



PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(The Effect of Organizational Climate and Work Motivation on Employee Performance)

Najwa Azizah¹, TA. Hariyono², Syamsul Adha^{3*}, Muhammad Jahri⁴, Sri Suryani⁵

^{1,2,3,4,5}STIMI Banjarmasin

*e-mail: syamsuladha.stimibjm@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, serta secara simultan menguji pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket dengan skala Likert 1-5. Populasi adalah karyawan (diluar direktur) dari PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin berjumlah 66 orang. Dengan rumus Slovin didapatkan sampel 57. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: iklim organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of organizational climate on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, and the simultaneous effect of organizational climate and work motivation on employee performance. Data were collected through questionnaires using a 1–5 Likert scale. The population consisted of 66 employees (excluding the director) of PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin. Using the Slovin formula, a sample of 57 respondents was obtained. The data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that organizational climate has a significant effect on employee performance. Work motivation also has a significant effect on employee performance. Furthermore, organizational climate and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *organizational climate, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin merupakan perusahaan dan industri sawit dari anak cabang perusahaan bagian Amanah Group yang didirikan pada tanggal 10 Mei 2011. Bidang Usaha perusahaan ini bergerak di industri sawit, khususnya pada pembibitan kelapa sawit. Persaingan dalam industri kelapa sawit nasional semakin ketat karena tingginya permintaan *Crude Palm Oil* (CPO) untuk bahan baku biodiesel, harga komoditas yang fluktuatif, serta kebutuhan untuk memenuhi standar keberlanjutan (ESG). Persaingan ini terjadi di berbagai level, mulai dari perebutan pasokan Tandan Buah Segar (TBS) hingga persaingan pasar ekspor dengan produsen global seperti Malaysia.

Persaingan tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang strategis. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat perlu diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi dan sebesar apapun modal organisasi, tanpa didukung karyawan yang berkualitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, keberhasilan organisasi tidak akan tercapai. Kualitas pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan terlihat pada kinerja maksimal.

Keberhasilan perusahaan ini tidak lepas dari kinerja karyawan yang dimiliki dan dikelola perusahaan. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi, termasuk perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Kontribusi karyawan pada perusahaan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal. Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya (Budiyanto dan Muckhlas, 2020: 2).

James L. Gibson, dkk. menyatakan "*Climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job*" bahwa iklim kerja dari suatu organisasi adalah satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja (Agustini, 2019).

Dalam (Gibson et al., 2012) menegaskan "Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan." Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan.

Setiap perusahaan biasanya memiliki iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu, dapat menentukan iklim di suatu lingkungan kerja. Iklim kerja dari suatu organisasi ini merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan

mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut. Iklim ini dapat dipandang sebagai kepribadian suatu organisasi yang dicerminkan oleh anggota dalam organisasi tersebut yang erat kaitannya dengan tujuan perusahaan. Perusahaan menentukan tujuan dan kemudian berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut (Agustini, 2019: 3).

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mariana & Wirawan, 2023) meneliti 'Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Kabupaten Tabalong' Hasil penelitian ini menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik persepsi iklim organisasi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Aspek iklim organisasi seperti struktur kerja, standar kerja, tanggung jawab, dan penghargaan menjadi faktor yang paling menentukan peningkatan kinerja.

(Hariansyah et al., 2023) yang meneliti 'Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang.' Hasil penelitian ini menemukan secara parsial iklim kerja organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan., Namun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan secara simultan iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang.

Selain iklim organisasi, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan orang tersebut (Mahmudah, 2019).

Motivasi sangat diperlukan dalam organisasi karena berhubungan dengan usaha memberikan dorongan pada para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidaklah mungkin dicapai tanpa adanya komitmen yang bertahan lama dari para anggotanya. Pemahaman tentang motivasi perlu di dasarkan pada asumsi bahwa motivasi adalah sebagai hal yang baik, sebagai penentu prestasi kerja, sebagai hal yang tidak pernah berhenti, dan sebagai alat pengukur hubungan pekerjaan dalam organisasi (Supartha & Sintaasih, 2017).

Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas anggota pada organisasi. Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi membantu individu mengatasi hambatan dan tantangan. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka lebih cenderung untuk mencari solusi dan berjuang melalui rintangan (Kuntadi, 2024).

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi kerja juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi karyawan adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan (Agustini, 2019:30).

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sari et al., 2023) meneliti 'Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.' Hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat motivasi yang tinggi, kepuasan kerja dan tingkat disiplin kerja yang kuat dapat membentuk karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. (Hidayat, Imam; Agustina, 2020) yang meneliti 'Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalsel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalsel secara positif dan signifikan secara statistik.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja di perusahaan perlu dilakukan khususnya PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin. Penelitian yang ini berjudul 'Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin.'

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Menurut (Budiyanto & Muchklas, 2020) kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan

aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Khaeruman, 2021). Kinerja merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh karyawan. (Priansa, 2018) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu tertentu dalam sebuah organisasi.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zaenuri, 2015). Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Indrastuti, 2020).

Dengan demikian, kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditunjukkan pekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaannya dalam waktu tertentu di dalam sebuah organisasi. Hasil kerja yang diperoleh pekerja kemudian dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi tempat karyawan bekerja.

Pengukuran kinerja penting dilakukan dalam kegiatan manajemen. Tujuan pengukuran kinerja karyawan antara lain adalah melalui: 1) *Performance Improvement*, yaitu pegawai dan manajer bisa membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja. 2) *Compensation Adjustment*, yaitu para pembuat keputusan dapat menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya. 3) *Placement Decision*, yaitu menentukan promosi, mutasi, atau penurunan jabatan

Menurut (Wibowo, 2017) penilaian kinerja tidak hanya digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai, tetapi juga dapat digunakan untuk memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan budaya organisasi; menetapkan tujuan, target, dan sasaran periode yang akan datang; memberikan tantangan kepada pekerja untuk mencapai kinerja tinggi; meninjau kembali kinerja masa lalu sebagai dasar evaluasi dan pengupahan; serta memenuhi berbagai kepentingan organisasi lainnya.

Dalam Zeanuri (2015: 224) menyebutkan evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja aparatur yang dilakukan untuk melihat tanggung jawab pekerjaannya setiap hari apakah terjadi peningkatan atau penurunan sehingga pemimpin bisa memberikan suatu motivasi penunjang untuk melihat kinerja aparatur kedepannya. Evaluasi harus sering dilakukan agar masalah yang di hadapi dapat diketahui dan dicari jalan keluar yang baik. Penilaian kinerja yang efektif memperhatikan dua hal pokok yaitu kriteria pengukuran kinerja dan metode pengukuran kinerja Kriteria pengukuran kinerja memenuhi syarat objektivitas.

Menurut (Sunyoto, 2012), kinerja dapat diukur melalui 4 indikator. Indikator itu adalah mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap pekerja. Mutu kerja berkaitan dengan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. Kualitas kerja berkaitan dengan pemberian

tugas tambahan. Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran baik waktu kerja maupun waktu lembur di tempat kerja. Sikap berkaitan dengan tanggung jawab terhadap pelerkaan, teman sejawat, dan atasan. Ketangguhan juga dikaitkan dengan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi masing-masing. Kinerja dapat dilakukan dengan mengacu pada beberapa elemen atau aspek. Elemen itu mencakup kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian. Inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama. Kualitas pekerjaan diukur dengan indikator volum kerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketelitian, persisi, kerapian, dan kelengkapan menangan tugas yang ada dalam organisasi. Kemandirian diukur dengan indikator kemandirian mengerjakan tugas dan komitmen karyawan. Inisiatif diukur dengan indikator kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan menerima tanggung jawab. Adabtabilitas diukur dengan indikator kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan kondisi tertentu. Kerja sama diukur denganin dikator bekerja sama dalam menyelesaikan saat jam kerja dan saat lembur (Priansa, 2014: 273).

