

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai satu pengelola dan pendayaguna sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan suatu organisasi, dan untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja secara maksimal diperlukan tindakan dari suatu organisasi terhadap karyawan yang dimilikinya (Utami,2016). Perusahaan harus bias mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu lembaga atau perusahaan. Suatu lembaga menginginkan karyawan

untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik mampu menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan ialah suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017). Demi tercapainya tujuan suatu perusahaan, manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan (Simamora, 2015). Menurut Robbins (2015:89) kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi.

Capella Ubud Resort Gianyar merupakan sebuah perusahaan yang bergerak didalam bidang jasa perhotelan atau penyewaan jasa kamar untuk wisatawan local maupun internasional. Capella Ubud Resort, Gianyar mengusung konsep tenda mewah ditengah hutan yang berlokasi di Jl. RY Dalem, Keliki, Kec. Tegallalang, Kabupaten Gianyar, Bali.

Capella Ubud Resort Gianyar didirikan sejak tahun 2018. Beberapa waktu lalu Capella Ubud Resort dinobatkan sebagai hotel terbaik sedunia dalam daftar terbaik tahunan bergengsi, The World's Best Awards versi majalah wisata Travel + Leisure, menyadari sepenuhnya bahwa pelayanan terhadap konsumen akan dapat dilakukan dengan baik apabila kinerja karyawan yang tinggi sehingga tidak mengecewakan para

konsumen. Kinerja akan dapat terwujud apabila. Karyawan dapat termotivasi dari iklim organisasi yang ada di tempat kerja serta dapat menumbuhkan komitmen berorganisasinya bagi perusahaan, Asset terbesar dan nilainya paling tinggi adalah sumber daya manusia. Untuk itu Capella Ubud Resort Gianyar berkomitmen melalui motivasi kerja dalam sebuah iklim organisasi yang dapat menumbuhkan komitmen berorganisasi akan dapat tercipta hubungan yang harmonis dan bisa menciptakan kinerja para karyawannya dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Melihat betapa pentingnya pengaruh motivasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi didalam mengoprasikan perusahaan dengan individu yang berbeda-beda, maka seseorang pemimpin harus benar-benar berkualitas dan mampu membimbing bawahannya dengan baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi tentu akan dapat membawa perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seperti kehidupan usaha yang normal dalam jangka panjang. Sebagai gambaran adanya kinerja karyawan pada Capella Ubud Resort Gianyar. berikut disampaikan tingkat absensi seperti pada table 1.1.

Tabel 1.1.
Persentase Ketidak Hadiran Karyawan
Pada Capella Ubud Resort, Gianyar
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (Hari)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Ketidak Hadiran
1	2	3	$4=2 \times 3$	5	$6=4-5$	$7=5/4 \times 100\%$
Januari	60	25	1.500	45	1.455	3,00
Februari	60	22	1.320	39	1.281	2,95
Maret	60	23	1.380	42	1.338	3,04
April	60	24	1.440	44	1.396	3,06
Mei	60	25	1.500	43	1.457	2,87
Juni	60	23	1.380	41	1.339	2,97
Juli	60	26	1.560	46	1.514	2,95
Agustus	60	27	1.620	49	1.571	3,02
September	60	25	1.500	45	1.455	3,00
Oktober	60	23	1.380	43	1.337	3,12
November	60	23	1.380	43	1.337	3,12
Desember	60	25	1.500	48	1.452	3,20
Jumlah		291	17.460	528	16.932	36,30
Rata		24,25	1.455	44	1.411	3,02

Sumber: Caepella Ubud Resort, Gianyar (Data diolah, 2020)

Dilihat dari tabel 1.1. dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi dari bulan Januari-Desember tahun 2020 rata-rata sebesar 3,02%. menurut Ardana, dkk (2012:93) Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Apabila dilihat dari tingkat persentase relatif masih di atas 3,02%, hal tersebut menunjukan bahwa karyawan pada Capella Ubud Resort, Gianyar kurang rajin dan agresif (berkemauan) dalam bekerja. Maka perlu perhatian dari pimpinan

untuk meningkatkan kembali semangat dan kemauan bekerja mereka, dengan memberikan motivasi kepada mereka.

