

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik apabila memiliki tiga pondasi utama, yaitu sumber daya fisik, modal dan sumber daya manusia. Ketiga hal tersebut harus bersinergi agar dapat memperlancar laju operasional perusahaan dalam mencapai setiap tujuan yang direncanakan. Sumber daya fisik merupakan berbagai jenis inventaris peralatan yang dibutuhkan untuk kegiatan operasional, sedangkan modal yang utama yang harus diperhatikan dalam menjalankan suatu perusahaan selain sumber daya fisik adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan *asset* terpenting dan sebagai penggerak dari fungsi-fungsi manajemen yang ada dalam perusahaan itu sendiri.

Menurut Sumarsono (2003:4), sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-

tugasnya dengan baik. dalam hal ini, motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan.

Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi, sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut, maka semakin baik kinerjanya. Ia juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada. Sebaliknya, saat motivasinya menurun, maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting dari kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja dari seluruh usaha atau perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja. Untuk melengkapi penelitian ini, maka peneliti mengembangkan

variabel dengan menambah variabel independen disiplin kerja, iklim organisasi, dan komitmen kerja barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan yaitu salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Helmi (2004) berpendapat bahwa fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli. Menurut Hasibuan (2006:444), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada umumnya, setiap pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan mudah untuk melaksanakan tanggungjawab dari pekerjaannya, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungan kerjanya dan mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2013), menyebutkan bahwa 45.42% kedisiplinan kerja pada pegawai di BKD Kota Cimahi dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi. Iklim organisasi akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja karyawan, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta meningkatkan keunggulan

kompetitif yang dihasilkan dari hasil kerja keras setiap karyawan, sehingga timbul kepuasan kerja.

Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah unsur komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008:156) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Hal ini berarti seorang pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi memaknai kerja dengan hal yang luhur mengindikasikan mereka dekat dengan kedisiplinan kerja yang akan mereka capai. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggungjawab, dan janji yang

membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Komitmen kerja dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan cara ini, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi.

Faktor individual seperti kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan, akan mempengaruhi hasil kinerja. Faktor Psikologis seperti *attitude* dan motivasi juga akan mendorong karyawan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan. Semakin baik *attitude* dan motivasi yang melekat pada diri karyawan, maka semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, faktor organisasi sangat mempengaruhi terhadap kebijakan yang di ambil organisasi dikarenakan masing-masing tersebut memberikan arah kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam upaya penguatan peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan pada PT. Richeese Kuliner Indonesia yang diukur dengan persentase tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT Richeese Kuliner Indonesia
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari tidak hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat Absolut (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = 5/4 \times 100\%$
Januari	42	23	966	4	962	0,00
Februari	42	17	714	3	711	0,00
Maret	42	22	924	6	918	0,01
April	42	16	672	0	672	0,00
Mei	42	20	840	0	840	0,00
Juni	42	20	840	2	838	0,00
Juli	42	16	672	1	671	0,01
Agustus	42	21	882	0	882	0,00
September	42	20	840	0	840	0,00
Jumlah	378	175	7.350	16	6.834	0,02
Rata – rata	42	19,4	816,66	1,77	759,33	0,00

Sumber: PT. Richeese Kuliner Indonesia, (2021)

Menurut Edwin (2002:281), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat kehadiran karyawan di PT Richeese Kuliner Indonesia dikatakan baik, namun masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin waktu, seperti terlambat datang ke kantor dan kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan. Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Ini berakibat pada beberapa

pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan dengan maksimal alhasil ada karyawan yang lembur bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Komitmen Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Richeese Kuliner Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Kuliner Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Kuliner Indonesia?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Kuliner Indonesia?
4. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Kuliner Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, perlunya tujuan agar mencapai target yang dikehendaki dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Kuliner Indonesia.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Kuliner Indonesia.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Kuliner Indonesia.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Kuliner Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, iklim organisasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis:

Untuk membantu pihak manajemen dalam meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen kerja serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke dan Latham (2006). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini, suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002), tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003). Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002).

Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam dunia kerja, karyawan atau pegawai harus memiliki semangat dalam bekerjanya. Semangat inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sebuah kinerja perusahaan atau instansi. Dengan kata lain semangat tersebut dapat diartikan sebagai motivasinya dalam bekerja (motivasi kerja). Motivasi kerja sangat diperlukan hal ini akan membuat suatu kinerja di organisasi dapat menjadi lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi akan banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, begitupun sebaliknya, organisasi yang motivasi kerja anggotanya lemah sudah dipastikan organisasi tersebut akan mengalami stagnan bahkan kemunduran.

Menurut Vroom dalam Kreitner & Kinicki (2007:247), motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu. Keitner & Kinicki (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Morgan (2013:303), motivasi diartikan untuk mendorong dan menekan dengan kuat yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Robbins (2002:50) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sementara itu, Sondang (2008:138) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya

pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Teknis organisasi

Bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.

2. Struktur sosial

Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.

3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas

Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.

4. Imbalan yang diterima dari bekerja

Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.

5. Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok

Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

Menurut Winardi (2004) dalam Suwanto (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan-kebutuhan pribadi.
2. Tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.
3. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

3. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut Sondang (2008:138), terdapat 3 indikator motivasi kerja yang terdiri dari:

a. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan).

Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

b. **Membentuk Keterampilan**

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan atau menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

c. **Kewajiban**

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin

yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu, kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2009:212). Menurut Rivai (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Soejono (2001:72) mengemukakan bahwa umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik. Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib (Anoraga, 2006:46).

Menurut Slamet (2007:216), disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan

meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

2. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86), hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2005), terdapat tiga indikator disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan

patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. **Disiplin tanggung jawab**

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.1.4 Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Beberapa definisi para ahli mengenai iklim organisasi, misalnya menurut Davis (2008), organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki iklim yang didukung oleh kepribadian karyawan yang baik dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi. Liliweri (2005:72) berpendapat bahwa iklim organisasi memiliki beberapa sub variabel yang antara lain praktik

pengawasan, kohesi kelompok, variasi filosofi manajer, dan pribadi anggota/karyawan yang saling melengkapi. Menurut Martini dan Rostiana (2003), iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Stinger dalam Wirawan (2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh, tetapi iklim ada seperti udara dalam suatu ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi (Davis, 2003).

2. Faktor – Faktor Iklim Organisasi

Menurut Asmar (2006), terdapat lima faktor yang memengaruhi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 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 dan 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.

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 dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

d. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi, sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

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 memengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

3 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2009:128) menjelaskan bahwa terdapat 3 indikator dalam iklim organisasi yaitu:

a. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Responsibility (Tanggung Jawab) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu

adalah pekerjaannya. Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.

b. *Warmth* (Kehangatan)

Warmth (Kehangatan) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

c. *Support* (Dukungan)

Support atau dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

2.1.5 Komitmen Kerja

1 Pengertian Komitmen Kerja

Stephen dan Judge mendefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sementara, Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk

melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Yusuf dan Syarif (2018) mengatakan bahwa komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut.

Blau dan Boal dalam Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sementara, Armstrong dan Baron (2010) mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi.

Menurut Best dalam Kusumaputri (2015), individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

2 Faktor – Faktor Komitmen kerja

Yusuf dan Syarif (2018) menerangkan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja diantaranya adalah:

- a. Usia dan masa kerja, usia dan masa kerja berhubungan dengan komitmen organisasi.

- b. Tingkat pendidikan, makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi atau sebuah instansi.
- c. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian karirnya sehingga komitmennya lebih tinggi.
- d. Status perkawinan, seseorang yang menikah merasa lebih terikat dengan organisasi atau tempatnya bekerja dibanding seseorang yang belum menikah.
- e. Keterlibatan kerja (*job involvement*). Tingkat keterlibatan kerja seseorang berhubungan secara positif dengan komitmen kerja.