Pada (Edison et al., 2017) menyebutkan bahwa dimensi untuk mengukur kinerja karyawan ada 4 dimensi. Keempat dimensi itu yaitu target, kualitas, waktu, dan taat asas. Target merupakan jumlah pekerjaan yang diselesaikan denganbaik. Kualitas merupakan hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu. Waktu berkaitan dengan ketepatan dan kecepatan mengerjakan pekerjaan. Taat asas adalah pekerjaan yang dilakukans esuai prosedur dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Iklim Organisasi

(Gibson et al., 2012) menyatakan "*Climate is s set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job*" bahwa iklim kerja dari suatu organisasi adalah satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly (2012), "Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan." Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan.

Adapun karakteristik iklim kerja suatu organisasi tersebut antara lain :
1) Hal-hal yang berhubungan dengan faktor lingkungan fisik dan material organisasi, seperti: ukuran, usia, fasilitas dan keadaan bangunan. Hal ini

juga berhubungan dengan teknologi yang digunakan dalam organisasi, seperti : meja dan kursi, papan tulis, elvator, dan segala sesuatu yang digunakan untuk menunjang kegiatan dalam suatu organisasi. 2) Berhubungan dengan karakteristik sosial yang terdapat pada suatu organisasi. Termasuk dalam karakteristik ini adalah segala sesuatu tentang orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Misalnya berapa banyak dan seperti apa mereka. Termasuk di sini ras dan etnis. 3) Sistem sosial, berhubungan dengan struktur organisasi dan administrasi. Termasuk karakteristik ini adalah cara pengambilan keputusan dan siapa orang-orang yang terlibat di dalamnya, bentuk komunikasi di dalam organisasi. 4) Budaya organisasi, yang berhubungan dengan nilai, sistim kepercayaan, norma dan cara berpikir yang menjadi karakteristik orang-orang dalam organisasi. 5) Bentuk kegiatan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Hal ini berhubungan dengan tujuan organisasi tersebut (Agustini, 2019: 6).

James dan Jones dalam Waworuntu membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu: 1) *Multiple measurement-organizational approach*, yaitu pendekatan yang memandang iklim organisasi sebagai serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta memengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang memengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi. 2) *Perseptual measurement-organizational attribute approach*, yaitu pendekatan yang memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, yang lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi. Kemudian 3) *Perseptual measurement-individual approach*, yaitu pendekatan yang memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu.

Adapun dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Litwin and Stringer, Hariandja (Narpati, Sudiantini, Indrianda, 2022: 63-64) menjelaskan iklim organisasi menjadi sembilan dimensi yaitu: struktur; tanggung jawab; penghargaan; kehangatan; dukungan; standar; konflik; risiko, jenis pekerjaan, dan identitas.

Litwin dan Stringer (Narpati, Sudiantini, Indrianda, 2022: 94), iklim organisasi dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi, yaitu: 1) *Responsibility* (tanggung jawab) 2) *Identity* (identitas) 3) *Warmth* (kehangatan) 4) *Support* (dukungan), dan 5) *Conflict* (konflik).

Tanggung jawab (*responsibility*) 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. Identitas (*identity*) adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok.

Kehangatan (*warmth*) 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. Dukungan (*support*) 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. Konflik (*conflict*) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, membuat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Proses motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi, sehingga mereka menciptakan suatu dorongan dari dalam dirinya masing – masing untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Proses ini didukung dengan adanya sikap seseorang, kepribadian, ketertarikan sesuatu, usaha yang dikejakan dan keputusan yang dilakukan (Narapati, Bintang, Dian Sudiantini, 2022).

Motivasi adalah suatu tindakan yang menyebabkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Waloyo, 2021: 53). Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Mahmudah, 2019: 117).

Motivasi adalah suatu tindakan yang menyebabkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Waloyo, 2021).

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian karyawan dimotivasi kearah tujuan itu. Secara

umum motivasi bertujuan agar karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Secara rinci, tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut : Meningkatkan semangat kerja karyawan; Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; Mempertahankan kestabilan karyawan; Meningkatkan kedisiplinan karyawan; Meningkatkan prestasi kerja karyawan; Mengefektifkan pengadaan karyawan; Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan; Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Agustini, 2019: 31).

Kemudian (Ganyang, 2018) juga menjelaskan hal yang sama yaitu perusahaan melakukan berbagai program motivasi kepada karyawan dengan tujuan tertentu. Tujuan program motivasi bagi Perusahaan, tentu ingin: meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan, meningkatkan kepuasan yang diterima oleh karyawan, untuk meningkatkan produktivitas setiap karyawan, meningkatkan loyalitas setiap karyawan terhadap Perusahaan, meningkatkan kesehatan kerja karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kreativitas kerja setiap karyawan, motivasi akan mengurangi tingkat mangkir kerja karyawan, program motivasi akan meningkatkan partisipasi karyawan kepada Perusahaan, juga turut mendayagunakan setiap karyawan yang ada di perusahaan. Selain itu juga motivasi akan meningkatkan tanggung jawab setiap karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan mengurangi tingkat kecelakaan kerja

Motivasi sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Motivasi internal adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang di kerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan tertentu yang positif di masa depan.

Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain. Di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada instrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi disekitar lebih banyak

mengiringinya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat di penuhi dari luar dirinya (Mochklas, 2019).

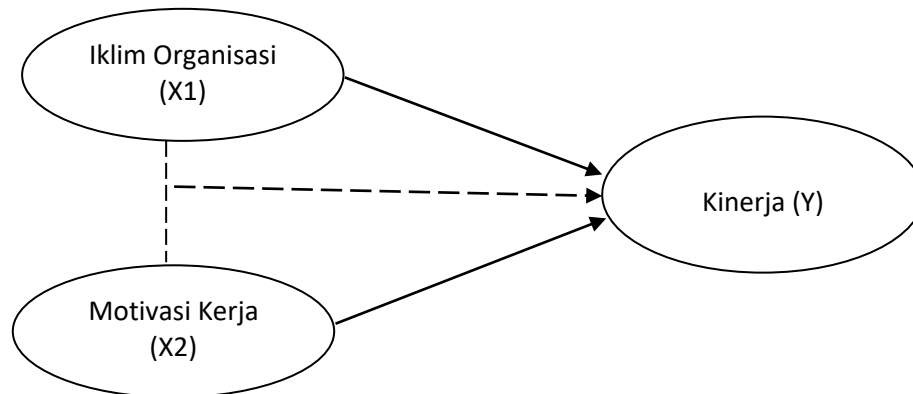
Ciri-ciri motivasi kerja pada karyawan dapat diketahui melalui ciri-ciri karyawan yang termotivasi dalam bekerja. Adapun ciri-ciri orang yang termotivasi itu adalah akan menunjukkan bekerja sesuai standard, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, semangat juang tinggi, dan disiplin. Jika karyawan menunjukkan ciri-ciri tersebut maka dapat dipastikan bahwa program motivasi yang diberikan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Namun jika karyawan tidak menunjukkan ciri-ciri tersebut, maka kita harus meninjau ulang program motivasi yang dilakukan (Agustini, 2019: 46).

Indikator motivasi kerja mengacu pada teori motivasi. Salah satunya Abraham Maslow yang merumuskan teori hirarki kebutuhan yang mengindikasikan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan yang diatur secara hierarkis, dimulai dari yang paling dasar hingga yang lebih tinggi. Apabila kebutuhan pada suatu tingkat tertentu terpenuhi, manusia akan beralih fokus ke kebutuhan tingkat selanjutnya. Pada tingkat paling dasar, terdapat kebutuhan biologis, sementara pada tingkatan lebih tinggi, terdapat kebutuhan sosial. Puncak dari hirarki ini adalah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Prinsip utama dari teori ini adalah bahwa kebutuhan yang lebih tinggi dalam hirarki hanya muncul setelah kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain iklim organisasi, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Motivasi kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja anggota pada organisasi maupun karyawan perusahaan. Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi membantu individu mengatasi hambatan dan tantangan. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka lebih cenderung untuk mencari solusi dan berjuang melalui rintangan. Motivasi kerja mengakibatkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan model penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- = Pengaruh Parsial
-----→ = Pengaruh Simultan

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode eksplanatif dengan teknik survey. Metode ini dilakukan untuk menganalisis hubungan kausal antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Hubungan kausal antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang menunjukkan pengaruh parsial maupun simultan.

Variabel penelitian ini ada tiga yaitu 1 variabel terikat dan 2 variabel bebas. Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebas adalah iklim organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan objek pada karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin.

Populasi penelitian ini berjumlah 66 orang karyawan (tidak termasuk 2 orang direktur). Menurut (Sanusi, 2014) sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Menghitung sampel random (acak) dilakukan untuk menentukan jumlah representatif dari populasi, seringkali menggunakan rumus Slovin yaitu $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ sehingga di dapat sampel penelitian ini 56,55 yang dibulatkan menjadi 57, sehingga sampel penelitian ada 57 orang

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan Kuisisioner. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian tentang objek yang diteliti (populasi atau sampel) (Misbahuddin & Hasan, 2013). Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier ganda. Regresi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017). Penelitian ini juga menganalisis deksripsi atau gambaran iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas terhadap angket penelitian dilakukan sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian ini dijelaskan berdasarkan tabel hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan/pernyataan dalam angket menunjukkan hasil yang valid. Karena semua item pada masing-masing variabel penelitian ini memiliki Nilai r tabel dengan $n = 25$ adalah 0,396. Kemudian untuk hasil uji reliabilitas angket menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dengan demikian, angket iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan penelitian ini reliabel dan bisa digunakan untuk tahapan penelitian berikutnya.

Normalitas data dapat dilihat pada titik-titik yang mengikuti garis pada diagram P – P Plot. Jika titik-titik itu mengikuti garis lurus pada diagram tersebut. Berdasarkan hasil analisis regresi yang output P – P Plot diagramnya menunjukkan garis lurus yang diikuti titik-titik didekatnya, maka data penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan dari hasil uji multikolinieritas iklim organisasi dan motivasi kerja, data penelitian dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas. Karena nilai tolerance iklim organisasi (X1) mencapai $0,206 > 0,1$ dan nilai VIF 4,846 < 10 . Sedangkan nilai tolerance motivasi kerja (X2) $0,206 > 0,1$ dan nilai VIF motivasi kerja (X2) 4,846 < 10 . Dengan demikian, data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Selanjutnya pada uji heterokedastisitas, hasil analisis regresi membentuk suatu pola yang tidak membentuk pola tertentu seperti garis lurus atau lingkaran. Sehingga data disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak mengalami gejala heterokedastisitas

Berikutnya untuk hasil koefisien determinan dapat dilihat pada table 1 berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,925 ^a	0,856	0,851	0,67516

Sumber: diolah Peneliti, 2026.

Tabel koefisien determinan di atas dapat digunakan untuk memprediksi persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R pada tabel tersebut mencapai 0,925. Nilai R dikuadratkan (*R square*) mencapai 0,856. Ini dapat dimaknai bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 85,6% secara simultan. Sisanya kinerja karyawan ini dipengaruhi variabel lain sebesar 14,4% (error).

Berikutnya untuk hasil koefisien regresi dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized t Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0,381	0,885		0,431	0,668
1	X1	0,552	0,094	0,668	5,882	0,000
	X2	0,213	0,087	0,279	2,460	0,017

Sumber: diolah peneliti, 2026

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pengaruh parsial (uji t) untuk masing-masing variabel. Variabel iklim organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) mencapai nilai signifikansi 0,000. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) mencapai nilai signifikansi 0,017. Nilai signifikansi ini digunakan untuk menentukan hipotesis penelitian ini, diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis ini menggunakan ketentuan bahwa jika signigikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika signigikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Signifikansi pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja sebesar $0,000 < 0,05$. Hipotesis yang menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin diterima. Signifikansi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan 0,017 < 0,05. Hipotesis pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin juga diterima.

Nilai t hitung, iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 5,882. Nilai t hitung, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2,460. Nilai t hitung iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan lebih tinggi daripada motivasi kerja. Dengan demikian, iklim kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja.