Motivasi adalah serangkain sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Erica (2020), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Itulah sebabnya pihak yang mengelola SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada, masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atau sudah mengalami penurunan. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami, 2019). Dengan demikian pihak yang mengelola SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan, sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya SDM yang ada, yang berakibat tidak tercapainya target organisasi.

Keberadaan motivasi pada suatu perusahaan sebagai peningkatan kinerja karyawan memiliki peran cukup besar karena motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Siagian, 2009). Krisnawati (2019), membuktikan Motivasi

memberikan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi tentu akan memiliki upaya yang tinggi didalam bekerja sehingga pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target dari perusahaan. Sebaliknya karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah karena karyawan tidak terdorong untuk melakukan usaha terbaiknya didalam bekerja. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, motivasi sangat penting diberikan pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Reymon (2020) menunjukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila motivasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila motivasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja akan menurun. Salis Rabindra (2019) juga menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Ditemukan dalam hasil penelitian terdahulu menurut Andini (2020), Nuraeni (2020) dan Kristianti (2021) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian dari Luhur (2014),

Julianry, dkk (2017) dan Rahman (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Dengan adanya motivasi di harapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahannya perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. Maka dari pada itu, motivasi sebagai salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Iklim organisasi menjadi faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja, Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Penelitian Rousseau dalam Sedarmayanti (2010:75) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Wirawan (2008:122) menyatakan bahwa “iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasinya”. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu

organisasi. Hubungan tersebut terjadi melalui beberapa komponen tertentu yang menciptakan interaksi antar unsur yang terkait dan berhubungan dengan kondisi kebijaksanaan dan prosedur yang diperuntukan bagi masing-masing kelompok kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana saat iklim organisasi mengalami penurunan akan berdampak pula pada menurunnya kinerja karyawan begitupun sebaliknya apabila iklim organisasi mengalami kenaikan maka akan berdampak pula pada meningkatnya kinerja karyawan. Ratnasari (2020), Aqsariyanti dkk (2019) dan Azali (2018) juga menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana iklim organisasi yang dirasakan karyawan terstruktur dengan baik sehingga akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal. Namun penelitian dari Putra, dkk. (2017) mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Fenomena lain yang ditemukan di Capella Ubud Resort, Gianyar ditandai dengan masih kurangnya sikap dan emosional terhadap organisasi dan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga hal ini menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

Disamping faktor motivasi dan iklim organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Utami (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja dengan keras untuk kemajuan perusahaan. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya sesuai job yang ada, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya (*extra role*) dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya dari tercapainya tugas yang diharapkan oleh organisasi membandingkan kemampuan dengan karyawan lainnya (Utami, 2020). Menurut Khan, *et al.*, (2010) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) mengartikan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian dan mampu membuat karyawan percaya

terhadap perusahaan akan memperoleh timbal balik dari karyawan berupa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasi tujuan karyawan dengan organisasi kemauan untuk mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta mempertahankan nilai nilai serta munculnya kesamaan nilai dan organisasi tersebut, Utami (2016) Sementara itu, Wirawan (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi variabel- variabel yang berhubungan dengan organisasi, seperti turnover (pindah kerja), perilaku kewargaan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Utami (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Dengan adanya komitmen yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula. Berdasarkan penelitian Frimayasa dkk (2020), Ginanjar dkk (2021), Hardani dkk (2020), Nadapdap (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang bertolak belakang diperoleh oleh Novita, dkk (2016) menemukan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena dilapangan bahwa motivasi yang diberikan sebagai sarana pendorong untuk menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kualitas kinerja antar karyawan masih belum optimal, iklim organisasi yang kurang hangat dan harmonis serta rasa saling memiliki antar karyawan dan perusahaan yang kurang erat membuat karyawan merasa tidak ingin bertahan di perusahaan yang berpengaruh terhadap

