

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SIKAP  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT YUPITER BARU JAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Ferry Fernando  
180910053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SIKAP  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT YUPITER BARU JAYA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:**

**Ferry Fernando  
180910053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ferry Fernando  
NPM : 180910053  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yupiter Baru Jaya**

Merupakan hasil atas suatu karya sendiri serta tidak “duplikasi” berdasarkan pada karya yang berasal dari orang lain. Sepemahaman saya, terdapat pada naskah Skripsi ini tidak ada karya ilmiah ataupun opini yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, terkecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini serta dipaparkan dalam sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 29 Desember 2021



Ferry Fernando  
180910053

# **SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:**

**Ferry Fernando  
180910053**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 01 Januari 2022**



**Hikmah, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Perkembangan yang terdapat pada suatu industri kesehatan, pariwisata, otomotif, pembelajaran serta manufaktur mempunyai suatu persaingan yang begitu ketat. Wiraswasta butuh lebih banyak berasumsi serta pembaruan dengan cara inovatif kala meningkatkan produk buat menarik pelanggan dengan bermacam kebutuhan. Wawasan serta keahlian yang dipunyai sumber daya manusia bisa mendorong aktivitas perusahaan berjalan dengan bagus serta tingkatkan kemampuan industri. Kinerja merupakan bagian yang terpenting untuk suatu industri, sebab mempunyai akibat kepada pencapaian pada suatu tujuan industri atau suatu organisasi. Jika makin bagusnya kinerja pada suatu pegawai dalam industri itu, hingga kesempatan tercapainya tujuan pada suatu organisasi akan cenderung menjadi makin besar. Tujuan pada suatu penelitian buat mengenali akibat iklim organisasi serta sikap kerja dengan cara parsial serta simultan kepada kinerja pegawai PT Yupiter Baru Jaya. Jumlah pada suatu sampel sebesar 113 orang serta yang jadi responden merupakan pegawai PT Yupiter Baru Jaya. Pada suatu metode yang dipakai kuantitatif sebab- akibat dengan analisa regresi linier berganda. Hasil pada suatu penelitian membuktikan kalau iklim organisasi mempengaruhi dengan cara signifikan sebesar 2, 835 lebih besar dibanding dengan t tabel 1, 981 serta signifikan dengan angka sig t sebesar 0, 005 lebih kecil dari 0, 05. Sebaliknya sikap kerja mempengaruhi dengan cara signifikan sebesar 8, 976 lebih besar dibanding dengan t tabel 1, 981 serta signifikan dengan angka sig t sebesar 0, 000 lebih kecil dari 0, 05. Setelah itu dengan cara simultan iklim organisasi serta sikap kerja mempengaruhi signifikan sebesar  $0, 000 < 0, 05$  serta angka F hitung 157, 118 Ftabel 3, 08 kepada kinerja pegawai pada PT Yupiter Baru Jaya. Kaitan iklim organisasi mempengaruhi signifikan dengan cara parsial, setelah itu sikap kerja mempengaruhi signifikan dengan cara parsial serta dengan cara simultan iklim organisasi serta sikap kerja mempengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai PT Yupiter Baru Jaya.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan, Sikap Kerja

## **ABSTRACT**

*Developments in the health, tourism, automotive, learning and manufacturing industries have a very tight competition. Entrepreneurs need more thinking and innovation in innovative ways when developing products to attract customers with various needs. Insights and expertise possessed by human resources can encourage company activities to run well and increase industry capabilities. Performance is the most important part for an industry, because it has an impact on the achievement of an industry goal or an organization. If the performance of an employee in the industry is getting better, then the chance of achieving goals in an organization will tend to be even greater. The purpose of this study is to identify the effect of organizational climate and work attitudes partially and simultaneously on the performance of PT Yupiter Baru Jaya employees. The number in a sample is 113 people and the respondents are employees of PT Jupiter Baru Jaya. In a method used quantitative causal with multiple linear regression analysis. The results of a study prove that organizational climate affects significantly 2.835, greater than  $t$  table 1.981 and significant with a sig  $t$  number of 0.005 which is smaller than 0.05. On the other hand, work attitude affects significantly by 8,976 is greater than  $t$  table 1,981 and significant with a sig  $t$  number of 0,000 smaller than 0,05. After that, simultaneously, organizational climate and work attitude have a significant effect of  $0,000 < 0,05$  and number  $F$  count 157,118  $F$ table 3,08 to the performance of employees at PT Yupiter Baru Jaya. The relationship of organizational climate has a significant influence partially, after that work attitudes have a significant influence partially and simultaneously organizational climate and work attitudes significantly affect the performance of PT Yupiter Baru Jaya employees.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Employee Performance, Work Attitude*

## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang sudah melimpahkan seluruh rahmat serta karuniaNya, alhasil penulis bisa menuntaskan laporan skripsi yang ialah salah satu persyaratan buat menuntaskan program studi strata satu( S1) pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis mengetahui kalau skripsi ini sedang jauh dari sempurna. Sebab itu, kritik serta anjuran hendak senantiasa penulis dapat menerimanya dengan senang hati. Dengan seluruh keterbatasan, penulis mengetahui pula kalau ide ini takkan terakbul tanpa dorongan, edukasi, serta desakan dari bermacam pihak. Untuk itu, dengan seluruh kerendahan yang terdapat pada hati penulis, penulis memberikan ucapan terima kasih kepada::

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Plt Dekan Fakultas Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E ., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk saya;
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan tugas akhir ini. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu memberikan keberkahan serta mencurhakan nikmat-Nya. Amin.

Batam, 29 Desember 2021

Ferry Fernando  
180910053

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1 Secara Teoritis .....	7
1.6.2 Secara Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Kajian Teori .....	9
2.1.1 Iklim Organisasi .....	9
2.1.1.1 Definisi Iklim Organisasi .....	9
2.1.1.2 Dimensi Iklim Organisasi .....	10
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	11
2.1.1.4 Indikator yang terdapat pada Iklim Organisasi .....	12
2.1.2 Sikap Kerja .....	13
2.1.2.1 Definisi Sikap Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja .....	14
2.1.2.3 Indikator yang terdapat pada Sikap Kerja.....	15
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	16
2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan .....	16
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
2.1.3.3 Indikator yang terdapat pada Kinerja Karyawan .....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran .....	20
2.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.3.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	20
2.3.3 Pengaruh Iklim Organisasi serta Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.4 Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	23
3.1. Jenis Penelitian .....	23
3.2. Sifat Penelitian .....	23
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian .....	24
3.3.1 Lokasi Penelitian .....	24



3.3.2 Periode Penelitian .....	24
3.4. Populasi dan Sampel.....	24
3.4.1 Populasi .....	24
3.4.2 Sampel.....	25
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampling .....	25
3.5. Sumber Data .....	25
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	25
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
3.8. Metode Analisis Data .....	27
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	27
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	28
3.8.2.1 Uji Validitas.....	28
3.8.2.2 Uji Reliabilitas .....	29
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.8.3.1 Uji Normalitas Data .....	31
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas .....	32
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	32
3.8.4 Uji Pengaruh .....	33
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	33
3.8.4.3 Uji T.....	34
3.8.4.4 Uji F.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	36
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan pada Jenis Kelamin.....	36
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan pada Usia.....	36
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan pada Pendidikan .....	37
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan pada Lama Bekerja .....	38
4.3. Deskripsi Jawaban Responden .....	38
4.3.1 Deskriptif Variabel pada suatu Iklim Organisasi (X1) .....	39
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Sikap Kerja (X2) .....	41
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel pada suatu Kinerja Karyawan 43	
4.4. Analisis Data.....	45
4.4.1 Uji Validitas serta Reliabilitas.....	45
4.4.1.1 Uji Validitas .....	45
4.4.1.2 Uji Reliabilitas .....	47
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	48
4.5 Regresi Linear Berganda.....	52
4.6 Pengujian Hipotesis .....	54
4.6. Pembahasan Hipotesis.....	57
4.7. Implikasi Penelitian .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
5.1. Keimpulan.....	60

5.2. Saran .....	60
------------------	----

**DAFTAR PUSTAKA**

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	21
<b>Gambar 4. 1</b> Hasil Uji Heterokedasitas .....	50

