

Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Herang Hanjuang Bogor

*Ahmad Rojikun¹⁾, Helena Louise Panggabean²⁾, Lily Nabilah³⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Corresepondence author: rojikun65@gmail.com

Received : 6 Februari 2021

Accepted : 30 Maret 2021

Published: 30 Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.3701/ileka.v2i1.564>

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Herang Hanjuang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung kepada 30 karyawan CV Herang Hanjuang Bogor. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa Uji Instrumen yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier bergand, sedangkan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu: Uji Statistik t, Uji Statistik, dan Uji R². Hasil penelitian menghasilkan persamaan regresi $Y = 6.386 + 0.522 X_1 + 0.728 X_2$. Berdasarkan Uji T menunjukkan diketahui nilai sig untuk pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3.111 > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ sebesar 0.052 . sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₀ ditolak dan H_{a0} diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁ terhadap Y. serta Diketahui nilai sig untuk pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3.832 > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ sebesar 0.052 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh X₂ terhadap Y. Uji F menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $13.277 > F_{\text{tabel}}$ 3.34 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y. Nilai R square sebesar 0.496 hal ini menggandung arti bahwa pengaruh variabel *independent* yaitu Motivasi Kerja (X₁) dan Iklim Organisasi (X₂) secara simultan terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 49.6% .

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and organizational climate on employee performance at CV. Herang Hanjuang. The data collection method used a questionnaire directly to 30 employees of CV Herang Hanjuang Bogor. Then an analysis of the data obtained is in the form of Instrument Tests, namely Validity Test and Reliability Test, Classical Assumption Test, and the analytical method used is multiple linear regression model, while the hypothesis testing used is: t-Statistical Test, Statistical Test, and Test. R². The results of the study resulted in a regression equation $Y = 6.386 + 0.522 X_1 + 0.728 X_2$. Based on the T test, it was shown that the sig value for the effect of X₁ on Y was $0.004 < 0.05$ and the t value was $3.111 > \text{the } t \text{ table value}$ was 0.052 . so it can be concluded that H₀₀ is rejected and H_{a0} is accepted, which means that there is an effect of X₁ on Y. And it is known that the sig value for the effect of X₂ on Y is $0.001 < 0.05$ and the tcount is $3.832 > \text{the } t\text{table value}$ is 0.052 . So it can be concluded that H₀₁ is rejected and H_{a1} is accepted which means that there is an effect of X₂ on Y. The F test shows the significance value for the simultaneous effect of X₁ and X₂ on Y is $0.000 < 0.05$ and the Fcount value is $13,277 > F\text{table}$ 3.34 so it can be concluded that H₀₂ is rejected and H_{a2} is accepted which means that there is an effect of X₁ and X₂ simultaneously on Y. The value of R square is 0.496 this means that the influence of the independent variable, namely Work Motivation (X₁) and Organizational Climate (X₂) simultaneously on the dependent variable, namely Employee Performance (Y).) is 49.6% .

Keywords: Motivation And Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, hal ini telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi pelaku ekonomi maupun industri. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efisien dan efektif. Keefisienan dan keefektifan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari pesaing, sehingga perusahaan tetap dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan akan menunjukkan sejauh mana karyawan bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. (Moekijat, 2005:190-191).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (*motivation*) dan faktor iklim organisasi (Mangkunegara, 2009:13). Faktor Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sedangkan faktor iklim organisasi diartikan sebagai faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota organisasi, yang biasa diukur melalui persepsi yang tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilingi sekitarnya.

Menurut Wirawan (2008: 122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin,

yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. CV. Herang Hanjuang yang terletak di Jl. Sukahati Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang mulai dirintis sejak tahun 2013. Seiring berjalannya waktu, kebutuhan air minum dalam kemasan sangatlah dibutuhkan oleh masyarakat. Ketersediaan air minum sehat yang dibutuhkan masyarakat pun mulai langka. CV. Herang Hanjuang memproduksi air beroksigen yang dapat dinikmati oleh setiap kalangan. Tidak hanya kalangan menengah keatas saja yang dapat menikmati air beroksigen yang sehat, masyarakat kalangan menengah kebawah pun juga dapat menikmatinya. Maka dari itu, CV. Herang Hanjuang memproduksi air beroksigen yang dapat dikonsumsi oleh masyarakat kalangan kebawah dengan harga yang terjangkau.