komitmen organisasi maka membuat kinerja karyawan menurun. Maka dari itu Capella Ubud Resort, Gianyar berkomitmen melalui motivasi sebagai dorongan bagi para karyawan dalam sebuah iklim organisasi yang dapat menumbuhkan komitmen berorganisasi maka akan dapat tercipta hubungan yang harmonis dan bisa menciptakan kinerja yang baik bagi para karyawannya dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Capella Ubud Resort, Gianyar?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Capella Ubud Resort, Gianyar?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Capella Ubud Resort, Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, mengenai tingkat kinerja karyawan pada Capella Ubud Resort, Gianyar :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Capella Ubud Resort, Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Capella Ubud Resort, Gianyar.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Capella Ubud Resort, Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai serta sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang serupa dimasa mendatang.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan praktis dalam mengatasi kinerja pegawai yang disebabkan oleh motivasi, iklim organisasi dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan, sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam menentukan kebijakannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal – Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham, 2011).

Locke (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan (Siagian, dkk, 2017). Menurut Sedarmayanti (2011:260)

kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017). Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

2. Indikator Kinerja

Indikator-Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

3. **Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2016) yaitu:

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam berhubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadi efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, Kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.3 Motivasi

1. Definisi Motivasi

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Selain itu menurut Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar

mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Maslow (1994), Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu. Motivasi seseorang mempengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan. Maslow (Asim, 2013), menyatakan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan.

Selanjutnya Maslow (Asim, 2013) juga menyatakan bahwa motivasi manusia berkembang secara berurutan sesuai dengan lima tingkat kebutuhan, kebutuhan ini adalah fisiologis (lapar, haus), keamanan (perlindungan), sosial (diterima, milik kelompok tertentu), harga diri (kepercayaan diri, prestasi, penghargaan, status, pengakuan), dan aktualisasi diri (menyadari potensi seseorang untuk terus mengembangkan diri). Menurut Maslow, orang mulai di bagian bawah hirarki, memastikan bahwa kebutuhan fisiologis, seperti lapar adalah pertama yang dipenuhi. Selanjutnya mereka memotivasi sendiri, secara bertahap, untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi seperti keselamatan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

2. Indikator Motivasi

Mengacu pada Teori Menurut Abraham H. Maslow manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis,

kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk dihormati dan kebutuhan untuk mewujudkan diri. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja antara lain dilakukan dengan motivasi, baik berupa finansial maupun non finansial. Dengan adanya motivasi akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan, sebagaimana diketahui motivasi adalah seberapa banyak kita ingin sesuatu atau sebesar keinginan kita untuk mencapainya. Bahwa motivasi dipengaruhi oleh hierarki kebutuhan, maka selanjutnya diajukan sebagai indikator yang akan mengukur variabel motivasi kerja, yaitu:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis)
2. *Safety / Security Needs* (Kebutuhan Akan Rasa Aman)
3. *Social Needs* (Kebutuhan Akan Rasa Memiliki Dan Kasih Sayang)
4. *Esteem Needs* (Kebutuhan Akan Penghargaan)
5. *Self-actualization Needs* (Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri)

3. **Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi kerja saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dengan pencapaian produktivitas yang baik, untuk itu pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2015:116-120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern sebagai berikut:

1. **Faktor Intern** Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini, dengan melakukan pekerjaan apa saja.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda sehingga dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan Seseorang mau bekerja agar mendapatkan pengakuan adanya penghargaan terhadap prestasi kerjanya. e. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

- a) Kondisi lingkungan kerja Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar perawat yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai Sumber penghasilan utama bagi para perawat untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c) Suvervisi yang baik Memberikan pengarahan, membimbing kerja para perawat agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan Setiap perawat akan mengorbankan yang ada pada dirinya untuk organisasi untuk mendapatkan

jaminan pekerjaan. Status dan tanggung jawab Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.

- e) Peraturan yang Fleksibel Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para perawat untuk bekerja lebih baik.

2.1.4 Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Stringer sebagaimana dijelaskan oleh Ruliana (2014:152) bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi. Iklim organisasi ini merupakan istilah untuk menggambarkan lingkungan organisasi atau situasi organisasi. Iklim organisasi berkenaan dengan rangkaian sifat yang dapat dipersepsi orang-orang dalam suatu organisasi atau unit-unit tertentu. Pembicaraan tentang iklim organisasi sebenarnya merupakan pembicaraan lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap kemudian mempengaruhi perilaku organisasi (Steers, 1985:120).