Sementara itu, Mowday, *et al.*, dalam Yusuf dan Syarif (2018) menyebutkan ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yaitu:

- a. Faktor pribadi; kecenderungan pegawai untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi.
- b. Faktor organisasi; karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan pegawai atau kepemilikan pegawai.
- c. Faktor *non organizational*; ketersediaan *alternative* setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi. Komitmen akan terjadi apabila pegawai memiliki justifikasi eksternal, pandangan pilihan (individu percaya bahwa individu tersebut tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin individu tersebut mengubah pikirannya).

3 Indikator Komitmen Kerja

Kusumaputri (2015) menyebutkan ada tiga indikator untuk mengukur tinggi rendahnya komitmen kerja, yaitu:

- a. Kedisiplinan yang baik: dengan terciptanya perilaku yang disiplin. Maka, akan terbentuk pula individu yang berkualitas secara mental dan moral dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab.
- b. Produktivitas yang baik: selain dapat menjadikan organisasi atau instansi menjadi lebih aktif, individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
- c. Rendahnya ketidakhadiran: pegawai yang selalu mengutamakan kehadiran dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam sebuah organisasi tentu dapat menciptakan kinerja menjadi lebih optimal.

2.1.6 Kinerja Karyawan

1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Moehariono, 2012:69). Sementara, menurut *Oxford Dictionary*,

kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

Notoatmodjo (2003:23) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah ukuran dalam suatu organisasi sampai sejauh mana kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya serta sampai seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Christie, dkk. (2010) menyatakan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan. Sementara, Mathis & Jackson (2002:78) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Cormick & Tiffin (1980), kinerja karyawan adalah jumlah dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan, waktu kerja adalah jumlah absen, keterlambatan dan durasi lamanya pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2011), kinerja karyawan sebagai rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan

apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2000:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2000:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 2000:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau *standart* keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. Oleh

karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moehariono, 2012:95). Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagian besar penilaian tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menilai kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar ketika melaksanakan sebuah penelitian. Karena penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian yang akan dilakukan, Penelitian yang pernah

dilakukan mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, iklim organisasi, dan komitmen kerja yang menjadi rujukan penelitian ini dapat dilihat pada

Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA, JUDUL DAN TAHUN PENELITIAN	ALAT ANALISIS DATA	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Ramadhani (2018). Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah .	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Motivasi X2 = Komitmen X3 = Iklim Organisaasi Y = Kinerja Karyawan	Variabel, Motivasi, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Agus (2017). Pengaruh Motivasi, disiplin, iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang.	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Motivasi X2 = Disiplin X3 = Iklim organisasi Y = Kinerja Karyawan	Variabel motivasi, disiplin kerja, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Setiawan (2015). Pengaruh Motivasi, Komitmen, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo) .	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Motivasi X2 = Komitmen X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Variabel motivasi, komitmen, dan disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Iis (2020). Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Idea Promo Palembang. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang.	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Disiplin Kerja X2 = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Variabel, disiplin kerja dan motivasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Prawatya dan Rahardjo (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Disiplin kerja X2 = komitmen Y = Kinerja Karyawan	Variabel disiplin kerja, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	Krai Purwodadi.			
6.	Yudistira dan Susanti (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Motivasi X2 = Iklim Organisasi X3 = Komitmen Y = Kinerja Karyawan	Variabel motivasi, iklim organisasi, komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Karundeng (2013). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. ACTA DIURNA KOMUNIKASI.	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Iklim Organisasi X2 = Komitmen Y = Kinerja Karyawan	Variabel iklim organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8.	Sapitri, dkk. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = komitmen X2 = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Variabel komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9.	Radianto dan Sunuharyo (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PG Krebbe Baru Malang).	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Iklim Organisasi X2 = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Variabel iklim organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	Setiawan (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan