

Tersedia online di

HYPERLINK "<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>"

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Kota Kediri

Mahdi Noor Fatoni¹, Budi Rahayu*², IGG Heru Marwanto³; Enni Sustiyatik⁴

¹Mahasiswa Magister Manajemen FEB Universitas Kediri

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kediri

email: budir@unik-kediri.ac.id*; herumarwanto@unik-kediri.ac.id; enni_sustiyatik@unik-kediri.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk
Artikel revisi
Artikel diterima

Keywords:

Iklim organisasi; kinerja karyawan; semangat kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Iklim Organisasi, mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Iklim organisasi terhadap Semangat Kerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Semangat Kerja terhadap kinerja Karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Kota Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Kota Kediri yang berjumlah 250 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dan selanjutnya dilakukan teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji instrumen penelitian, uji validasi, uji reliabilitas, analisa path. Hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis pertama yang berbunyi Iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan diterima, karena memiliki nilai t statistik $2,138 > 1,98$ (batas kritis). Selanjutnya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena memiliki nilai t statistik $2,220 > 1,98$. Untuk hipotesis ketiga yang berbunyi semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan diterima karena memiliki nilai t statistik $10,049 > 1,98$. Selanjutnya hipotesis keempat yang berbunyi iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja diterima karena memiliki nilai t statistik $2,261 > 1,98$ sehingga hipotesis keempat diterima

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the direct effect of Organizational Climate, determine and analyze the direct effect of Organizational Climate on Work Morale, determine and analyze the direct effect of Morale on Employee performance, determine and analyze the indirect effect of Organizational Climate on Employee performance through Morale at PT . Regional Development Bank of East Java City of Kediri. The population in this study were all employees of PT. East Java Regional Development Bank, City of Kediri, totaling 250 people. Determining the number of samples in this study used the Slovin formula, and then carried out data collection techniques, data analysis techniques, research instrument tests, validation tests, reliability tests, path analysis. The results of the hypothesis test can be concluded that the first hypothesis which reads Organizational climate affects employee performance is accepted, because it has a statistical t value of $2.138 > 1.98$ (critical limit). Furthermore, the second hypothesis which states that organizational climate affects employee performance is accepted because it has a statistical t value of $2.220 > 1.98$. For the third hypothesis which says morale affects employee performance is accepted because it has a statistical t value of $10.049 > 1.98$. Furthermore, the fourth hypothesis which says organizational climate affects employee performance through morale is accepted because it has a statistical t value of $2.261 > 1.98$ so that the fourth hypothesis is accepted

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan perbankan didirikan dengan tujuan untuk mencapai keuntungan yang optimal. Tujuan tersebut akan dapat tercapai apabila perusahaan perbankan melaksanakan aktivitas usaha tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Rencana yang telah ditetapkan secara matang dan diputuskan bersama dengan semua pihak, bisa terlaksana apabila ada kerja sama yang baik antara perusahaan perbankan dengan pihak karyawan. Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan, sehingga keberadaannya harus diperhatikan agar karyawan bekerja secara maksimal untuk mengembangkan dirinya dan mampu mengembangkan organisasi.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan perbankan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan perbankan yang banyak menggunakan tenaga kerja. Semua perusahaan perbankan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan perbankan pada dasarnya ingin memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan sangat baik. Namun kenyataannya masing-masing karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Adanya iklim organisasi yang baik akan dapat mempengaruhi sikap dan pola pikir dari karyawan. Iklim organisasi dipengaruhi oleh hampir semua hal yang

terjadi di dalam suatu organisasi, dalam arti jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali dari organisasi dan dapat meningkatkan semangat kerja dalam lingkungan organisasi. Fenomena yang menyangkut tentang iklim organisasi yaitu karyawan kurang mempunyai peranan yang jelas di organisasi, kebijakan organisasi kurang diterima dengan baik, tidak dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik, kurang memiliki kepedulian terhadap organisasi, dukungan sesama rekan kerja tidak memberikan semangat dalam bekerja, dukungan atasan tidak cukup memotivasi dalam bekerja.

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Kota Kediri terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja karyawan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, bank memberikan imbalan tambahan dengan tujuan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja. Fenomena yang masih sering terjadi kepada sebagian karyawan adalah tidak hadir tepat waktu, tidak dapat bekerja sama yang baik dengan karyawan lain, masih keberatan apabila ditugaskan bekerja lembur, tidak bangga diberikan penghargaan dan kurang menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama rekan kerja selama bekerja disini.