Selain pengertian di atas Owen dalam Wirawan (2009) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Lebih lanjut Wirawan (2009) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal

organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia dimana pekerja dalam suatu organisasi melakukan kegiatannya. Hal ini menunjuk kepada suatu bagian dari organisasi, cabang atau bahkan keseluruhan organisasi itu sendiri. Iklim tersebut tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh, tetapi hanya dapat dirasakan keberadaannya. Iklim organisasi disebutkan akan menunjukkan falsafah organisasi yang mencakup falsafah, tujuan, pola kepemimpinan, interaksi dalam organisasi dan lingkungan sosialnya. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Mereka membedakan antara situasi aktual (yakni budaya) dan persepsi dari itu (iklim).

Dari pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan, suasana, atau kondisi suatu organisasi yang membuat anggota organisasi menunjukkan perilakunya baik secara positif atau negatif pada pekerjaannya.

2. Indikator Iklim Organisasi

Indikator iklim organisasi menurut Kusnan (2015: 85) yaitu sebagai berikut:

a) Tanggung Jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

b) Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

c) Kehangatan antar karyawan

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

d) Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.

e) Konflik

Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

3. **Faktor-Faktor Iklim Organisasi**

Strees (2013:32) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

a) Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

b) Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal.

c) Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan ini yaitu membuat para personil atau pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

d) Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

e) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk

pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Moorhead dan Griffin (2013) mengartikan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Darmawan (2013), komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Widyantara, dkk. (2015) mengartikan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Suma dan Lesha (2013) menyatakan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga faktor yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Umam (2012:261) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah:

a) Karakteristik pribadi individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b) Karakteristik organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c) Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

3. **Indikator Komitmen Organisasi**

Robbins (2015), menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen *normative* (*normative commitment*) adalah, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.
3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena dia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan menghancurkan keluarganya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dibuat berdasarkan acuan dan keterkaitan teori dari penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut ini akan diuraikan beberapa penelitian sebelumnya

1. Setiawan (2015) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, maka perlu diciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawan level pelaksana. Apabila dimensi ini dapat tercipta dalam perusahaan, maka dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan level pelaksana.

2. Maria (2017) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X Di Bandung yang menyatakan penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu iklim organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif serta signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan X.
3. Aqsariyanti dkk (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti iklim organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima karena iklim organisasi merupakan variabel dominan. Berarti iklim organisasi lebih besar kontribusinya daripada etos kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Ratnasari dkk (2020) dengan judul Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan hasil penelitian menunjukan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Azali (2018) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan hasil penelitian menunjukan kinerja Karyawan adalah dengan adanya Iklim Organisasi yang baik.

Maka dari itu dalam penelitian ini dikaji perihal iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Variabel Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dengan klasifikasi sedang.

6. Andini (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Forintransbuana Logistics Surabaya yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, promosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Frimayasa dkk (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag yang menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, komitmen organisasi dan human capital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. Ginanjar dkk (2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta yang menyatakan hasil penelitian ini variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,427 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,858 dengan kriteria baik. Komitmen organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,465 + 0,849X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

9. Hardani dkk (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan^[1] yang menyatakan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Dari uji asumsi klasik menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan lolos uji multikolinearitas, lolos uji heteroskedastisitas, lolos uji autokorelasi dan uji normalitas. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, organizational citizenship behavior (ocb) dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD. Husada Sragen di unit keperawatan.
10. Kristianti dkk (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta yang menyatakan hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(7,071 > 1,995)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(7,112 > 1,995)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X_1 +$

0,405X2 dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $(43,928 > 2,740)$.^[1]_{SEP}

11. Nadapdap (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.
12. Noviardy (2020) dengan judul Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit^[1]_{SEP} yang menyatakan dengan demikian berarti bahwa variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng.
13. Novita dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Nusantara Enterprise yang menyatakan hasilnya variabel motivasi berdampak positif serta signifikan pada performa pekerja.
14. Nuraeni (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank GHI Di Kepri yang menyatakan Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dan pelatihan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

15. Reymon (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatra Utara yang menyatakan dari Uji parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

