

ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA PT ANZON AUTOPLAZA DI PONTIANAK

Andre

Email: Akashiandre17@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja. Metode pengumpulan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah kuesioner, dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling dengan sampel sebanyak seratus tiga puluh sembilan responden yang telah menjadi karyawan tetap dan berdomisili di Pontianak. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diproses menggunakan bantuan *software Smart-PLS (v.3.0)* pada komputer. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan semua hipotesis berpengaruh signifikan pada t -tabel 1,96 (t -statistik $> t$ tabel). Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (t -statistik 5.636). Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (t -statistik 2.547). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (t -statistik 3.071). Motivasi secara positif memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan (t -statistik 2.698). Terbukti bahwa motivasi kerja merupakan variabel mediasi pada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja.

KATA KUNCI: iklim organisasi, motivasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Iklim organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Peran iklim organisasi adalah mewujudkan kinerja karyawan yang baik agar karyawan dapat mampu bekerja lebih optimal di perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pemanfaatan iklim organisasi dan sumber daya manusia di perusahaan harus dilakukan dengan benar, karena dengan adanya iklim organisasi yang baik akan memberikan peluang yang besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Banyak faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain melalui iklim organisasi, kedisiplinan, motivasi dan peningkatan terhadap kemampuan kerja karyawan.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku

setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut.

Selain iklim organisasi, motivasi juga berperan dalam kinerja karyawan organisasi karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, baik untuk karyawan maupun organisasi kedepannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak yang terletak di Jalan Jenderal Ahmad Yani No.89. PT Anzon Autoplaza merupakan dealer resmi untuk pemasaran mobil Toyota di Pontianak.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT Anzon Autoplaza Di Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

Iklim organisasi adalah karakteristik-karakteristik internal organisasi yg bisa mempengaruhi perilaku karyawan. Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2016: 121). Kemudian menurut Wirawan (2016: 122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap dan kinerja anggota organisasi.

Menurut Stringer dalam Wirawan (2016: 131) dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Berikut dimensi iklim organisasi yaitu:

1. Struktur: struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
2. Standar-standar: standar digunakan untuk mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Tanggung jawab: tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka pemimpin diri sendiri sehingga tidak memerlukan keputusan yang dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
4. Penghargaan: penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
5. Dukungan: dukungan berarti perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

6. Komitmen: komitmen mengindikasikan perasaan bangga anggota organisasi terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sinambela dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 105) kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu. Mangkunagara dalam Bintaro dan Daryanto (2017: 106) kinerja adalah hasil kerja yang baik yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Ada pun indikator kinerja yang dikemukakan Mathis dan Jackson dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 205-206) meliputi:

1. Kualitas kerja adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah output yang di hasilkan seseorang dalam jangka waktu tertentu.
3. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis.

Menurut Robbins dan Judge (2018: 127) menyatakan motivasi adalah proses menjelaskan mengenai kekuatan dan arah dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2010: 95) motivasi adalah daya penggerak agar mereka mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai kepuasan.

Sardiman (2011: 83) mengatakan ciri-ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas.
2. Ulet menghadapi kesulitan.
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam masalah.
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Dapat mempertahankan pendapatnya kalau sudah yakin akan sesuatu.
6. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
7. Senang mencari dan memecahkan masalah.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode pengumpulan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah kuesioner, dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling dengan sampel sebanyak seratus tiga puluh sembilan yang telah menjadi karyawan tetap dan berdomisili di Pontianak. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diproses menggunakan bantuan

software Smart-PLS (v.3.0) pada komputer. Analisis data dan pemodelan persamaan struktural dengan menggunakan *software smart-pls* yaitu; merancang model struktural (*inner model*), merancang model pengukuran (*outer model*), konversi diagram jalur ke sistem persamaan, *path estimate*, evaluasi *goodness of fit*, serta pengujian hipotesis (*resampling bootstrap*).

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

GAMBAR 1 MODEL STRUKTURAL

Sumber: Output data primer yang diolah, 2021

Convergent validity diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE (Average Variance Extraced). Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilai factor loading nya < 0.70 , sehingga untuk memenuhi *rule of thumb* nya, maka variabel manifest yang nilainya < 0.70 harus di drop dari model. Variabel manifest yang harus di keluarkan dari model.

TABEL 1
NILAI *LOADING FACTOR* VARIABEL EKSOGEN VARIABEL
IKLIM ORGANISASI

Variabel	Kode	Faktor Loading
Iklim Organisasi	io1	0.834
	io10	0.895
	io11	0.875
	io12	0.853
	io2	0.869
	io3	0.768
	io4	0.835
	io5	0.852
	io6	0.880
	io7	0.875
	io8	0.789
	io9	0.837

Sumber: Output data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.7 , maka tidak ada yang di keluarkan.

TABEL 2
NILAI *LOADING FACTOR* VARIABEL EKSOGEN
VARIABEL MOTIVASI

Variabel	Kode	Faktor Loading
Motivasi	mtv1	0.828
	mtv10	0.933
	mtv11	0.949
	mtv12	0.931
	mtv13	0.863
	mtv14	0.834
	mtv2	0.830
	mtv3	0.937
	mtv4	0.853
	mtv5	0.862
	mtv6	0.874
	mtv7	0.859
	mtv8	0.828
	mtv9	0.885

Sumber: Output data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.7 , maka tidak ada yang di keluarkan.

