanyaan untuk variable iklim organisasi(X) adalah 12 butir pertanyaan dan 9 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian ini melibatkan 35 respondent yang merupakan karyawan pada Pt.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru yang telah bekerja atau memiliki pengalaman kerja. Para respondent diberi pertanyaan yang terdiri dari 21 item pertanyaan yang terkait dengan variable penelitian.

5.1.1. Karakteristik respondent berdasarkan umur

Karakteristik respondent berdasarkan umur dapat dilihat pada table 5.1 berikut:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah responden	Persentase (%)
20-25	6	17,14 %
26-30	6	17,14 %
31-35	8	22,86 %
36-40	5	14,29 %
41-45	3	8,57 %
46-50	4	11,43 %
51-55	3	8,57 %
Jumlah	35	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, Tahun 2017

Berdasarkan tabel dapat dilihat pada umur 20-25 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 17,14 %, pada umur 26-30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 17,47 %, selanjutnya pada umur 31-35 berjumlah 8 orang dengan persentase 22,86 %, umur 36-40 berjumlah 5 orang dengan persentase 8,57 %, umur 41-45 berjumlah 3 orang dengan persentase 8,57 %, umur 46-50 berjumlah 4 orang dengan persentase 11,43 % dan umur 51-55 berjumlah 3 orang dengan persentase 8,57 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pt.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru banyak yang berumur 31-35 tahun, hal ini dikarenakan biasanya pada umur 31-35 tahun kinerja karyawan lebih produktif ditambah dengan pengalaman yang sudah ada.

5.1.2. Karakteristik respondent berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut :

Tabel 5.2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – laki	30	85,71 %
Permpuan	5	14,29 %
Jumlah	35	100 %

Sumber : Data dalam hasil penelitian tahun 2017

Pada data diatas dapat diketahui jumlah responden kelamin laki – laki yaitu sebanyak 30 responden atau 85,71 %, sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 5 responden atau 14,29 %. Hal ini menggambarkan bahwa Pt.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru Riau yang di mayoritas adalah pria yaitu jumlah persentasenya sebanyak 30 atau 85,71 %.

5.1.3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut :

Tabel 5.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMU	9	25,71 %
D3	2	5,71 %
S1	24	68,57 %
Jumlah	35	100 %

Sumber : dari data hasil penelitian tahun 2017

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden pada Pt.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru Riau, mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan stara SMU/SMA sebanyak 9 orang dengan persentase 25,71 %, sedangkan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 2 orang dengan persentase 5,71 %, dan responden pada tringkat S-1 berjumlah 24 orang dengan persentase 68,57 %. Hal ini

mengambarkan bahwa Pt.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru mempunyai karyawan yang didominasi tingkat pendidikan setara S-1, dimana hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang biasanya semakin baik pemahamannya dalam mengerjakan pekerjaan.

5.1.4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Karakteristik respondent berdasarkan lama bekerja pada tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-5	17	48,57 %
6-10	9	25,71 %
11-15	2	5,71 %
16-20	4	11,43 %
21-25	2	5,71 %
26-30	1	2,87 %
Jumlah	35	100 %

Sumber : Dari data hasil penelitan tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan dengan kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 48,57 %, karyawan dengan kerja 6-10 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 25,71 %, kerja karyawan 11-15 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5,71 %, kerja karyawan 16-20 tahun sebanyak 4 orang dengan

persentase 11,43 %,kemidan kerja karyawan 21-25 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5.71 % dan kerja karyawan 26-30 tahun berjumlah 1 orang dengan perentase 2,87 %.

5.2. Tanggapan responden berdasarkan iklim organisasi

iklim organisasi merupakan salah satu faktor penentu, oleh karena itu hal tersebut menggambarkan suasana hubungan kerja antar individu atau kelompok di dalam organisasi yang memengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja.

5.2.1. Dimensi struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.struktur rendah bila mereka tidak ada kejelasan tentang siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan.