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data karyawan PT. Yupiter Baru Jaya .....	3
<b>Tabel 1.2</b> Rekapitulasi Absensi karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.....	4
<b>Tabel 1.3</b> Pendataan Waktu Penyelesaian PT. Yupiter Baru Jaya .....	5
<b>Tabel 3.1</b> Periode Penelitian .....	23
<b>Tabel 3.2</b> Skala <i>Likert</i> .....	25
<b>Tabel 3.3</b> Definisi Operasional Variabel .....	25
<b>Tabel 3.4</b> Rentang Skala Penelitian .....	26
<b>Tabel 3.5</b> Indeks Koefisien Reliabilitas .....	29
<b>Tabel 4.1</b> Jumlah Responden Berdasarkan pada Jenis Kelamin .....	35
<b>Tabel 4.2</b> Jumlah Responden berdasarkan pada Usia .....	36
<b>Tabel 4.3</b> Jumlah Responden berdasarkan pada Pendidikan .....	36
<b>Tabel 4.4</b> Jumlah Responden berdasarkan pada Lama Bekerja .....	37
<b>Tabel 4.5</b> Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi .....	38
<b>Tabel 4.6</b> Tanggapan Responden Terkait Sikap Kerja .....	40
<b>Tabel 4.7</b> Tanggapan Responden Terkait Kinerja Karyawan .....	42
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi .....	44
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi .....	45
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	45
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	46
<b>Tabel 4.12</b> Hasil pengujian yang bersifat Normalitas .....	48
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Pengujian Multikolineritas.....	49
<b>Tabel 4.14</b> Hasil pengujian yang bersifat <i>Gljster</i> .....	51
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	51
<b>Tabel 4.16</b> Koefisien Determinasi .....	53
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Perhitungan Uji t.....	54
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Perhitungan Uji-F .....	55

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Korelasi <i>Product Moment</i> .....	27
<b>Rumus 3.2</b> <i>Cronbach Alpha</i> .....	28
<b>Rumus 3.3</b> Kolmogorov .....	30
<b>Rumus 3.4</b> VIF.....	31
<b>Rumus 3.5</b> Regresi Linier Berganda .....	32
<b>Rumus 3.6</b> Determinasi ( $R^2$ ) .....	32
<b>Rumus 3.7</b> Uji t .....	33
<b>Rumus 3.8</b> Uji F.....	33

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Isu global yang mengakui adanya manajemen sumber daya manusia. Masalah yang terjadi akibat perkembangan serta persaingan pelayanan publik cenderung memiliki sumber dari manusia, hanya manusialah yang mampu mengelola serta menyelesaikannya. Suatu konsep penting yang telah ada sudah diakui jadi landasan keunggulan dalam sumber daya manusia.

Kinerja karyawan bisa memastikan kemampuan dari suatu perusahaan untuk menghadapi suatu persaingan yang terjadi bersamaan berjalannya waktu. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan pegawai yang bermutu supaya bisa menggapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Pegawai yang mempunyai inovasi yang baik, adanya suatu motivasi serta kreativitas tentunya akan mempunyai kualitas yang selama bekerja yang bagus. Kinerja karyawan yang bagus bisa dicapai bila perusahaan mempunyai iklim organisasi yang sudah bisa dipastikan mampu dukung kinerja atas suatu karyawan (Sagay *et al.*, 2018).

Iklim organisasi memiliki peranan penting guna meningkatkan kinerja dari suatu karyawan. Iklim organisasi menyebabkan timbulnya pola lingkungan yang menimbulkan motivasi dan fokus pada anggapan yang masuk akal serta berefek pada pengaruh kepada kinerja karyawan. Iklim organisasi selaku koleksi serta pola lingkungan yang memastikan timbulnya motivasi dan berpusat pada persepsi-persepsi yang masuk akal ataupun bisa ditaksir, alhasil memiliki pengaruh langsung kepada kinerja suatu organisasi (Maulidani, 2016).

Tidak hanya iklim organisasi yang mampu mempengaruhi kinerja, namun sikap kerja juga mampu mempengaruhi kinerja dari suatu karyawan. Sikap kerja pegawai butuh perhatian dari suatu perusahaan, sebab sikap kerja berhubungan dengan cara pegawai bertindak serta melakukan kewajiban bersumber pada tanggung jawab serta memperoleh hasil yang dimiliki pada suatu usaha yang sudah dilaksanakannya. Sikap kerja pula jadi penentu apakah pekerjaan bisa berjalan dengan bagus ataupun tidak, permasalahan yang terjalin antara sesama pegawai ataupun pimpinan serta bawahan bisa menimbulkan terindahkannya sikap kerja yang terdapat pada sesuatu perusahaan (Alias & Serlin, 2018).

Sumber daya manusia melaksanakan peranannya pada suatu organisasi memiliki beragam sikap kerja serta perilaku kerja ditempatnya bekerja. Antara pegawai satu dengan yang lain bukanlah serupa dalam mengapresiasi sikap kerjanya. Adat yang dibawa oleh masing-masing pegawai mampu mempengaruhinya dalam berperilaku. Sikap kerja berisi penilaian positif ataupun negatif yang dimiliki setiap orang mengenai aspek lingkungan kerjanya (Margaretha & Natalia, 2018).

