



Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi Pada Kinerja Karyawan PT Delta Sukses Makmur

Dyah Ayu Puri Palupi¹, Lyna²

Universitas Kristen Teknologi Solo

Jl. Walter Monginsidi No.36-38, Gilingan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57134

Email : dyahayupuripalupi@gmail.com¹, lynauks@gmail.com²

ARTICLE INFO

Article history:

Received 28 Maret 2025

Received in revised form 10 April 2025

Accepted 25 April 2025

Available online 30 Mei 2025

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is to analyze the influence of organizational climate, leadership, motivation on employee performance at PT Delta Merlin Dunia Textile VII. The population in this study were all employees of PT Delta Sukses Makmur totaling 30 staff. In this study using a saturated sample, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The analytical method in this study uses instrument testing, classical assumption test, multiple linear analysis, t-test, F test, and R2 test.

The results of the study on multiple linear regression analysis showed that leadership and motivation variables had a positive and significant effect on employee performance, while organizational climate had a positive but not significant effect on employee performance at PT Delta Sukses Makmur. The results of the Adjusted R Square coefficient of determination obtained the Adjusted R Square coefficient of determination of 0.979 means it is known that the influence given by leadership, organizational climate, motivation on employee performance is 97.9% while the remaining 2.1% is influenced by other variables not included in this study, such as compensation, work environment, discipline

Keywords: leadership, organizational climate, motivation, employee performance.

ABSTRAK

Perumusan masalah didalam penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Pada Kinerja Karyawan PT Delta Sukses Makmur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delta Sukses Makmur berjumlah 30 orang staff. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Metode analisis dalam penelitian menggunakan pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji-t, uji F, dan uji R².

Hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan iklim organisasi

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Delta Sukses Makmur. Hasil nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,979 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 97,9% sedangkan sisanya 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti misalnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, kedisiplinan.

Kata Kunci: kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan, Sumber daya manusia atau karyawan di suatu lembaga ini juga sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. Analog dengan uraian secara mikro, maka fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga itu, tanpa diimbangi kualitas dari karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini pun dapat kita lihat misalnya, perusahaan-perusahaan asing yang hanya mempekerjakan beberapa orang saja, hasilnya lebih baik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan nasional yang karyawannya lebih banyak dengan fasilitas yang lengkap pula. Konsekuensinya tenaga yang dimilikinya harus disesuaikan, paling tidak diberikan pelatihan agar pemakaian alat baru dan canggih tersebut dapat secara efisien. Hal ini semua membuktikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau departemen di dalam masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian, PT. Delta Sukses Makmur juga memiliki banyak pesaing dalam kegiatan usahanya. Industri *textile* merupakan industri yang sangat kompetitif. Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik yang akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bagi pegawai seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja di perusahaan karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator internal dalam menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena sebenarnya hubungan manusia satu dengan yang lain bersifat simbiosis mutualisme yaitu hubungan yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan diantara kedua belah pihak.

Di lingkungan PT Delta Sukses Makmur keberhasilan tujuan instansi sangat tergantung oleh kepemimpinan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian

tujuan-tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian apabila perilaku pemimpin PT Delta Sukses Makmur semakin baik maka cenderung dapat mencapai kepuasan kerja, sebaliknya manakala kepemimpinan dijalankan kurang tepat akan berdampak kurang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Wirawan dalam Susanto [1] iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personel organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin.

Menurut Afandi [2] iklim suatu organisasi merujuk pada berfungsinya organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang para karyawan. Dengan demikian, iklim adalah suatu gambaran mengenai persepsi karyawan secara individual mengenai lingkungan organisasi mereka. Dimensi-dimensi tertentu dari iklim memberikan pengaruh khusus pada kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Robbins [3] adalah kebijakan dan peraturan organisasi, tingkat efektivitas komunikasi, tingkat hubungan antara karyawan serta tingkat partisipasi karyawan. Fenomena — fenomena terkait iklim organisasi dan kinerja karyawan pada PT Delta Sukses Makmur yang ditemui dan kerap menjadi masalah adalah adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan seperti menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak tercapainya target perusahaan. Terdapat beberapa karyawan yang seharusnya pekerjaan sudah dilaporkan sebelum deadline, tetapi masih ada karyawan yang melaporkan pekerjaannya setelah deadline karena tertumpuk oleh pekerjaan baru lainnya akibat kurangnya inisiatif dan kelalaian karyawan. Tanggung jawab yang besar yang diberikan kepada karyawan masih belum bisa terlaksana dengan baik karena tidak semua karyawan mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan dikarenakan skill atau pengetahuan mereka masih kurang.

Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Veithzal [4] motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila karyawan-karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja / semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu

atau sekurang-kurangnya mengembangkan cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Pada Kinerja Karyawan PT Delta Sukses Makmur”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Farida [5] “Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang dimaksud”. Menurut Hasibuan [6] “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Robbins dan Judge [7] menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai visi dan tujuan organisasi

Iklim Organisasi

Hartatik [8] mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relative dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, di mana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik.

Definisi Iklim Organisasi menurut Hamali [9] iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Definisi Iklim Organisasi menurut Sedarmayanti [10], menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktifitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Hasibuan [6] menyebutkan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Schiffman & Kanuk juga turut berpendapat mengenai motivasi, dimana: “*motivation can be described as the driving force within individuals that impels them to action*”.

Menurut Hasibuan [6], motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal

Pinder [11] berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge [3], motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja

Sinambela, dkk [12] kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut Afandi [2] Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Veithzal [4], kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Kasmir [13] menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu"

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

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini adalah di PT Delta Sukses Makmur. Obyek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Delta Sukses Makmur

Populasi dalam penelitian ini seluruh staf bidang pemasaran PT Delta Sukses Makmur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delta Sukses Makmur berjumlah 30 orang staff. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, metode sampel adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel

Data yang digunakan adalah data primer, data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti. Data primer yang dimaksud meliputi data yang diperoleh dari pengambilan data melalui kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Observasi Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.[15];[16]

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan hasil perbandingan r hitung dengan r tabel masing-masing butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi pada semua butir pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,312, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh pernyataan

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,749	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Iklim Organisasi	0,794		Reliabel
Motivasi	0,924		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,921		Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Hal ini berarti kuesioner tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86945124
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.065
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan pada Kolmogorov-smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05 yaitu 0,097 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

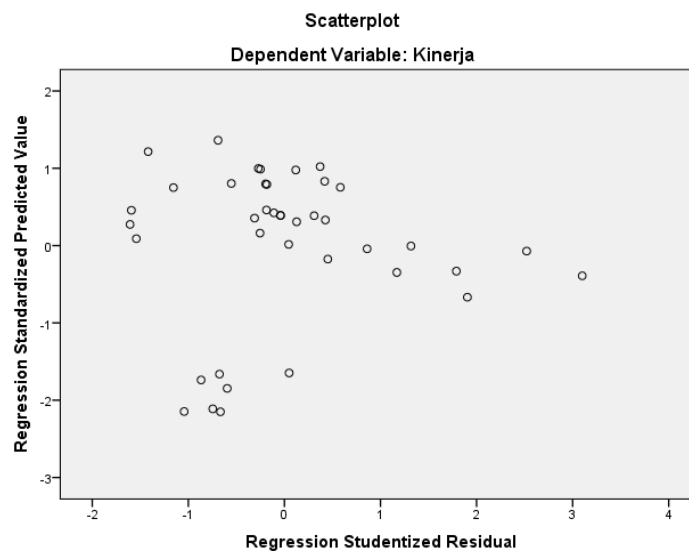
Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.925	1.805		.513	.611		
	Kepemimpinan	.695	.121	.584	5.719	.000	.494	2.024
	Iklim Organisasi	.205	.106	.216	1.926	.062	.410	2.442
	Motivasi	.225	.091	.228	2.468	.018	.602	1.661

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui hasil uji melalui *Variance Inflation Factor (VIF)* yang terlihat dalam output SPSS pada tabel *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10, maka dapat dinyatakan model regresi ini lolos/terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot pada diagram diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.815	.979		2.987	2.416

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas diperoleh hasil pengujian Durbin Watson (DW test) yang menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,637, dU sebesar 1,658 dan 4-dU sebesar 2,342, yang berarti bahwa hipotesis nol diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.925	1.805		.513	.611
Kepemimpinan	.695	.121	.584	5.719	.000
Iklim Organisasi	.205	.106	.216	1.926	.062
Motivasi	.225	.091	.228	2.468	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,925 + 0,695 X_1 + 0,205 X_2 + 0,225 X_3$$