Sedangkan Uji F (uji simultan atau serentak) adalah untuk mengetahui apakah semua variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Uji ini menentukan kelayakan model (*goodness of fit*) dengan membandingkan nilai Sig < 0,05 atau F hitung > F tabel. Hasilnya terlihat sebagaimana table 3 berikut.

Tabel 3. Uji F

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
146,753	2	73,376	160,967	0,000 ^b
24,616	54	0,456		
171,368	56			

Sumber: diolah peneliti, 2026

Pada tabel Uji F diketahui F hitung 160,967 > F tabel 3,15 dengan signifikansi 0,000 > 0,05. Dengan demikian hipotesis menyatakan iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

secara simultan diterima. Model penelitian ini juga dinyatakan layak karena signifikansi pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Iklm organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini yaitu iklim organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin. Iklim organisasi yang baik dengan memberikan kesadaran tanggung jawab (*responsibility*) karyawan pada tugas dan pekerjaan. Tanggung jawab (*responsibility*) 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 upaya menumbuhkan identitas (*identity*) yaitu perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok juga dilakukan dengan baik.

Kehangatan (*warmth*), Dukungan (*support*), dan Konflik (*conflict*), serta Tanggung jawab (*responsibility*) 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. Identitas (*identity*) adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok.

Iklim organisasi di perusahaan ini dibangun kehangatan (*warmth*) yaitu 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. Dukungan (*support*) juga di perhatikan. Perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

Konflik (*conflict*) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Konflik diselesaikan melalui manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

James L. Gibson, dkk. menyatakan "*Climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job.*" Iklim kerja dari suatu organisasi merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini

dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja (Agustini, 2019: 3).

Menurut (Gibson et al., 2012) menegaskan "Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan." Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan.

Setiap perusahaan biasanya memiliki iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu, dapat menentukan iklim di suatu lingkungan kerja. Iklim kerja dari suatu organisasi ini merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut. Iklim ini dapat dipandang sebagai kepribadian suatu organisasi yang dicerminkan oleh anggota dalam organisasi tersebut yang erat kaitannya dengan tujuan perusahaan. Perusahaan menentukan tujuan dan kemudian berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut (Agustini, 2019: 3).

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mariana & Wirawan, 2023) menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik persepsi iklim organisasi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Aspek iklim organisasi seperti struktur kerja, standar kerja, tanggung jawab, dan penghargaan menjadi faktor yang paling menentukan peningkatan kinerja.

Kemudian (Dita et al., 2025) meneliti tentang " Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 Pada PT PLN (PERSERO) UPK Teluk Sirih Padang." Hasil penelitian ini membuktikan iklim kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 pada PT PLN (PERSERO) UPK Teluk Siring Padang.

Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin. Motivasi kerja yang dioptimalkan perusahaan melalui upaya pemenuhan kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dicintai atau dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan dasar berkaitan dengan aspek-aspek seperti gaji, makanan, pakaian, dan fasilitas dasar yang mendukung kelangsungan hidup karyawan. Kebutuhan akan rasa aman: terkait dengan lingkungan kerja yang aman, kepastian jabatan, status kerja yang jelas, dan keamanan alat kerja. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi: Melibatkan interaksi positif dengan rekan kerja, kebebasan beraktivitas sosial, dan kesempatan

menjalin hubungan akrab. Kebutuhan untuk dihargai: Berkaitan dengan pemberian penghargaan, pengakuan terhadap kinerja individu, dan apresiasi terhadap hasil kerja. Kebutuhan aktualisasi diri: Menyentuh pada kesempatan dan kebebasan untuk meraih cita-cita, mengembangkan bakat, dan mengejar tujuan pribadi.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi kerja juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi karyawan adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan (Agustini, 2019:30).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan orang tersebut (Mahmudah, 2019: 17).