PT Yupiter Baru Jaya adalah suatu perusahaan yang berdiri di Batam yang memasarkan berbagai macam produk seperti sepatu *safety*, kacamata *safety*, maupun produk yang bersifat elektrikil yaitu *exhaust fan*, lampu LED, skun kabel, panel box, kabel, baut, serta banyak jenis yang terdapat pada aksesoris yang bersifat elektrikil lainnya. PT. Yupiter Baru Jaya berlandaskan visi dan tujuan dalam usahanya selaku distributor terbanyak di kawasan ini.

**Tabel 1.1** Data karyawan PT. Yupiter Baru Jaya

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
Direktur	2
<i>Manager</i>	2
<i>Storeman</i>	45
Kasir	8
<i>Accounting</i>	15
Admin	10
<i>Sales</i>	31
<b>Total</b>	<b>113</b>

Permasalahan iklim organisasi yang terjadi pada PT Yupiter baru Jaya adalah iklim organisasi kurang mendukung serta lingkungan tidak kondusif seperti tidak adanya komunikasi antar karyawan yang baik, serta tidak ada dukungan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya komunikasi karyawan dengan baik dikarenakan tidak ada kekompakan, jadi masing-masing karyawan mengerjakan pekerjaan secara individu, sehingga menimbulkan konflik antar karyawan karena adanya kekurangan komunikasi antar karyawannya. Kurangnya dukungan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dikarenakan karyawan terlalu santai atau karyawan terlalu fokus main game sehingga tidak selesainya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain permasalahan yang terjadi pada iklim kerja, sikap kerja pada PT Yupiter Baru Jaya juga ada masalah, seperti tidak tepat waktu terkait peraturan perusahaan tentang jam masuk kerja, adanya karyawan yang sering telat masuk kerja. Berikut data kehadiran. Berikut adalah rekapitulasi absensi pada tahun 2018-2020.



**Tabel 1.2** Rekapitulasi Absensi karyawan PT. Yupiter Baru Jaya

No	Kriteria	2018	2019	2020
1	Sakit	25	35	32
2	Izin	16	25	28
3	Tanpa Keterangan (Alpha)	15	18	25
4	Jumlah hari tidak masuk kerja	56	78	85
5	Jumlah pada suatu hari kerja	312	312	312
6	Jumlah karyawan	113	113	113
	Persentase	49,56%	69,03%	75,22%

**Sumber:** PT. Yupiter Baru Jaya, 2021

Bersumber pada tabel yang sudah disajikan di atas, dapat dibuktikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat dilihat dari setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan yang cukup signifikan, namun ketetapan perusahaan untuk ketidakhadiran per tahun maksimal 15%, namun ini telah melebihi ketetapan perusahaan, sehingga bisa disimpulkan kalau karyawan tidak sadar atas tanggungjawab untuk pekerjaannya.

Bersumber pada data serta uraian permasalahan-permasalahan diatas menjadikan salah satu aspek pemicu penurunan kinerja dari suatu karyawan. Dalam beberapa bulan terakhir kinerja PT Yupiter Baru Jaya menghadapi penurunan, baik dalam bidang produktifitas pegawai ataupun pelayanan dari suatu jasanya yang bisa dilihat dari keluhan-keluhan pelanggan yaitu ada pesanan yang mengalami kerusakan pada saat pengiriman atau terlambatnya proses pengiriman dari suatu pesanan tersebut. Dalam proses kerjanya, perusahaan menyediakan mobil *pick up* untuk mengantar pesanan pelanggan, namun terjadi keterlambatan pengantaran, sehingga membuat konsumen komplain pesanannya kelamaan diantarnya.

**Tabel 1.3** Pendataan Waktu Penyelesaian PT. Yupiter Baru Jaya  
Bulan Januari-September 2021

No	Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Persentase Keterlambatan
1	Januari	6	4	40,00%
2	Februari	10	5	33,33%
3	Maret	12	5	29,41%
4	April	5	3	37,50%
5	Mei	10	7	41,18%
6	Juni	20	18	47,37%
7	Juli	8	3	27,27%
8	Agustus	17	5	22,73%
9	September	15	3	16,67%

Bersumber pada tabel yang sudah disajikan di atas, pendataan waktu dalam melakukan penyelesaian pada suatu pekerjaan pada periode januari – september 2021. Dari bulan januari hingga september 2021 persentase tingkat keterlambatan tertinggi terdapat pada bulan juni 2021, persentase keterlambatan terendah terdapat pada bulan september 2021 .