1. Peran yang jelas dalam bekerja

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.5

Tabel 5.5

Jawaban responden mengenai peran yang jelas dalam bekerja pada Pt. Ivo Mas Tunggl Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	14	40,00 %	70
2	Setuju	14	40,00 %	56
3	Cukup setuju	7	20,00 %	21
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	147

Sumber : Hasil penelitian dari tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai iklim organisasi dalam struktur perusahaan pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru bahwa sebanyak 14 responden dengan persentase 40,00 % yang menyatakan sangat setuju. kemudian 14 responden dengan persentase 40,00 % menyatakan setuju , dan 7 responden dengan persentase 20,00 % yang menyatakan cukup setuju. Mayoritas reponden menjawab sangat setuju, setuju dan cukup setuju yang artinya bahwa rata – rata karyawan yang bekerja pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru merupakan karyawan yang berpengalaman pada bidangnya masing – masing yang memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dengan jabatan yang telah diberikan.

2. Tanggung jawab pekerjaan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.6

Tabel 5.6
Jawaban responden mengenai tanggung jawab pekerjaan
pada Pt. Ivo Mas Tunggl Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	18	51,43 %	90
2	Setuju	12	34,29 %	48
3	Cukup setuju	5	14,29 %	15
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	153

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Tabel 5.6 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai tanggung jawab pekerjaan, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 17 orang dengan persentase 51,43 %, memberikan penilaian sangat setuju, bahwa karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaan.

5.2.2. Dimensi standar – standar

Standar – standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar – standar yang tinggi artinya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja.

2.1.7. Refleksi perasaan karyawan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.7

Tabel 5.7

Jawaban responden mengenai refleksi perasaan karyawan pada Pt. Ivo Mas Tunggl Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	17	48,57 %	85
2	Setuju	10	28,57 %	40
3	Cukup setuju	8	22,86 %	24
4	Tidak setuju	-		-
5	Sangat tidak setuju	-		-
	Jumlah	35	100 %	149

Sumber : hasil penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa yang memberikan penilaian terhadap refleksi perasaan karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 48,57 % , karyawan yang memberikan penilaian terhadap terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru dalam kategori setuju yaitu sebanyak 10 orand dengan persentase sebesar 28,57 %. Dan karyaan yang memberikan nilai dalam kategori cukup setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 22,86 %. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pesponden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian terhadap refleksi perasaan karyawan dengan kategori sangat baik.

3. Meningkatkan kinerja

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.8

Tabel 5.8

Jawaban responden mengenai meningkatkan kinerja pada Tt. Ivo Mas Tunggl Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	12	34,29 %	60
2	Setuju	17	48,57 %	68
3	Cukup setuju	6	17,14 %	18
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	146

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai mengenai meningkatkan kinerja dalam kategori sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 34,29 %, karyawan yang menilai dalam kategori setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 48,57 %, dan karyawan yang menilai dalam kategori cukup setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 17,14 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian mengenai meningkatkan kinerja dalam kategori setuju.

5.2.3. Dimensi tanggung jawab

Tanggung jawab merefleksikan persaan karyawan bahwa mereka menjadi “*bos diri sendiri*” dan tidak memerlukan keputusan dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi anggota tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa mendorong untuk memecahkan masalahnya sendiri.

4. Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.9

Tabel 5.9
Jawaban responden mengenai kemandirian dalam menyelesaikan
pekerjaan pada Pt. Ivo Mas Tunggl Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	15	42,86 %	75
2	Setuju	13	37,14 %	52
3	Cukup setuju	7	20.00 %	21
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100%	148

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Tabel 5.9 diatas menunjukkan bahwa tanggapa responden mengenai kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan , dimana diketahui sangat setuju dengan penilaian sebanyak 15 orang dengan persentase 42,86 % , karyawan yang memberikan penilaian setuju sebanyak 13 rang dengan persentase 37,14 % . Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 20,00 % . Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian mengenai kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kategori sangat setuju.

5.2.4. Dimensi dukungan (hubungan antar personal)

Dukungan atau support yaitu dukungan yang lebih bersifat positif dari hubungan hubungan pada situasi kerja, sehingga menumbuhkan rasa tentram dalam bekerja. Dukungan juga dapat menggambarkan situasi interaksi antara anggota organisasi. Interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota organisasi akan memberikan kepuasan pada setiap anggota organisasi. Berkaitan antar anggota

organisasi. Suport, berkaitan dengan dukungan kepada karyawan didalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan dukungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan yang saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan anantara atasan dan bawahan.

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah maka anggota organisasi merasa terisolasi atau merasa tersisih sendiri.

1. Hubungan antar karyawan

Hubungan antara dua atau lebih individu manusia dan perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah dan memperbaiki perilaku individu yang lain atau sebaliknya.

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.10

Tabel : 5.10
Jawaban responden mengenai hubungan antar karyawan
pada Tt. Ivo Mas Tunggl Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	16	45,71 %	80
2	Setuju	13	37,14 %	52
3	Cukup setuju	6	17,14 %	18
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	150

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Tabel 5.10 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai hubungan antar karyawan, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 16 orang dengan persentase 45,71 %, memberikan penilaian sangat setuju, bahwa karyawan memiliki hubungan antar karyawan terjalin dengan sangat baik.

2. Hubungan dengan atasan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.11

Tabel 5.11
Jawaban responden mengenai hubungan dengan atasan
Pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	14	40,00 %	70
2	Setuju	12	34,29 %	48
3	Cukup setuju	9	25,71 %	27
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	145

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.11 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian hubungan dengan atasan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 40,00% , karyawan yang memberikan penilaian kenyamanan antar karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru dalam kategori setuju yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 34,29 %. Dan karyaan yang memberikan nilai dalam kategori cukup setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 25,71 %. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian terhadap hubungan dengan atasan kategori sangat baik.

3. Kenyamanan kerja perusahaan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.12

Tabel 5.12
Jawaban responden mengenai kenyamanan kerja perusahaan
pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	12	34,29 %	60
2	Setuju	13	37,14 %	52
3	Cukup setuju	10	28,57 %	30
4	Tidak stuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	142

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.12 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap kenyamanan kerja perusahaan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 34,29 % , karyawan yang

memberikan penilaian terhadap terhadap kenyamanan kerja perusahaan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru dalam kategori setuju yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 37,14 %. Dan karyawan yang memberikan nilai dalam kategori cukup setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 28,57 %. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pesponden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian terhadap kenyamanan kerja perusahaan dengan kategori setuju.

5.2.5. Dimensi penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai bila mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian suatu pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara balas jasa atau imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

1. Kompensasi

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.13:

Tabel 5.13

**Jawaban responden mengenai kompensasi
pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru**

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	16	45,71 %	80
2	Setuju	14	40,00 %	56
3	Cukup setuju	5	14,29 %	15
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	151

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap kompensasi pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 45,71 % , karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori setuju yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 40,00 %. Dan karyaan yang memberikan nilai dalam kategori cukup setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 14,29 %. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pesponden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian terhadap kompensasi dengan kategori sangat setuju.

2. Kenaikan jabatan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.14

Tabel 5.14
Jawaban responden mengenai kenaikan jabatan
pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	10	28,57 %	50
2	Setuju	11	31,43 %	44
3	Cukup setuju	14	40,00 %	42
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	136

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.14 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap kenaikan jabatan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 28,57 % , karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori setuju yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 31,43 %. Dan karyawan yang memberikan nilai dalam kategori cukup setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 40,00 %. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pesponden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian terhadap kenaikan jabatan dengan kategori cukup setuju.

