

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetisi diantara para pengusaha menjadi amat selektif dan menuntut perusahaan untuk terus unggul dalam persaingan terutama pada masa globalisasi ini. Pengoptimalan dan pengelolaan sumber daya manusia disetiap perusahaan menjadi kunci guna menghadapi persaingan. Usaha hotel ialah satu dari banyaknya elemen pemegang peran sentral pada majunya perkembangan di sektor pariwisata (Setiawan, 2016). Hotel menjadi sebuah bentuk usaha yang mayoritas kegiatan usahanya berkecimpung pada aspek kefasilitasan atau *accomodation* yang pengelolaannya dilakukan untuk mendapatkan keuntungan (Kelly, 2021).

Kinerja yang baik dan selalu meningkat merupakan harapan organisasi, Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan Visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat di ketahui dan di ukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai standar keberhasilan yang di tetapkan oleh organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. 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 tidak melanggar hukum dan

tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin, 2016:260). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, dapat dinilai melalui hasil pencapaian target. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan mencapai tujuan tersebut, salah satunya dapat dicapai melalui kinerja karyawan (Iskandar, 2018).

Menurut Yasdianto dkk., (2020) Iklim organisasi juga merupakan salah satu faktor dalam pencapaian kinerja, iklim organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi (Ayas, 2018). 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 menentukan kinerja organisasi (Hasyim dan Pasaribu, 2021).

Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, dengan suasana kerja yang nyaman, maka cenderung akan meningkatkan semangat karyawan sehingga kinerja akan tercapai. Berdasarkan penelitian Oktaviari *et al.*, (2020)

menyatakan iklim organisasi merupakan factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suprianti (2018) menyatakan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Sayoga (2018) menyatakan semakin baik iklim organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Nugroho (2016) menyatakan iklim organisasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Junah *et al.* (2021) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016: 109). Penelitian Ahmad *et al.*, (2021) motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja karyawan. Anggraini *et al.*, (2021) menyatakan motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Adam *et al.*, (2019) menyatakan semakin baik motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan Aini *et al.*, (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gah (2021) kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison dkk., 2016:142). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:86). Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Dessler, 2017:408). Pengertian kompetensi tersebut menggambarkan kemampuan yang dimiliki karyawan berisi seperangkat pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran.

Penelitian Sumiati (2021) menyatakan kompetensi merupakan factor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, Wahyudi *et al.* (2019) menyatakan semakin baik kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan. Winarno dan Perdana (2015) menyatakan karyawan yang memiliki kompetensi baik akan dapat meningkatkan kinerjanya. Srikaningsih dan Setyadi (2015) menyatakan Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat

pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Nugroho *et al* (2016) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Angels Boutique Hostel memiliki restoran, kolam renang *outdoor*, *bar*, dan *lounge* bersama di Canggu. Menawarkan taman, hostel ini dekat dengan beberapa tempat wisata terkenal, sekitar kurang dari 1 km dari Pantai Batu Bolong, 11 menit berjalan kaki dari Pantai Nelayan, dan kurang dari 1 km dari Pantai Berawa. Properti ini menawarkan pemandangan taman, teras, dan resepsionis 24 jam. Penelitian ini dilakukan di Angel Boutique Hostel Canggu. Dalam operasionalnya, Angel Boutique Hostel Canggu masih mengalami masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari keluhan konsumen yang harus mendapat perhatian dari pihak manajemen. Berikut disajikan data kinerja karyawan Angel Boutique Hostel Canggu selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Keluhan Pengunjung Angel Boutique Hostel Canggu Tahun 2018-2020

No.	Jenis Keluhan	Tahun			Jumlah	Rata-rata
		2018	2019	2020		
1	Pelayanan kurang ramah	13	14	13	40	13
2	Produk yang kurang baik	12	11	14	37	12
3	Pelayanan yang lambat	15	13	14	42	14
4	Fasilitas yang kurang memadai	4	5	5	14	5
Jumlah		40	43	46		
Rata-rata		10	11	12		

Sumber : Angel Boutique Hostel Canggu.

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui masih terjadi fluktuasi keluhan konsumen pada Angel Boutique Hostel Canggu selama tahun 2018-2020.