Secara umum karyawan bekerja karena ingin memperoleh imbalan atau balas jasa dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada tiga kategori kebutuhan individu yaitu eksistensi, keterhubungan, dan pertumbuhan (Rivai, 2006). Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif. Beberapa alat untuk mendorong karyawan untuk semangat bekerja meliputi: (1) Materiil Insentif, (2) Nonmateriil Insentif dan (3) Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif

Adanya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mendorong semangat kerja karyawan. Pemberian insentif kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan harapan karyawan dapat bekerja dengan ikhlas dan meningkatkan *kinerjanya*.

Fenomena yang terjadi masih ada karyawan kurang cepat melakukan pekerjaan yang

telah diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil laporan yang ditetapkan dan dalam waktu yang lebih singkat mengalami keterlambatan,

Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat dalam mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Kota Kediri”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening telah banyak dilakukan pada penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan beberapa peneliti sebagai berikut: pertama, (Penyusun & Suryoadi, 2012) dengan judul, Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Penelitian ini menggunakan metode analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang. Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif artinya semakin baik kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kedua (Oluseyi, 2009), dengan judul penelitian Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. Penelitian ini menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah Berdasarkan temuan penelitian ini, dianjurkan bahwa manajer sumber daya manusia dan pemimpin harus memiliki komitmen organisasi agar dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi, mendorong untuk menunjukkan minat yang lebih besar dalam kesejahteraan pekerja untuk membuat mereka lebih berharga bagi keberhasilan organisasi.

Pengertian Iklim Organisasi

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 secara langsung pada kinerja anggota organisasi tersebut (Wirawan, 2007). Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat suatu organisasi

Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

© 2022 JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Universitas Kadiri. Semua hak cipta dilindungi undang-undang



Menurut (Wirawan, 2007) karakteristik atau dimensi iklim mempengaruhi motivasi dari para pelaku kerja untuk berperilaku tertentu, anatara lain strukturl, standart, Tanggung jawab, pengakuan, dukungan,komitmen.(Sugiyono, 2008) menyatakan bahwa ada 7 (tujuh) hal yang dapat diukur di dalam iklim organisasi yaitu Otonomi dan fleksibilitas, Meletakkan kepercayaan dan terbuka, Simpati dan memberikan dukungan, jujur dan menghargai pimpinanan, kejelasan tujuan, pekerjaan yang beresiko, pertumbuhan kepribadian

Indikator Iklim Organisasi

Iklim kerja yang positif dapat terjadi dengan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan seluruh karyawannya. Menurut (Steers, 2005) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah struktur tugas, imbalan dan hukuman yang diberikan, sentralisasi keputusan, tekanan pada prestasi, keamanan dan resiko pelaksanaan tugas, sifat keterbukaan dan ketertutupan individu, status dalam organisasi, pengakuan dan umpan balik, kompetisi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2010)Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, Sedangkan (Moekijat, 2010) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur di antara anggota- anggota suatu kelompok, masyarakat, atau perkumpulan. Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut sebagai mempunyai semangat kerja tinggi. Apabila orang-orang suka membantah, menyakitkan hati, kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan, dan tidak tenang/tenteram, maka keadaan mereka dapat digambarkan sebagai mengandung semangat kerja rendah, Menurut (Moekijat, 2010) Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, (Hasibuan, 2010) “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama,

tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis.

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

(Westra, 2000) menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain adalah Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya, Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama, Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi, Adanya lingkungan fisik suatu kantor.

Indikator Turunnya Semangat Kerja

Indikasi-indikasi turunnya Semangat Kerja maka Indikasi-indikasi turunnya semangat kerja antara lain Turun/Rendahnya produktivitas kerja, Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, Tingkat kerusakan yang naik/tinggi, Kegelisahan dimana-mana, Tuntutan yang sering terjadi, Pemogokan. Menurut (Zainun, 2004) menyatakan bahwa "ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu : komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi dan kepemimpinan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut: (Handoko, 2001) menyatakan bahwa kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja karyawan .(Perguruan & Mesiono, 2000) kinerja (performance) merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). (Mangkunegara, 2010) merumuskan bahwa :

Human Performance = Ability x

Motivation Motivation = Attitude x Situation Ability

= Knowledge x Skill

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam (Mangkunegara, 2010) adalah Meningkatkan saling pengertian

antara karyawan tentang persyaratan kinerja, Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan, Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya sekarang, Mendefinisikan atau merumuskan kembali alasan masa depan, Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu diubah.

Sarana Penilaian / Evaluasi Kinerja

Sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan Sunyoto dalam (Mangkunegara, 2010) sebagai berikut Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dengan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi, Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya, Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit system) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (reward system recommendation).

Prinsip Dasar Penilaian / Evaluasi Kinerja

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja sebagai berikut : Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja, Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, Suatu proses manajemen yang alami.