CV. Herang Hanjuang dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari berbagai masalah. Diketahui bahwa kinerja karyawan CV. Herang Hanjuang belum maksimal, hal ini terjadi berdasarkan pada kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu kerja, efektifitas kerja karyawan, dan kemandirian karyawan dalam bekerja yang masih belum memenuhi harapan yang baik, diduga hal tersebut karena kurangnya motivasi dan suasana iklim organisasi yang diterapkan dalam CV. Herang Hanjuang.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka diperlukan penelitian yang dapat memberikan bukti empiris, terkait pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap pencapaian kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian yaitu Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Herang Hanjuang.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari – Februari 2021 di CV. Herang Hanjuang yang terletak di Jl. Sukahati RT 007/RW 008 No.76 Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor, yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang mulai dirintis sejak tahun 2013.

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) untuk motivasi kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2), sedangkan variabel terikat (*Dependent Variable*) untuk Kinerja Karyawan (Y) di lingkungan CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor yang berjumlah 30 karyawan yang terdiri atas 15 karyawan pabrik, dan 15

karyawan *non* pabrik (agen). Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor yang berjumlah 30 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, menggunakan teknik antara lain:

1. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian langsung pada objeknya CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor mengenai permasalahan yang menjadi objek penelitian guna memperoleh data primer dengan cara:

- a. Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor.
- b. Wawancara yaitu dengan mengadakan dialog dengan karyawan bagian personalia CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor.
- c. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada koresponden untuk dijawabnya. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Analisis Deskripsi

Tabel 1. menjelaskan bahwa pada variabel motivasi, jawaban minimum total skor dari responden sebesar 28 dan maksimum sebesar 43, dengan rata-rata total jawaban 36.20 dan standar deviasi 4.930. Variabel iklim organisasi, jawaban minimum total skor dari responden sebesar 27 dan maksimum sebesar 44, dengan rata-rata total jawaban 36.10 dan standar deviasi 5.006. Variabel kinerja karyawan, jawaban minimum total skor dari responden sebesar 27 dan maksimum sebesar 44, dengan rata-rata total jawaban 36.00 dan standar deviasi 4.948.

Tabel 1.
Deskripsi data Penelitian

		Motivasi	Iklm Organisasi	Kinerja Karyawan
	Valid	30	30	30
N	Lepas	0	0	0
	Standard of error mean	36.20	36.10	36.00
	Median	900	9.14	903
	Mode	36.00	36.00	36.00
	Standard deviasi	43	36	36
	Varian	4.930	5.006	5.006
	Range	15	25.059	25.059
	Minimum	28	17	17
	Maximum	43	27	27
	Rata-rata	1086	1083	1080
	25	32.00	31.75	31.75
Percentilea	50	36.00	36.00	36.00
	75	41.00	41.25	41.25

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kuantitatif dari motivasi, iklim organisasi, dan kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 20.

Tabel 2.
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandar	dized	Standardized	1	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std Error	Beta		
(Constant)					
1 Motivasi	6836	7116		897	377
	502	168	467	3111	004
Iklim Organisasi	728	190	634	2832	001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, maka nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk menjadi :

$$Y = 6.386 + 0.522 X_1 + 0.728 X_2$$

Berdasarkan tabel IV. 19 Diatas, maka nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk menjadi:

- a. Nilai a sebesar 6.386 berarti jika X_1 (Motivasi), X_2 (Iklim Organisasi), dan Y (Kinerja Karyawan) bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 6.386.
- b. Koefisien regresi dari variabel X_1 (Motivasi) sebesar 0.522 menyatakan bahwa Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0.522 untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Motivasi) dengan asumsi variabel lain konstanta. Jadi apabila Motivasi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.52
- c. Koefisien regresi dari variabel X_2 (Iklim Organisasi) sebesar 0.728 menyatakan bahwa Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0.728 untuk setiap tambah satu satuan X_2 (Iklim Organisasi) dengan asumsi variabel lain konstanta. Jadi apabila Iklim Organisasi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.728.