TABEL 3
NILAI *LOADING FACTOR* VARIABEL EKSOGEN VARIABEL
KINERJA KARYAWAN

Variabel	Kode	Faktor Loading
Kinerja Karyawan	kk1	0.903
	kk2	0.898
	kk3	0.885
	kk4	0.899
	kk5	0.903
	kk6	0.916
	kk7	0.892
	kk8	0.841

Sumber: Output data primer yang diolah, 2021

Tabel 3 Menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.7, maka tidak ada yang di keluarkan.

b. *Discriminant Validity*

Standar nilai yang digunakan untuk cross loading yaitu harus lebih besar dari 7 atau dengan membandingkan nilai square root of *average variance extracted* (AVE) setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model. Jika nilai akarAVE setiap variabel lebih besar dari pada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

TABEL 4
NILAI *DISCRIMINANT VALIDITY* (*CROSS LOADING*)

	Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan	Motivasi
io1	0.834	0.458	0.411
io10	0.895	0.456	0.438
io11	0.875	0.368	0.403
io12	0.853	0.419	0.389
io2	0.869	0.484	0.486
io3	0.768	0.395	0.324
io4	0.835	0.422	0.398
io5	0.852	0.373	0.380
io6	0.880	0.548	0.519
io7	0.875	0.461	0.453
io8	0.789	0.323	0.291
io9	0.837	0.460	0.395
kk1	0.529	0.903	0.445
kk2	0.455	0.898	0.534
kk3	0.442	0.885	0.488
kk4	0.454	0.899	0.528

	Iklm Organisasi	Kinerja Karyawan	Motivasi
kk5	0.488	0.903	0.495
kk6	0.470	0.916	0.510
kk7	0.434	0.892	0.539
kk8	0.405	0.841	0.456
mtv1	0.494	0.479	0.828
mtv10	0.451	0.501	0.933
mtv11	0.443	0.519	0.949
mtv12	0.454	0.515	0.931
mtv13	0.435	0.482	0.863
mtv14	0.358	0.456	0.834
mtv2	0.440	0.518	0.830
mtv3	0.469	0.496	0.937
mtv4	0.407	0.500	0.853
mtv5	0.358	0.484	0.862
mtv6	0.445	0.490	0.874
mtv7	0.434	0.429	0.859
mtv8	0.366	0.488	0.828
mtv9	0.420	0.512	0.885

Sumber: Output data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4, nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai >0.70 , dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

c. Composite Reliability

Selain melihat nilai dari factor loading setiap kuesioner sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu variabel.

TABEL 5
COMPOSITE RELIABILITY DAN AVERAGE VARIANCE EXTRACTED

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Iklm Organisasi	0.964	0.969	0.968	0.719
Kinerja Karyawan	0.963	0.964	0.969	0.796
Motivasi	0.977	0.978	0.979	0.769

Sumber: Output data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha ataupun Composite

reliability nilainya > 0.70 , dan pengujian validitas dengan menggunakan AVE (Average Variance Extracted) nilainya > 0.50 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk variabel laten endogen, dan AVE untuk *predictiveness* dengan menggunakan bootstrap untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

a. R-Square (R^2)

TABEL 6
NILAI R^2 VARIABEL ENDOGEN

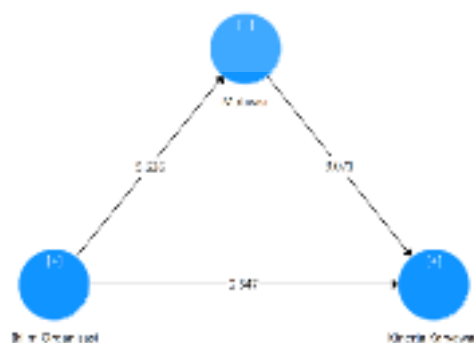
	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.391	0.382
Motivasi	0.239	0.233

Sumber: Output data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa model iklim organisasi terhadap variabel mediator motivasi memberikan nilai sebesar 0.239, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas motivasi yang dapat dijelaskan oleh variabilitas iklim organisasi adalah sebesar 23.9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan variabel motivasi terhadap variabel endogen kinerja karyawan memberikan nilai sebesar 0.391, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas motivasi adalah sebesar 39.1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

b. Uji Hipotesis

GAMBAR 2
MODEL STRUKTURAL METODE BOOTSTRAP



Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi $t - \text{value} > 1.96$ dan atau nilai $p - \text{value} < 0.05$ pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika nilai $t - \text{value} < 1.96$ dan atau nilai $p - \text{value} > 0.05$ pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a ditolak dan H_o diterima. Berikut hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

TABEL 7
PATH COEFFICIENT

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Iklm Organisasi -> Motivasi	0.488	0.494	0.087	5.636	0.000
Iklm Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.318	0.319	0.125	2.547	0.011
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.405	0.408	0.132	3.071	0.002
Iklm Organisasi -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.198	0.200	0.073	2.698	0.007

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif ($O = 0.488$) dengan variabel mediator motivasi kerja. Nilai $t - \text{statistik}$ pada hubungan variabel ini adalah $5.636 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value}$ $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak **terbukti**.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif ($O = 0.318$) dengan variabel endogen kinerja karyawan. Nilai $t - \text{statistik}$ pada hubungan variabel ini adalah $2.547 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value}$ $0.011 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autopaza di Pontianak **terbukti**.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif ($O = 0.405$) dengan variabel kinerja karyawan. Nilai $t - \text{statistik}$ pada hubungan variabel ini adalah $3.071 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value}$ $0.002 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak **terbukti**.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi memediasi pengaruh iklim organisasi secara positif ($O = 0.196$) dengan variabel kinerja karyawan. Nilai t – statistik pada hubungan variabel ini adalah $2.698 > 1.96$, dan nilai p – value $0.007 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memediasi hubungan antara iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada PT Anzon Autoplaza Pontianak. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak. Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja secara positif pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2018. *Perilaku Keorganisasian (judul asli: Organization Behavior)*, edisi 16, jilid 1. Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman, A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati (Efi). 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: Andi.
- Wirawan. 2016. *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.