Keluhan tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebanyak 46 keluhan dan keluhan terendah terjadi pada tahun 2018 sebanyak 40 keluhan, dimana keluhan terbanyak adalah pelayanan yang kurang lambat dan keluhan terendah adalah fasilitas yang kurang memadai. Hal ini mengindikasikan masih belum konsistennya kinerja karyawan Angel Boutique Hostel Canggü sehingga perlu dilakukan perbaikan berkelanjutan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan Angel Boutique Hostel Canggü, menyatakan masih kurangnya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan seperti insentif, selain itu masih ditemukan belum sesuai kompetensi yang dimiliki dengan pekerjaan. Selain permasalahan diatas ditemukan ketidakkonsistenan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarsih *et al.*, (2017) menyatakan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Arifin *et al.*, (2016) menyatakan motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Adam *et al.*, (2019) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Dalam Menentukan Kinerja Karyawan Pada Angel Boutique Hostel Canggü”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan diatas maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Angel Boutique Hostel Cangu?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Angel Boutique Hostel Cangu?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Angel Boutique Hostel Cangu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Angel Boutique Hostel Cangu.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Angel Boutique Hostel Cangu.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Angel Boutique Hostel Cangu.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini merupakan aplikasi ilmu-ilmu dan dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan membandingkannya dengan kenyataan yang terdapat di Angel Boutique Hostel, khususnya pemahaman tentang Iklim organisasi, motivasi dan kompetensi dalam menentukan kinerja karyawan.

2) Manfaat secara praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa untuk bisa menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah, agar bisa digunakan pada keadaan sesungguhnya yang terjadi di perusahaan. Serta memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran, sebagai bahan pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait masalah iklim organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan, bahan acuan ilmiah, menambah koleksi perpustakaan, dan sebagai bahan referensi bagi yang ingin meneliti masalah yang sejenis.

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(2016). 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). Kusuma (2015)

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 di capai, sedangkan variabel iklim organisasi, motivasi dan kompetensi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Tohardi (2015:170) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan seta waktu. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat penting karena keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan selama satu periode. Bila kinerja karyawan rendah maka tujuan perusahaan yang dihasilkan juga rendah. Semakin tinggi keberhasilan kinerja karyawan maka tingkat pencapaian tujuan perusahaan akan semakin tinggi (Lie dan Siagian, 2018).

2) Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya 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 karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam 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 sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Jackson (2015) adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya

b) Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati

sempurna atau mendekati tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

c) Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output, dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

e) Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam organisasi dapat menentukan kinerja karyawan itu sendiri.

2.1.3 Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi.

Menurut Satrio dan Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi juga merupakan suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Menurut Luthans (2011:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi

tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Menurut Simamora (2011:31) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa di setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan kualitas dari setiap proses interaksi didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja.

2) Jenis-jenis Iklim Organisasi.

Menurut Kurniawan (2018) mengemukakan bahwa iklim-iklim organisasi itu dapat digolongkan sebagai berikut:

- a) Iklim organisasi yang menggambarkan organisasi penuh semangat para bawahan dan hidup, memberikan kepuasan para anggota kelompok dalam memenuhi kbutuhan-kebutuhan. Ciri utama dari iklim organisasi ini adanya “kewajaran” tinggkah laku semua anggota.
- b) Iklim bebas, pemimpin sedikit memberikan pengawasan, semangat kerja para bawahannya pertama muncul karena hanya untuk memenuhi kepuasan pribadi.

- c) Iklim terkontrol, bercirikan “*impersonal*” dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi tidak diperhatikan. Ciri khas dari iklim terkontrol adanya ketidak wajarannya tingkah laku karena kelompok hanya mementingkan tugas-tugas.
- d) Iklim yang familiar (kekeluargaan), iklim yang bersifat manusiawi, dan tidak terkontrol. Para bawahan hanya berlomba-lomba untuk memenuhi tuntutan pribadi mereka, namun sangat sedikit perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial yang ada kurang diperhatikan.
- e) Iklim keayahan (*Paternal Climate*), bercirikan adanya penekanan, kepala sekolah biasanya berusaha menekan atau tidak menghargai adanya inisiatif yang muncul dari bawahan tidak dimanfaatkannya untuk melengkapi kemampuan kerja kepala sekolah.
- f) Iklim tertutup, para bawahan biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh. Organisasi tidak maju, semangat para bawahan rendah, karena para bawahan disamping tidak memenuhi tuntutan pribadi. Tingkah laku bawahan iklim organisasi tersebut “tidak wajar” dalam arti kenyataan seperti mundur.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.

Menurut Yuliana (2007:32) faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi adalah sebagai berikut.

a) Struktur organisasi.

Formalitas dalam pembagian, pengelompokkan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim organisasi.

b) Metode pengarahan dan pengawas karyawan.

Metode yang digunakan oleh manajer dan pengawas untuk mengarahkan dan mengawasi para karyawannya merupakan faktor utama untuk menentukan iklim organisasi yang menjadi tanggungjawab mereka.

c) Hakikat hubungan antar individu dan kelompok.