Untuk mengetahui diantara variabel bebas tersebut yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien beta masing-masing. Koefisien beta merupakan nilai dari koefisien regresi yang telah distandarisasi dan berguna untuk membandingkan mana diantara variabel bebas yang dominan terhadap variabel terikat.

c. Uji Hipotesis

Tabel 3.
Uji Statistik t (Uji Parsial)

Model	Non Standar koefisien		Standar koefisien	t	Sig.
	B	Standar Error	Beta		
(Konstan)	6.386	7.116		.897	.377
1 Motivasi	.522	.168	.457	3.111	.004
Iklim Organisasi	.728	.190	.634	3.832	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bedasarkan data diatas, dihasilkan sebagai berikut:

- a. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3.111 >$ nilai t_{tabel} sebesar 0.052. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{00} ditolak dan H_{a0} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.
- b. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3.832 >$ nilai t_{tabel} sebesar 0.052. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .

d. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Tabel 4.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	251.624	2	125.812	13.277	.000 ^b
Residual	255.842	27	9.476		
Total	507.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi

Berdasarkan *output* diatas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $13.277 > F_{tabel}$ 3.34 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

e. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 5.
Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R square	Standard Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.458	3.078

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. Menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0.458 atau 45.8% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh motivasi dan iklim organisasi adalah 45.8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Dan berdasarkan *output* data pada tabel IV. 22 Diketahui nilai *R square* sebesar 0.496 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel *independent* yaitu X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel *dependent* yaitu Y adalah sebesar 49.6%. Sedangkan sisanya yaitu 50.4% dipengaruhi oleh faktor lain selain Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi.

Pembahasan

Dari hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Herang Hanjuang Cibinong Bogor dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

H₁ : Motivasi (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 3.111 > nilai t_{tabel} sebesar 0.052.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Mangkunegara (2009: 13) menghasilkan kesimpulan bahwa faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Kurniawati** (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Berdasarkan judul tersebut menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,857$. Nilai t_{tabel} (dengan tingkat sig = 0,05 dan $n-1 = 93-1 = 92$) ditentukan sebesar 1,986. Sehingga nilai $4,857 > 1,986$ yang berarti variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai.

H₂ : Iklim Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Iklim Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 3.832 > nilai t_{tabel} sebesar 0.052.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Mangkunegara (2009: 13) menghasilkan kesimpulan bahwa faktor iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor iklim organisasi diartikan sebagai faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota organisasi, yang biasa diukur melalui persepsi yang tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilingi sekitarnya.

Berdasarkan penelitian **Rachmawati** (2011) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Peneliti Di Pusat Penelitian Oseanografi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Hasil luaran (*output*) pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} = 10,818$ nilai t_{tabel} (dengan tingkat sig = 0,05) dan $n-1 = (89-1) = 88$ ditentukan sebesar 1,662. Sehingga

nilai $10,818 > 1,662$ yang berarti variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja.

H₃ : Motivasi (X₁) dan Iklim Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Variabel Iklim Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 13.277 > F_{tabel} sebesar 3.34.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (*motivation*) dan faktor iklim organisasi (Mangkunegara, 2009: 13). Faktor Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situasion*) dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sedangkan faktor iklim organisasi diartikan sebagai faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota organisasi, yang biasa diukur melalui persepsi yang tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilingi sekitarnya.

Berdasarkan penelitian **Bobi Franst Chornelius** dengan judul Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karywan pada PT. Indosat Tbk. Jakarta diperoleh hasil nilai $F_{hitung} = 22.716$. Sehingga nilai $22.718 > 1.41(F_{tabel})$ yang berarti variabel Motivasi (X₁) dan Iklim Organisasi (X₂) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara serentak antar motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Herang Hanjuang di Cibinong Bogor, dimana variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 3.111 > nilai t_{tabel} sebesar 0.052. variabel iklim organisasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 3.832 > nilai t_{tabel} sebesar 0.052 serta variabel motivasi kerja (X₁) dan variabel iklim organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 13.277 > F_{tabel} sebesar 3.34.

REFERENSI

1. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
2. Chornelius Bobby Franst. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Iklim organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Jakarta*.
3. Davis, Keith, & Newstrom. 2000. *Perilaku dalam Organisasi, Edisi ketujuh.* , Jakarta : Erlangga.
4. Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya.* , Jakarta : Pustaka Pelajar.
5. Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
6. Kerlinger. 2006. *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
7. Manullang. 2004. *Manajemen Personalia, Edisi 3*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
8. Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice-Hall.
9. Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Alfabeta