Dimensi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2010) ada beberapa dimensi dari kinerja yakni Kualitas kerja, meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan, Kuantitas kerja meliputi output perlu diperhatikan juga bukan hanya, output rutin tetapi juga cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”, Keandalan, dapat tidaknya diandalkan mengikuti instruksi, inisiatif, hati- hati dan kerajinan, e. Sikap, meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan juga kerja sama.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

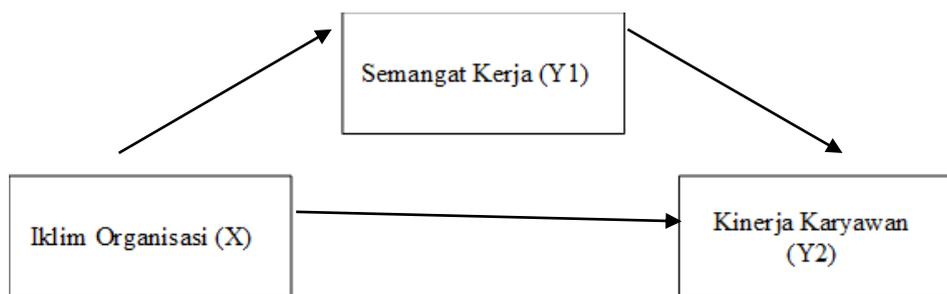
Iklim organisasi merupakan hal yang juga perlu mendapat perhatian yang khusus dari seorang pemimpin karena faktor tersebut ikut mempengaruhi pola pikir dan watak dari para personil organisasi tersebut. Dalam iklim organisasi karyawan akan terlibat dalam perkembangan pekerja, menjalin hubungan pekerjaan yang positif, menciptakan situasi dan kondisi

perubahan, perkembangan organisasi secara berkelanjutan serta mendorong kepemimpinan untuk berkembang. Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku karyawan dapat bersifat positif maupun negatif misalkan ruang kerja yang tidak kondusif, hubungan atasan dan sesama rekan kerja tidak sehat, tidak adanya pengawasan dari pimpinan serta tidak adanya dukungan maupun arahan yang baik dari atasan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

(Hasibuan, 2010) “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kinerja rendah.



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut

H1 : Iklm Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Iklm Organisasi berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja

H3 : Semangat Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Iklm Organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif

Populasi dan Sampel^[u1]

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Rumus tersebut dituliskan sebagai berikut (Umar, 2001). Populasi pada penelitian ini sebanyak 250 karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat Kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 71 karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Iklim organisasi (X)	Kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus menerus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi perilaku dan pola pikir setiap anggotanya.	1. Struktur organisasi	1. Memiliki peran yang	Likert
			2. Kebijakan dapat diterima dengan baik	
		2. Tanggung jawab	1. Tanggung jawab dapat dijalankan dengan baik	
			2. Memiliki kepedulian terhadap organisasi	
		3. Dukungan	1. Dukungan antar sesama karyawan	
			2. Dukungan atasan	
		4. Penetapan Tujuan	1. Karyawan mengetahui tujuan organisasi	
			2. Karyawan bangga menjadi anggota organisasi	
Semangat Kerja (Y1)	Keinginan dan kesungguhan karyawan	1. Sikap	1. Kehadiran Karyawan	Likert

	mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.		2. Kerjasama	
		2. Loyalitas Karyawan	1. Dapat bekerja lembur	
			2. Penghargaan	
		3. Hubungan dengan rekan kerja	1. Menciptakan hubungan yang harmonis	
Kinerja karyawan (Y2)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas	1. Teliti menyelesaikan pekerjaan	Likert
			2. Kerjasama dengan saling tukar pendapat	
			3. Inisiatif dalam bekerja	
		2. Kuantitas	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu ditentukan	
			2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	

Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara antara lain Interview dan Angket.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik:

Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid

Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Menurut (Situmorang, 2011:79).) suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α)

lebih besar dari 0,6. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan reliabel atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

Jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (α) maka dapat dikatakan reliabel.

Jika nilai Cronbach Alpha lebih kecil 0,6 (α) maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Analisis Path (Path Analysis)

Menurut (Ghozali, 2011:249), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel

HASIL DAN ANALISIS

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Saya mempunyai peranan yang jelas di organisasi	0,508	0,231	VALID
Kebijakan organisasi dapat saya terima dengan baik	0,414	0,231	VALID
Saya dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik	0,379	0,231	VALID
Saya memiliki kepedulian terhadap organisasi	0,472	0,231	VALID
Dukungan sesama rekan kerja memberikan semangat saya dalam bekerja	0,570	0,231	VALID
Dukungan atasan cukup memotivasi saya dalam bekerja	0,271	0,231	VALID
Saya mengetahui tujuan organisasi	0,365	0,231	VALID
Saya merasa bangga menjadi anggota organisasi	0,487	0,231	VALID