3. Piagam penghargaan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.15

Tabel 5.15

Jawaban responden mengenai piagam penghargaan pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	12	34,29 %	60
2	Setuju	12	34,29 %	48
3	Cukup setuju	11	31,43 %	33
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	141

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.15 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap kompensasi pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 34,29 % , karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori setuju yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 34,29 %. Dan karyaan yang memberikan penilai dalam kategori cukup setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 31,43 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pesponden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian terhadap kompensasi dengan kategori sangat setuju atau baik

4. Pencapaian prestasi

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.16

Tabel 5.16
Jawaban responden mengenai pencapaian prestasi
pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	14	40,00 %	70
2	Setuju	11	31,43 %	44
3	Cukup setuju	10	28,57 %	30
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	144

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.16 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap pencapaian prestasi pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 40,00 % , karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori setuju yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 31,43 %. Dan karyaan yang memberikan penilai dalam kategori cukup setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 28,57 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pesponden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian terhadap pencapaian prestasi dengan kategori sangat setuju.

5. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai iklim organisasi (X)

Untuk itu dapat dilihat dari hasil rekapitulasi data kusioner pada tabel 5.17 yaitu :

Table 5.17

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai iklim organisasi (X) pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Indikator iklim organisasi (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Peran yang jelas dalam bekerja	14	14	7	-	-	35
	Bobot Nilai	70	56	21	-	-	147
2	Tanggung jawab pekerjaan	18	12	5	-	-	35
	Bobot Nilai	90	48	15	-	-	153
3	Refleksi perasaan karyawan	12	17	6	-	-	35
	Bobot Nilai	85	40	24	-	-	149
4	Meningkatkan kinerja	12	17	6	-	-	35
	Bobot Nilai	60	68	18	-	-	146
5	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	15	13	7	-	-	35
	Bobot Nilai	75	52	21	-	-	146

No	Indicator Iklim Organisasi (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
6	Hubungan Antar Karyawan	16	13	6	-	-	35
	Bobot Nilai	80	52	18	-	-	150
7	Hubungan Dengan Atasan	14	12	9	-	-	35
	Bobot Nilai	70	48	27	-	-	145
8	Kenyamanan Kerja Perusahaan	12	13	10	-	-	35
	Bobot Nilai	60	52	30	-	-	142
9	Kompensasi	16	14	5	-	-	35
	Bobot Nilai	80	56	15	-	-	151
10	Kenaikan Jabatan	10	11	14	-	-	35
	Bobot Nilai	50	44	42	-	-	136
11	Piagam Penghargaan	12	12	11	-	-	35
	Bobot Nilai	60	48	33	-	-	141
12	Pencapaian Prestasi	14	11	10	-	-	35
	Bobot Nilai	70	44	30	-	-	144
Total Skor							1.752
Skor Tertinggi 5 X 12 X 35							2.100

Skor Terendah 1 X 12 X 35	420
Kriteria Penilaian	B

Sumber : Hasil peneltian (data 2007)

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah pada butir pertanyaan responden mengenai Iklim Organisasi pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru :

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 12 \times 35 = 2.100$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 12 \times 35 = 420$$

Untuk mencapai koefisiennya adalalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{skor}} = \frac{2.100 - 420}{5} = 336$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variable iklim organisasi pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

- Sangat Setuju / Sangat Baik = 1,764 – 2.100
- **Setuju / Baik = 1.428 – 1,763**
- Cukup Setuju / Cukup = 1,092 – 1427
- Tidak Setuju / Tidak Baik = 756 – 1,091
- Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik = 420 – 755

Berdasarkan data tersebut, hasil skor total Iklim Organisasi pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru adalah 1.752. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.526 - 1.812 yang termasuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan menyatakan Iklim Organisasi pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru dapat meningkatkan kinerja dengan baik .

5.3. Tanggapan sesponden mengenai kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

5.3.1. Dimensi kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

6. Kemampuan Karyawan dalam bekerja

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.18

Tabel 5.18
Jawaban responden mengenai kemampuan karyawan dalam bekerja pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	15	42,86 %	75
2	Setuju	15	42,86 %	60
3	Cukup setuju	5	14,29 %	15
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	150

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.18 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian mengenai kemampuan karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 42,86% , karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori setuju yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 42,86 %. Dan karyaan yang memberikan penilai dalam kategori cukup setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 14,29 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pesponden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian terhadap kemampuan karyawan dalam bekerja dengan kategori sangat baik.