Sejalan dengan pemikiran (Supartha & Sintaasih, 2017) juga menjelaskan bahwa motivasi sangat diperlukan dalam organisasi karena berhubungan dengan usaha memberikan dorongan pada para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidaklah mungkin dicapai tanpa adanya komitmen yang bertahan lama dari para anggotanya. Pemahaman tentang motivasi perlu di dasarkan pada asumsi bahwa motivasi adalah sebagai hal yang baik, sebagai penentu prestasi kerja, sebagai hal yang tidak pernah berhenti, dan sebagai alat pengukur hubungan pekerjaan dalam organisasi.

Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas anggota pada organisasi. Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi membantu individu mengatasi hambatan dan tantangan. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka lebih cenderung untuk mencari solusi dan berjuang melalui rintangan (Kuntadi, 2024: 40).

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Noor & Agustina, 2019) menyebutkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Polisi menunjukkan pengaruh hasil yang signifikan. Juga pada (Hidayat & Agustina, 2020) yang meneliti tentang

pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Polisi menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Polisi pada Poltabes Banjarmasin.

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hidayat, Imam; Agustina, 2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dan tingkat disiplin kerja yang kuat dapat membentuk karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Kemudian hasil penelitian (Hariansyah et al., 2023) yang meneliti tentang iklim kerja dan motivasi kerja menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan. Sedangkan iklim kerja dalam organisasi tidak berpengaruh signifikan.

Dalam penelitian (Aidah et al., 2025) meneliti 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara statistik. Kemudian pada (Siregar et al., 2022) meneliti 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.' Hasil penelitian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.

Pada penelitian (Norkhalisah et al., 2024) meneliti 'Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.' Hasil penelitian membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikutnya (Azhari et al., 2025) meneliti 'Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi.' Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi.

Iklim Organisasi Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan dalam penelitian ini juga membuktikan iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan secara statistik. Hasil output analisis regresi penelitian ini, terbukti iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga mendukung temuan penelitian ini. Sari dkk (2024) meneliti 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.' Hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dan tingkat disiplin kerja yang kuat dapat membentuk karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Pada (Aidah et al., 2025) meneliti 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara statistik.

Berikutnya pada (Siregar et al., 2022) meneliti 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.' Hasil penelitian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.

Kemudian pada (Hariansyah et al., 2023) meneliti 'Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang.' Temuan penelitian ini juga memperkuat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Peneliti ini membuktikan bahwa Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik Kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin. Kemudian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin. Sedangkan secara simultan juga menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Sawit Andalan Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Aidah, D. Z. N., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(4), 449–457.
- Azhari, M., Bangsa, U. M., Sukatani, K., Pegawai, K., & Manusia, S. D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. *ALIANSI: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 20(1), 265–280.
- Budiyanto, E., & Muchklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. CV. AA. R IZKY.
- Dita, S., Salfadri, S., & Delvianti, D. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 Pada PT PLN (PERSERO) UPK Teluk Sirih Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(2), 212–218.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.



- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Companies Inc.
- Hariansyah, K., Halin, H., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang. *Jurnal Ekono Insentif*, 17(1), 24–33.
- Hidayat, Imam; Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. <https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/view/42/11>
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/50/49>
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. UR Press.
- Khaeruman, D. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA. R IZKY.
- Kuntadi, C. (2024). *Perilaku Organisasi*. IPB Press.
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Mariana, M., & Wirawan, S. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) TANJUNG KABUPATEN TABALONG. *JAPB*, 6(2), 1676–1687.
- Misbahuddin, M., & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Mochklas, M. (2019). *Perilaku Organisasi*. CV. AA. Rizky.
- Narapati, Bintang, Dian Sudiantini, dan K. I. (2022). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*. Pena Persada.
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *RELEVANCE: Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>
- Norkhalisah, N., Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten balangan. *Jurnal MSDM*, 1(2), 276–280.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.



- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Sari, N. W. P., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN RAMA SRINADI KLUNGKUNG. *Jurnal Emas*, 4(6), 1552–1564.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1791–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* (Vol. 225).
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Supartha, W. G. &, & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. CV. Setia Bakti.
- Waloyo. (2021). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja)*. Kresna Bina Insan.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Zaenuri, M. (2015). *Manajemen SDM di Pemerintahan*. LP2M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.