Berdasarkan data tabel diatas pengujian instrumen variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung lebih besar dari r- tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Semangat Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Saya merasa sudah hadir tepat waktu	0,680	0,231	Valid
Saya merasa dapat bekerja sama yang baik	0,785	0,231	Valid
Saya tidak keberatan apabila ditugaskan	0,597	0,231	Valid
Saya merasa bangga diberikan penghargaan	0,524	0,231	Valid
Saya menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama rekan kerja selama bekerja disini	0,468	0,231	Valid

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel semangat kerja menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung lebih besar dari r- tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian Berikutnya dilakukan uji reliabilitas instrumen dengan hasil sebagai berikut :

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi	0,656	Reliabel
Semangat Kerja	0,736	Reliabel
Kinerja	0,702	Reliabel

Dari tabel diatas pengujian reliabilitas pada instrumen variabel penelitian menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Hasil Uji Hipotesis

software smartPLS dimana didapatkan hasil sebagai berikut :

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

Hipotesis		Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
H1	iklim organisasi -> kinerja karyawan	0,841	2,138	0,030	Diterima
H2	iklim organisasi -> semangat kerja	0,327	2,220	0,027	Diterima
H3	semangat kerja -> kinerja karyawan	0,763	10,049	0,000	Diterima
H4	iklim organisasi -> semangat kerja -> kinerja karyawan	0,250	2,261	0,024	Diterima

Dari data diatas dapat disimpulkan bahawa hipotesis pertama yang berbunyi iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan diterima, karena memiliki nilai t statistik $2,138 > 1,98$ (batas Kritis). Hipotesis kedua menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena memiliki nilai t statistik $2,220 > 1,98$. Hipotesis ketiga berbunyi semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan diterima karena memiliki nilai t statistik $10,049 > 1,98$. Selanjutnya hipotesis keempat yang berbunyi iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja diterima karena memiliki nilai t statistik $2,261 > 1,98$ sehingga hipotesis keempat diterima

Pembahasan

Iklim Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2015) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Werang, 2015) dimana iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi semangat kerja karyawan.

Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus menerus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi perilaku dan pola pikir setiap anggotanya. Iklim organisasi merupakan hal yang juga perlu mendapat perhatian yang khusus dari seorang pemimpin karena faktor tersebut ikut mempengaruhi pola pikir dan watak dari para personil organisasi tersebut. Dalam iklim organisasi karyawan akan terlibat dalam perkembangan pekerja, menjalin hubungan pekerjaan yang positif, menciptakan situasi dan kondisi perubahan, perkembangan organisasi secara berkelanjutan serta mendorong kepemimpinan untuk berkembang.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat bekerja.

SIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dimana Iklim organisasi yang baik dan positif dapat mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus menerus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi perilaku dan pola pikir setiap anggotanya sehingga berdampak pada kinerja
3. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. karena Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
4. Dengan mediasi semangat kerja, maka pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Saran

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan iklim organisasi dengan sebaik-baiknya khususnya dalam hal struktur organisasi dengan cara memberikan job description yang lebih jelas kepada setiap divisi dan karyawan sehingga karyawan dapat lebih fokus dan bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dia lakukan. Sehingga dari iklim organisasi yang maksimal tersebut dapat memberikan kemungkinan yang besar bagi peningkatan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Riduwan. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta. Bandung.
- Adi Nugroho, Satryo. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Perbendaharaan Negeri Malang). *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino dan Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Harlie. M. 2004. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol: 11. No:2.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta. Ilmian Syah, Sinara. 2009. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Leonardo, Agusta dan Eddy Madiono. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA Vol. 1, No. 3*.
- Lubis, K.A. 2008. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. *Tesis*, Universitas Sumatra Utara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya ManusiampPerusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marlingga, Lina. 2009. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, L, Robert dan Jackson. H, John, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Buku I. Jakarta: Salemba Empa.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung. Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Raymond A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*.,Salemba Empat. Jakarta.
- Sayuti, 2006. *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE- YKPN.
- Steers, Richard. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Trisninawati, 2008. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. *Tesis. Program Pasca Sarjana Bina Darma*. Palembang.
- Yerri, Suryoadi dan Intan. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Vol. 6, No.5*.
- Yulius, Edi. 2008. Analisis Pengaruh Diklat, Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Industri di Daerah Yogyakarta. *Tesis Universitas Gajah Mada*.
- Wirawan, 2007. *Kapita Selektat Teori Kepemimpinan Jilid I dan II*. Yayasann Bangun Indonesia dan Uhamka Press. Jakarta.

Wiyono. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CPP Network Di
Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