7. Keterampilan dalam bekerja

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.19

Tabel 5.19
Jawaban responden mengenai keterampilan
karyawan dalam bekerja pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	16	45,71 %	80
2	Setuju	16	45,71 %	64
3	Cukup setuju	3	8,57 %	9
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	153

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.19 menunjukkan mengenai keterampilan karyawan dalam bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 45,71 % , karyawan yang memberikan penilaian dalam

kategori setuju yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 45,71 %. Dan karyawan yang memberikan nilai dalam kategori cukup setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pesponden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian terhadap keterampilan karyawan dalam bekerja dengan kategori setuju atau baik.

5.3.2. Dimensi kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

5.1. Ketepatan waktu dalam bekerja

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.20

Tabel 5.20
Jawaban responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	15	42,86 %	75
2	Setuju	13	37,14 %	52
3	Cukup setuju	7	20,00 %	21
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	148

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Tabel 5.20 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 15 orang dengan persentase 42,86 %, memberikan penilaian sangat setuju, karena target kerja sesuai dengan kemampuan karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

5.1. Pencapaian target

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.21

Tabel 5.21
Jawaban responden mengenai pencapaian target karyawan dalam bekerja pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	14	40,00 %	70
2	Setuju	12	34,29 %	48
3	Cukup setuju	9	25,71 %	27
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	145

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Tabel 5.21 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pencapaian target kerja, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 14 orang dengan persentase 40.00%, memberikan penilaian sangat setuju, karena karyawan memiliki kemampuannya dalam bekerja sangat tinggi.

5.3.3. Dimensi kerja sama

Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

3.1. Tingkat menjalin kerja sama dengan rekan kerja

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.22

Tabel 5.22
Jawaban responden mengenai tingkat menjalin kerja sama dengan rekan kerja pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	persentase	Skor
1	Sangat setuju	14	40,00 %	70
2	Setuju	19	54,29 %	76
3	Cukup setuju	2	5,71 %	6
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	152

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.22 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap jalinan kerja sama pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 40,00 % , karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori setuju yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 54,29 % . Dan karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori cukup setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 5,17 % . Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian terhadap karyawan dengan kategori setuju atau baik.

3.1. kekompakan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.23

Tabel 5.23
Jawaban responden mengenai kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	persentase	Skor
1	Sangat setuju	15	42,86 %	75
2	Setuju	14	40,00 %	56
3	Cukup setuju	6	17,14 %	18
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	149

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Tabel 5.23 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 15 orang dengan persentase 42,86 %, memberikan penilaian setuju, karena rata – rata karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga karyawan dapat meluangkan waktunya untuk aktivitas lain dengan kategori sangat baik.

5.3.4. Dimensi tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

1. Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.24

Tabel 5.24
Jawaban responden mengenai tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	persentase	Skor
1	Sangat setuju	15	42,86 %	75
2	Setuju	12	34,29 %	48
3	Cukup setuju	8	22,86 %	24
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	147

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.24 menunjukkan bahwa tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 42,86 % , karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori setuju yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 34,29 % . karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori cukup setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 22,86 % .Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pesponden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian mengenai tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja dalam kategori sangat setuju.

1. Mengambil keputusan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.25

Tabel 5.25

Jawaban responden mengenai tingkat tanggung jawab saat mengambil keputusan pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	14	40,00 %	70
2	Setuju	12	34,29 %	48
3	Cukup setuju	9	25,71 %	27
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	145

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Tabel 5.25 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai tingkat tanggung jawab saat mengambil keputusan, dimana diketahui mayoritas responden sebanyak 14 orang dengan persentase 40.00%, memberikan penilaian sangat setuju, karena karyawan memiliki kemampuannya dalam bekerja sangat tinggi.