Kepemimpinan kelompok kerja yang berkualitas dan dengan pendekatan situasional, peranan anggota kelompok yang jelas dan terstruktur, hubungan antar individu yang hangat, dan adanya perubahan yang progresif dalam kelompok akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan anggotanya.

d) Pengaruh timbal balik antara atasan dan bawahan.

Adanya timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan akan membentuk iklim organisasi yang positif.

e) Hakikat pekerjaan.

Kedudukan, makna, dan susunan pekerjaan dapat menentukan hakikat hubungan diantara orang-orang dalam pekerjaannya sehingga dapat menentukan iklim organisasi.

f) Luas organisasi.

Luasnya organisasi dapat mempengaruhi iklim organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam organisasi yang besar, misalnya pengawasan dari atasan dan komunikasi menjadi kurang efektif.

g) Mutu lingkungan fisik.

Mutu lingkungan fisik yang mengandung kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang positif.

4) Indikator Iklim Organisasi

Stringer (2001) mengemukakan ada 5 indikator iklim organisasi :

a) Struktur.

Struktur organisasi merefleksikan perasaan individu mengenai peran dalam pembagian tugas yang jelas dalam lingkungan iklim organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai struktur organisasi.

b) Tanggung Jawab.

Tanggung jawab merefleksikan perasaan seseorang bahwa mereka terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai tanggung jawab.

c) Penghargaan.

Penghargaan mengindikasikan perasaan individu yang merasa dihargai dengan diberikan imbalan karena telah bekerja keras dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penghargaan.

d) Dukungan.

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung di antara kelompok kerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai dukungan.

e) Komitmen.

Komitmen merefleksikan Perasaan Bangga pegawai memiliki organisasinya. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai komitmen.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:11) menyatakan motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016:61) menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan untuk mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan (Afriska, 2017:4).

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:13). Ada tujuh faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- a) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu tempat atau syarat – syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri – cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

b) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kekaryawanan akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing - masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis dibagian karyawan, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah

akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

d) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e) Tanggung jawab.

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi kepada para karyawan merupakan timbal balik atas komponen yang diterimanya. Pihak instansi memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing - masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik perusahaan maupun pihak karyawan tentu saja dijaga keharmonisannya.

f) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh instansi kepada karyawan yang memang mempunyai

suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

g) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan oleh instansi. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:101-102) indikator untuk menilai motivasi adalah mengacu pada teori Maslow yaitu :

a) Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan yang berkaitan dengan fisiologi manusia seperti makan, minum, perlindungan Fisik dan Pakaian.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

c) Kebutuhan Rasa Memiliki

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d) Kebutuhan akan Harga Diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain

e) Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, dan berpendapat.

2.1.5 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Priansa (2017) Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan..

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi, seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya, perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung oleh pegawai atau pegawai yang mempunyai kemampuan kompetensi yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2017:203) menyatakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik. Dari

ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

2) Jenis Kompetensi

Menurut Kunandar dalam Oktavina (2018), kompetensi dapat dibagi menjadi 5 (lima) kategori yakni :

a) Kompetensi intelektual

Yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada padadiri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.

b) Kompetensi fisik

Yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

c) Kompetensi pribadi

Perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.

d) Kompetensi social

Perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

e) Kompetensi spiritual

Yakni pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

3) Manfaat Kompetensi

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Oktavina (2018) terdapat 3 (tiga) manfaat dari kompetensi, yaitu :

a) Prediktor kesuksesan kerja

Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat dipresiksikan akan sukses.

b) Merekrut karyawan yang handal

Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dapat dengan mudah dapat dijadikan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.

c) Dasar penilaian dan pengembangan karyawan

Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan system kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

4) Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2017:204-205), menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah :

- a) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan fikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- b) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- e) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang

dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

- f) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit, Volume, Halaman	Variabel				Metode Analisis	Hasil / Temuan
		Iklm Organisasi (X1)	Motivasi (X2)	Kompetensi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)		
1	Sunarsih et al. (2017). <i>Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. Review of Integrative Business and Economics Research</i> , Vol. 6, pp. 262-276.	√	√		√	Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 120 responden pegawai di kantor pusat dan di kantor wilayah (UPBJJ-UT) di daerah Bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, menggunakan stratified random probability sampling. Metode analisis yang digunakan adalah	Hasil menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Namun, variabel-variabel ini, termasuk iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

						Analisis regresi berganda dan Smart Partial Least Square (PLS)	
2	Oktaviari, et al. 2020. <i>The Influence of Organizational Climate, Organizational Commitment and Self-Efficacy into Employee Performance in PT BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali. Vol.1, pp.571-580</i>	√			√	Populasi dalam penelitian ini adalah penduduk tetap karyawan yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun adalah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan membuat kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah instrument uji, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini adalah iklim organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
3	Sayoga. (2018). <i>The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance through Motivation as a Mediation</i>	√	√		√	populasi dan sampel penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Negara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh positif dan

	Variable. Vol. 9.					yaitu 61 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Partial Least Square (PLS).	signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Sugiarto, (2018). <i>Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance</i> . Diponegoro International Journal of Business, vol. 1, no. 2, pp. 112-120.	√			√	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Operasional PT XYZ (Persero) yang berjumlah 868 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan diperoleh jumlah sampel 90 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara bersamaan, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Nugroho, et al. (2016). <i>Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organization</i>	√		√	√	Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri Pemkot Makassar menduduki jabatan eselon 2,3 dan 4 yang	Hasil penelitian didapat kompetensi berpengaruh positif (signifikan) terhadap komitmen organisasi, Kompetensi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kepuasan pegawai pada lingkup pemerintahan kota Makassar. Kompetensi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja pegawai di lingkup

	nal Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government . International Journal of Business and Management Invention, Vol.5, pp.52-64.					berjumlah 453 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 298 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM).	Pemerintah Kota Makassar. Budaya organisasi berpengaruh (signifikan) terhadap komitmen organisasi di lingkup Pemerintah Kota Makassar. Budaya organisasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kepuasan karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja pegawai pada lingkup Pemerintah Kota Makassar. Iklim organisasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap komitmen organisasi dalam lingkup Pemerintah Kota Makassar. Iklim organisasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkup pemerintahan Makassar. Komitmen organisasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kepuasan karyawan pada lingkup Pemerintah Kota Makassar. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang bekerja di lingkup Pemerintah Kota Makassar. Kepuasan kerja berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja pegawai
6	Arifin, et al. (2016). <i>The Effect of Competence , Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. Journal of Research in</i>		√	√	√	Populasi dalam penelitian ini adalah Institut Diklat Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah 513 pegawai dan berdasarkan Slovin perumusan; sampel ditetapkan	Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen

	<i>Business and Managemen t, Vol.4, pp.08-14.</i>					sebanyak 224 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Structural Model Persamaan (Analisis Struktur Momen, AMOS versi 18).	organisasi sebagai mediasi variabel dalam menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam menjelaskan pengaruhnya kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak terbukti
7	Ahmad, et al. (2021). <i>The Influence of Organizational Culture, Quality of Work Life and Work Motivation on Operational Employee Performance at XYZ Sidoarjo with Trust as a Moderation Variable.</i>		√		√	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional di XYZ Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan operasional di XYZ Sidoarjo yang berjumlah 70 karyawan, sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus karena populasi sama dengan sampel. Data yang didapat adalah dianalisis menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) melalui perangkat lunak SmartPLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan operasional di XYZ Sidoarjo. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan operasional pada XYZ Sidoarjo. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai operasional pada XYZ Sidoarjo. Kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai operasional di XYZ Sidoarjo. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan operasional di XYZ Sidoarjo dengan kepercayaan sebagai mediasi variabel. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan operasional di XYZ Sidoarjo dengan kepercayaan sebagai variabel mediasi. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai operasional pada XYZ Sidoarjo dengan kepercayaan sebagai variabel mediasi.
8	Anggraini, et al (2021).		√	√	√	Populasi dalam	Hasil dari penelitian ini yaitu secara simultan

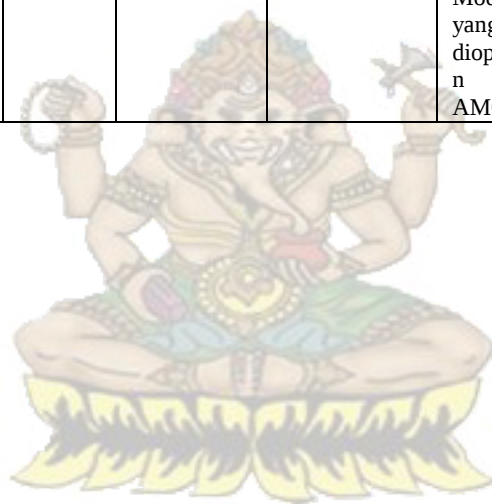
	<i>Motivation and Competency Factors Influencing Tutors Performance in Educational Equality of Study Group Musi Banyuasin Regency. International Journal of Entrepreneurship and Business Development, Vol.04, pp.313.324</i>				penelitian ini adalah seluruh Group Equality Tutor, berjumlah 70 orang. Data primer yang digunakan dari kuesioner oleh responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan simple random sampling. Teknik pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 20 dan diuji menggunakan regresi linier berganda persamaan.	variabel motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tutor pendidikan kesetaraan kelompok belajar di SKB Satuan Pendidikan Non Formal Musi Banyuasin Daerah. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan kelompok belajar di SKB Satuan Pendidikan Non Formal di Kabupaten Musi Banyuasin. Secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan kelompok belajar di SKB Satuan Pendidikan Non Formal di Kabupaten Musi Banyuasin.	
9	Adam et al . (2019). <i>The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance. International Journal Of Scientific & Technology Research</i>, vol.8, pp.132-140.		√	√	√	Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuasione di menganalisis data untuk menjelaskan fenomena tersebut. Alat analisis yang digunakan adalah SEM untuk menjelaskan semua hipotesis	Hasil penelitian ini kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif kompetensi dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh pekerjaan kepuasan.

						yang diajukan dalam penelitian ini melalui penerapan AMOS. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan dan sampel penelitian ini menggunakan multistage sampling, dimana metode dilakukan dengan tahapan sebagai berikut menggunakan sampling atau penilaian berdasarkan kriteria dan keduanya menggunakan proportional stratified random sampling.	
10	Sumiati. (2021). <i>The Role Of Motivation As Mediation In Improving Employee Performance Of The Government Of Surabaya City East Java</i> . JMK, Vol. 2, pp.52-60.			√	√	Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah Kota Surabaya. Analisis oleh SEM terhadap 290 responden menggunakan metode convenience sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa model tersebut diterima, serta menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani, profesional, dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi. Kepemimpinan yang melayani, budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah variabel mediasi positif dalam hubungan antara kepemimpinan yang melayani, profesional, dan

							budaya kerja dengan pertunjukan
11	Junah et al. 2021. Effect Of Organizational Climate And Job Stress On Employee Performance In Banking X Medan. <i>International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)</i> . 25 (2), Hal:288-297.	V			V	Penelitian ini melibatkan 116 orang pegawai di Perbankan X Kota Medan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi, skala stres kerja dan skala kinerja karyawan.	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa iklim organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perbankan Medan X. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Iklim organisasi dan stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,9%. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan perbankan.
12	Wahyudi et al. 2019. The Effect of Competence and Organizational Climate on Employee Productivity and Its Implications in Employee Performance Setda Aceh. <i>proceeding of the First International Graduate Conference</i> .	V		V	V	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Setda Aceh yang saat ini disetujui 596 orang. Penentuan sampel menggunakan metode "Stratified Random Sampling". Sampel yang diperoleh 119 responden atau dua puluh persen dari populasi.	Hasil analisis menunjukan bahwa iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
13	Aini et al. 2021. The Effect of Work Ethics and Motivation on The Job Performance of Ony Comp Employees		V		V	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Ony Comp Malang yang berjumlah 25 orang. Penelitian	Etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Ony Comp, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Ony Comp dan etos kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh Kinerja

	Malang. Economics & Business Solutions Journal. 5 (2), Hal: 64-74.					ini menggunakan teknik sampel jenuh dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	karyawan Ony Comp.
14	Winarno dan Perdana. 2015. The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office. Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management		V	V	V	Populasi terdiri dari 245 karyawan dan sampel diambil secara acak sebanyak 78 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja secara simultan sebesar 54,70%. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 65,60% dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 24,40%.
15	Srikaningsih dan Setyadi. 2015. The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. European Journal of Business and		V	V	V	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja dosen sebagai variabel endogen, komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan terdapat tiga variabel eksogen yaitu kompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi.	Hasil analisis diketahui bahwa kompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $p > 0,05$. Ditemukan bahwa kompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada $p < 0,05$. Sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Kalimantan Timur dengan $p > 0,05$. Kompetensi, motivasi dan budaya organisasi secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen

	Managemen t. 7 (7), Hal: 208-219.					Jumlah sampel dikalikan 5 sampai 10, dan menggunakan 47 indikator sehingga diperoleh $47 \times 5 = 235$ sampel. Model yang digunakan dalam analisis SEM (Structural Equation Modeling) yang dioperasikan oleh AMOS.	organisasi, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak menjadi variabel mediasi antara kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja di Universitas Negeri Kalimantan Timur.
--	---	--	--	--	--	--	--



UNMAS DENPASAR