Berdasarkan pembahasan atas suatu permasalahan yang dideskripsikan di atas, sehingga termotivasi untuk melaksanakan suatu penelitian berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yupiter Baru Jaya”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Setelah latar belakang dijabarkan, maka identifikasi permasalahannya yaitu sebagai berikut:

1. Tidak adanya kekompakkan dari setiap karyawan, , dikarenakan karyawan terlalu santai atau karyawan terlalu fokus main game sehingga tidak selesainya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
2. Karyawan tidak taat atas absensi perusahaan, sehingga membuat jam kerja karyawan terganggu.
3. Tidak adanya kesadaran waktu hadir yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terbengkalai.
4. Pekerjaan jadi terlambat diselesaikan, dikarenakan karyawan terlalu santai atau karyawan terlalu fokus main game sehingga tidak selesainya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Pada suatu penelitian yang dilaksanakan, penelitian ini membahas variabel iklim organisasi serta sikap kerja selaku variabel independen, kemudian variabel kinerja karyawan selaku variabel dependen. Responden yang diteliti pada penelitian ini ialah PT. Yupiter Baru Jaya.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan atas suatu masalah yang ada pada suatu penelitian ini ialah:

1. Bagaimana iklim organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Yupiter Baru Jaya?
2. Bagaimana sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Yupiter Baru Jaya?

3. Bagaimana iklim organisasi serta sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Yupiter Baru Jaya?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan diselenggarakannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk memahami bagaimana iklim organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.
2. Untuk memahami bagaimana sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.
3. Untuk memahami bagaimana iklim organisasi dan sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dikaji pada penelitian ini adalah:

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat yang bersifat teoritis yang dikaji pada suatu penelitian yang dilakukan ini, sehingga bisa membagikan manfaat dalam hal memperluas wawasan pada suatu ilmu pengetahuan pembaca bisa bertambah, paling utama untuk variabel yang diteliti, ialah pengaruh iklim organisasi serta sikap kerja pada kinerja karyawan

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Agar bisa memberikan masukan serta data oleh perusahaan terkait cara membangun suatu iklim organisasi yang tepat serta cara sikap kerja setiap

orang pada suatu perusahaan supaya kinerja karyawannya cenderung meningkat.

2. Bagi Akademik

Selaku acuan untuk suatu penelitian berikutnya tentang variabel iklim organisasi, sikap kerja, serta kinerja atas suatu karyawan, kemudian menjadi landasan pembaca yang suka dengan variabel yang ada.

3. Bagi Peneliti

Pengetahuan serta pengalaman perlu ditingkatkan terkait cara meningkatkan keterampilan dalam menganalisis permasalahan yang ada pada suatu pekerjaan serta bisa memberikan solusi yang sesuai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Wawasan serta pengetahuan yang baru akan terus bertambah mengenai perihal yang sedang dilakukan penelitian. Setiap peneliti cenderung akan menggali pada suatu informasi serta suatu hal yang baru disaat melakukan aktivitas pada suatu penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Iklim Organisasi**

###### **2.1.1.1 Definisi Iklim Organisasi**

Maulidani (2019) mendeskripsikan kalau iklim organisasi selaku koleksi serta pola lingkungan yang memastikan timbulnya dorongan dan berpusat pada persepsi- persepsi yang smasuk akal ataupun bisa ditaksir, alhasil memiliki pengaruh langsung kepada kinerja dari suatu organisasi.

Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan pada suatu perusahaan, karakteristik serta situasi lingkungan jadi identitas organisasi, yang bisa dibangun lewat sikap, karakter serta tindakan anggota dari suatu organisasi. Iklim organisasi ialah suatu ide yang bisa mendefinisikan area yang terdapat pada organisasi yang dialami oleh anggota yang terdapat pada suatu organisasi.