5.3.5. Dimensi inisiatif

karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai insentif

1. kemandirian

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kusioner pada tabel 5.26

Tabel 5.26
Jawaban responden mengenai tingkat kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Pendapat	Frekuensi	persentase	Skor
1	Sangat setuju	13	37,14 %	65
2	Setuju	11	31,43 %	44
3	Cukup setuju	11	31,43 %	33
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Jumlah	35	100 %	142

Sumber : Hasil dari penelitian dari tahun 2017

Pada tabel 5.26 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian mengenai tingkat kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru masuk dalam kategori sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 37,14 %, karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori setuju yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 31,43 %. karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori cukup setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 31,43 % .Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pesponden yang bekerja pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru memberikan penilaian kategori sangat setuju.

2. Rekapitilasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan (Y)

Untuk itu dapat dilihat dari hasil rekapitulasi data kusioner pada tabel 5.27 yaitu:

Tabel 5.27

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan (Y)

Pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru

No	Indicator kinerja karyawan	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
1	Kemampuan	15	15	5	-	-	25
	Bobot Nilai	75	60	15	-	-	150
2	Keterampilan	16	16	3	-	-	35
	Bobot Nilai	80	64	9	-	-	153
3	Waktu Dalam Bekerja	14	12	9	-	-	35
	Bobot Nilai	70	48	27	-	-	145
4	Pencapaian Target	15	13	7	-	-	35
	Bobot Nilai	75	52	21	-	-	148
5	Jalinan Kerja Sama	14	19	2	-	-	35
	Bobot Nilai	70	76	6	-	-	152
6	Kekompakan	15	14	6	-	-	35
	Bobot Nilai	75	56	18	-	-	149
7	Hasil Kerja	15	12	8	-	-	35
	Bobot Nilai	75	48	24	-	-	147

No	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	Skor Jawaban					Skor
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1	
8	Mengambil Keputusan	13	11	11	-	-	35
	Bobot Nilai	65	44	33	-	-	142
9	Kemandirian	12	14	9	-	-	35
	Bobot Nilai	60	56	27	-	-	143
Total Skor							1.329
Skor Tertinggi X 9 X 35							1.575
Skor Terendah 1 X 9 X 35							315
Kriteria Penilaian							SS

Sumber : Sumber data (dari 2017)

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru :

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 9 \times 35 = 1.575$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 9 \times 35 = 315$$

Untuk mencapai koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{skor}} = \frac{1.575 - 315}{5} = 252$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variable kinerja karyawan pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

- Sangat Setuju = 1.323 – 1575
- Setuju / Baik = 1.071 – 1.322
- Cukup Setuju = 819 – 1.070
- Tidak Setuju = 567 – 818
- Sangat Tidak Setuju / = 315 – 566

Berdasarkan data tersebut, hasil skor total Kinerja Karyawan pada Pt. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru adalah 1.329. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.323 – 1.575 yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan menyatakan kinerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga menunjang aktifitas serta tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

5.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu

instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Instrument dikatakan valid jika corrected item total correlation R-hitung menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi. Untuk dapat memastikan signifikansi instrument, dapat dilihat pada tabel 5.28. berikut ini :

Tabel 5.28
Hasil Uji Validitas

Variabel	Personal Korelasi	Kesimpulan
Iklm Organisasi (X)	0,466** - 0,888**	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,613** - 0,779**	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 5.28. menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, skor masing-masing butir dan skor total (Personal Korelasi) menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan pada level 0,01 sehingga seluruh kuesioner dinyatakan valid.

5.4.2. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini batasan nilai adalah 0,6 jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *reliability statistics (cronbach's alpha)*. Diketahui nilai reliabilitas variabel diatas

angka 0,6 artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian reliabel atau dipercaya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.29. berikut ini :

Tabel 5.29

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Dalam Kuesioner	Cronbach's alpha	Keputusan
Iklm Organisasi (X)	12	0,888	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,874	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Pada tabel 5.29 Menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel iklim organisasi (X) 0,888 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,874 yang berarti kedua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

5.5. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, dimana kedua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan meregresikan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan Iklim Organisasi sebagai variabel independen. Hasil regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.30
Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,152	4,861		2,500	0,018
	Iklm Organisasi	0,516	0,096	0,682	5,351	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + \beta.X + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 12,152 + 0,516 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12,152. Artinya adalah apabila variabel iklim organisasi (X) diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 12,152.
2. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi 0,516. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penilaian terhadap iklim organisasi (X) sebesar 1% maka akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,516.

3. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 12,152 + 0,516 + e$.

5.6. Hasil Hipotesis

5.6.1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk itu maka dilakukan uji F. Hasil uji regresi simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.31
Hasil Uji F Hitung
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355,419	1	355,419	28,638	,000 ^b
	Residual	409,552	33	12,411		
	Total	764,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai uji F hitung sebesar 28,638 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $< 0,05$ artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) . Artinya :

1. H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H_a = Ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap Kinerja Karyawan

5.6.2. Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r, dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.32
Hasil koefisien korelasi
Correlations

		Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	,682**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas diketahui antara iklim organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Sedangkan berdasarkan derajat hubungan, nilai pearson correlation yaitu 0,682 yang artinya ada korelasi antara variabel iklim organisai dengan variabel kinerja karyawan.

5.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat sumbangan pengaruh variabel independen (iklim organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.33
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,682 ^a	0,465	0,448	3,523	1,709

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,465. Artinya dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.

5.7. Pembahasan

Bertitik tolak dari hasil penelitian diatas, analisis yang dilakukan terhadap 35 responden yang bekerja di PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru diketahui bahwa berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat pada umur 20-25 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 17,14 %, pada umur 26-30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 17,14 %, selanjutnya pada umur 31-35 berjumlah 8 orang dengan persentase 22,86 %, umur 36-40 berjumlah 5 orang dengan persentase 14,29 %, umur 41-45 berjumlah 3 orang dengan persentase 8,57 %, umur 46-50 berjumlah 4 orang dengan persentase 11,43 % dan umur 51-55 berjumlah 3 orang dengan persentase 8.57 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pt.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru banyak yang berumur 31-35 tahun, hal ini dikarenakan biasanya pada umur 31-35 tahun kinerja karyawan lebih produktif ditambah dengan pengalaman yang sudah ada.

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui jumlah responden kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 responden atau 85,71 %, sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 5 responden atau 14,29 %. Hal ini menggambarkan bahwa Pt.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru Riau yang di mayoritas adalah pria yaitu jumlah persentasenya sebanyak 30 responden atau 85,71 %.

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 35 responden pada Pt.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru Riau, mayoritas karyawan memiliki latar belakang

pendidikan stara SMU/SMA sebanyak 9 orang dengan persentase 25,71 %, sedangkan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 2 orang dengan persentase 5.71 %, dan responden pada tringkat S-1 berjumlah 24 orang dengan persentase 68,57 %. Hal ini menggambarkan bahwa Pt.Ivo Mas Tunggal Pekanbaru mempunyai karyawan yang didominasi tingkat pendidikan setara S-1, dimana hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang biasanya semakin baik pemahamannya dalam mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui bahwa karyawan dengan kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 48,75 %, karyawan dengan kerja 6-10 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 25,71 %, kerja karyawan 11-15 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5.71 %, kerja karyawan 16-20 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 11,43 %,kemidan kerja karyawan 21-25 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5.71 % dan kerja karyawan 26-30 tahun berjumlah 1 orang dengan perentase 2.87 %.

Berdasarkan uji validitas pada tabel 5.28, diperoleh nilai korelasi (pearson correlation) bernilai positif dengan nilai probabilitas korelasi sig. (2 tailed) \geq taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Dengan demikian item data dalam penelitian ini adalah valid.

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 5.29, diperoleh nilai cronbach's alpha (α) variabel iklim organisasi (0,888), sedangkan variabel kinerja karyawan (0,874).

Nilai cronbach's alpha variabel penelitian > 0,60 yang berarti data yang diperoleh dalam penelitian ini reliabel.