Persamaan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 0,925$ artinya nilai konstanta menunjukkan bahwa variabel-variabel independen kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi diasumsikan konstan atau tetap maka menyebabkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan positif
- 2) $\beta_1 = 0,695$ menunjukkan kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila kepemimpinan ditingkatkan, kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) $\beta_2 = 0,205$ menunjukkan iklim organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila iklim organisasi ditingkatkan, kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) $\beta_3 = 0,225$ menunjukkan motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila motivasi kan ditingkatkan, kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat alam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,000	Signifikan
Iklim Organisasi	0,026	Signifikan
Motivasi	0,018	Signifikan

- 1) Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000
- 2) Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,026
- 3) Motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,018

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji Serempak (Uji F)

ANOVA ^a		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1411.859	3	470.620	52.761	.000 ^b
	Residual	321.116	36	8.920		
	Total	1732.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung 52,761 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005, berarti ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi (R₂)

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.815	.799	2.987	2.416

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *SPSS* tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,799 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 79,9% sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Sukses Makmur. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai β koefisien penelitian yaitu sebesar 0,695 yang menandakan bahwa upaya peningkatan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Nilai t penelitian mempunyai nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000 mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti Kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja. Kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kondisi lingkungan tersebut. Artinya jika kepemimpinan baik maka dapat mengakibatkan kinerja yang baik pula. Kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan maka untuk peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan peningkatan kepemimpinan melalui kerjasama, partisipasi, pendelegasian tugas, pemberdayaan bawahan dan tanggung jawab, dan pengambilan keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan kondisi lingkungan.

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Sukses Makmur. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai β koefisien penelitian yaitu sebesar 0,205 yang menandakan bahwa upaya peningkatan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Nilai t penelitian mempunyai nilai signifikan $>$

0,05 yaitu 0,062 mengindikasikan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya iklim organisasi di PT Delta Sukses Makmur mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari oleh belum baiknya iklim organisasi PT Delta Sukses Makmur dimana masih belum adanya kebebasan yang diberikan dalam menyampaikan pendapat dan belum intensnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai mengenai masalah yang ada sehingga menciptakan iklim yang kurang kondusif yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Sukses Makmur. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai β koefisien penelitian yaitu sebesar 0,225 yang menandakan bahwa upaya peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Nilai t penelitian mempunyai nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,018 mengindikasikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi terbukti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Delta Sukses Makmur. Dengan adanya motivasi dari pimpinan yang diberikan kepada karyawan tentu akan memberikan peningkatan kinerja karyawan tersebut dan dorongan motivasi yang diberikan bisa memacu seorang agar lebih meningkatkan motivasi dalam diri karyawan sehingga kinerja yang dilakukan oleh mereka akan jauh lebih baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Delta Sukses Makmur
2. Variabel iklim organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Delta Sukses Makmur
3. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Delta Sukses Makmur

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain :
 - a. Meningkatkan peran pimpinan PT Delta Sukses Makmur dengan mengevaluasi dan meningkatkan kharisma dalam memimpin, meningkatkan rasa kepercayaan terhadap karyawan agar karyawan lebih loyal terhadap organisasi dan pemimpinya
 - b. Diharapkan pimpinan PT Delta Sukses Makmur selalu memperhatikan bagaimana iklim organisasi yang tercipta di dalam perusahaan, agar karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif dan mencapai produktivitas yang maksimal
 - c. Meningkatkan motivasi yang tinggi terhadap para karyawan agar dapat memacu semangat para bawahan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya.
2. Untuk penelitian berikutnya dalam wilayah pembagian kuesioner lebih diperluas dengan menambah jumlah responden yang sesuai.
3. Menambahkan variabel bebas seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan yang belum bisa digambarkan dalam penelitian ini

Keterbatasan Penelitian

1. Pemilihan lokasi penelitian hanya terbatas hanya karyawan di PT Delta Sukses Makmur.
2. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada dan mendeskripsikannya secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta

hubungan antar fenomena yang diselidiki dengan tidak mengesampingkan bahwa peneliti akan membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3. Masih banyaknya jawaban kuisioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga tidak konsisten terhadap jawaban kuisioner dan terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- 1] Susanto, Yohanes, 2019. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai nonmedis RSUD lubuklinggau. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.17 (1), Hal. 31-40
- 2] Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- 3] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- 4] Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- 5] Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press*.
- 6] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- 7] Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- 8] Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- 9] Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- 10] Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- 11] Pinder, 2013, *Work motivation: Theory, Issues And Applications* . Illinois : Scoff, Foresmen
- 12] Sinambela, Lijan Poltak, 2018. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan dan Implementasi*, cetakan kelima, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- 13] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- 15] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- 16] Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.