Berdasarkan nilai koefisien regresi sederhana pada tabel 5.30 diketahui persamaan $Y = 12,152 + 0,516 + e$. Konstanta sebesar 12,152 artinya adalah apabila variabel iklim organisasi (X) diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 12,152 sedangkan koefisien variabel iklim organisasi adalah 0,516 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai maka kinerja karyawan semakin meningkat. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji koefisien korelasi pada tabel 5.31 diketahui diketahui antara iklim organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Sedangkan berdasarkan derajat hubungan, nilai pearson correlation yaitu 0,682 yang artinya ada korelasi antara variabel iklim organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 5.32 diketahui bahwa nilai R Square sebesar diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,465. Artinya dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen adalah sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.

Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan dapat melakukan upaya terus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan sistem penilaian kinerja yang transparan, memenuhi hak karyawan, memberikan reward dan punishment yang efektif untuk mempertahankan karyawan berkualitas, melakukan training dan pelatihan untuk menambah skill, ilmu pengetahuan dan teknologi bagi karyawan, serta menjalin keakraban antar sesama karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini, disampaikan beberapa kesimpulan dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

1. Berdasarkan uji validitas diatas, diperoleh nilai korelasi (pearson correlation) bernilai positif dengan nilai probabilitas korelasi sig. (2 tailed) \geq taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Dengan demikian item data dalam penelitian ini adalah valid.
2. Berdasarkan uji reliabilitas diatas, diperoleh nilai cronbach's alpha (α) variabel iklim organisasi (0,888), sedangkan variabel kinerja karyawan (0,874). Nilai cronbach's alpha variabel penelitian $>$ 0,60 yang berarti data yang diperoleh dalam penelitian ini reliabel.
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi sederhana maka diketahui persamaan $Y = 12,152 + 0,516 + e$. Konstanta sebesar 12,152 artinya adalah apabila variabel iklim organisasi (X) diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 12,152 sedangkan koefisien variabel iklim organisasi adalah 0,516 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi nilai maka kinerja karyawan semakin meningkat. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Berdasarkan uji F hitung dapat disimpulkan bahwa nilai uji F hitung sebesar sebesar 28,638 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $< 0,05$ artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
5. Berdasarkan koefisien korelasi diketahui diketahui antara iklim organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Sedangkan berdasarkan derajat hubungan, nilai pearson correlation yaitu 0,682 yang artinya ada korelasi antara variabel iklim organisasi dengan variabel kinerja karyawan.
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai R Square sebesar diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,465. Artinya dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.

1.2. Saran

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Untuk itu perusahaan dapat melakukan upaya terus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan sistem penilaian kinerja yang transparan, memenuhi hak karyawan, memberikan reward dan punishment yang efektif untuk mempertahankan karyawan berkualitas, melakukan training dan pelatihan untuk menambah skill, ilmu pengetahuan dan teknologi bagi karyawan, serta menjalin keakraban antar sesama karyawan.

2. Bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan konsep yang sama. Sebaliknya peneliti yang akan melakukan penelitian serupa untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berbeda dari variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Arijanto Agus. 2014. *Etika bisnis bagi pelaku bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- persada Bandung;, Rosda. 2007. *cetakan kedua* ” Salemba Empat, Jakarta.
- Davis, K Newstorm, 1996. *Pelilaku dalam organisasi*, terjemahan Agus dharma. Jilid I. Jakarta. Erlangga
- Handoko,T.,Hani. (2002).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Lussier, N. Robert, 2005, *Organnizational Behavior*,12th, New York: Mc Graw-Hill.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- P. Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Eelangga
- Robbin, stephen P., 2006. *Perilaku organisasi*, PT Indeks, kelompok gramedia, jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Simamora, Henry. (2004).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga.Yogyakarta:STIE YKPN.
- Sudarwan Danim.,2008. *Kinerja Staf Dan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia
- Wirawan, 2007, “*Budaya Dan Iklim Organisasi : teori aplikasi dan penelitian*
- Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.