Iklim organisasi ini ialah suatu cara untuk anggota organisasi buat mempersepsikan keadaan yang terjadi dengan cara teratur ataupun sudah terjalin dalam lingkungan organisasi serta pengaruhi kinerja serta sikap dalam suatu organisasi. Keselamatan melingkupi pegawai yang meningkatkan serta membuktikan perasaan serta benaknya tanpa takut hendak berpengaruh negatif pada status, pandangans diri, serta keberlanjutan karirnya. Sebaliknya kebermaknaan terkait apa yang dialami pegawai dikala memperoleh hasil dari kerja kerasnya yang baik dengan cara kognitif, raga, atau penuh emosi yang sudah dijalani selama bekerja (Indrawati, 2018).

Bagi (Hanum, 2018) iklim organisasi merupakan suatu ciri-ciri yang dipakai buat membedakan organisasi dengan organisasi lain serta bisa mempengaruhi kepada sikap anggota organisasi itu. Iklim organisasi pula dipakai buat mengenali tentang gimana sesuatu organisasi bisa berhubungan dengan organisasi lain.

Bersumber pada opini para pakar di atas, iklim organisasi merupakan situasi di area suatu pekerjaan yang bisa di bentuk serta di rasakan oleh semua anggota yang terletak di dalam suatu badan.

#### **2.1.1.2 Dimensi Iklim Organisasi**

Ada 9 dimensi pada suatu iklim organisasi menurut (Herman, 2018), yaitu:

##### **1. Struktur**

Suatu format yang dipakai buat mendefinisikan kejelasan atas suatu profesi, izin, prosedur dari suatu kerja serta ketentuan dalam sesuatu tugas

##### **2. Tanggung jawab**

Suatu format yang mencakup baik seperti dalam hal tanggung jawab memiliki tingkah laku dalam profesi ataupun tanggung jawab kepada akibat pada apa yang diperoleh dari profesi yang telah dilaksanakan.

##### **3. Risiko**

Suatu format terkait tantangan dari suatu pekerjaan dimana pegawai diberikan peluang buat mengambil suatu resiko dalam melaksanakan suatu pekerjaan selaku suatu tantangan.

#### 4. Kehangatan

Suatu format ini berhubungan dengan ikatan dari setiap pegawai pada suatu organisasi yang bisa memastikan atmosfer kerja tertentu pada suatu organisasi.

#### 5. Dukungan

Suatu format yang berkaitan pada gimana atasan atau rekan kerja membagikan dukungan pada anak buah atau sesama *partner* kerjanya.

#### 6. Standar kinerja

Suatu format yang berkaitan dengan pemikiran pegawai mengenai standar kemampuan yang sudah ditetapkan organisasi buat pegawai dan ada penekanan buat memperoleh pencapaian dari hasil kerja yang lebih bagus.

#### 7. Konflik

Suatu format terkait gimana pegawai bisa mencari pemecahan buat permasalahan yang terdapat di dalam suatu organisasi.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim organisasi**

Terdapat tiga faktor yang mampu mempengaruhi iklim dari suatu organisasi bagi (Devina & Ratih, 2018) ialah:

#### 1. Area Eksternal

Suatu perusahaan yang selaras umumnya mempunyai iklim organisasi yang selaras pula dengan cara menyeluruh. Iklim organisasi dengan cara totalitas dari organisasi pada suatu transportasi, penguasa ataupun sekolah mempunyai iklim organisasi yang serupa dengan cara totalitas.



## 2. Strategi dari suatu Organisasi

Kinerja dari suatu perusahaan dipengaruhi oleh konsep yang diiringi dalam penerapan kegiatan industri, tenaga yang diperlukan pegawai buat melaksanakan pekerjaannya, serta aspek lingkungan yang pengaruhi tenaga itu. Strategi yang berlainan dari tiap organisasi hendak pengaruhi iklim organisasi.

## 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan bisa pengaruhi seluruh bagian, kegiatan serta kinerja pegawai yang terdapat didalam suatu organisasi.

### **2.1.1.4 Indikator yang terdapat pada Iklim Organisasi**

Menurut (Kamuli, 2018) bahwa indikator iklim organisasi sebagai berikut:s

1. Memecahkan suatu permasalahan,  
Proses secara terencana yang dilakukan buat memperoleh penanganan khusus dari sesuatu permasalahan.
2. Melakukan suatu pekerjaan yang cocok dengan SOP  
Dilaksanakan supaya pegawai melakukan suatu pekerjaan yang cocok dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.
3. Interaksi antar pegawai,  
Ikatan interaksi yang terjalin antar sesama pegawai.
4. Keyakinan sesama

## 2.1.2 Sikap Kerja

### 2.1.2.1 Definisi Sikap Kerja

Sikap merupakan kecondongan buat berlatih merespons dengan cara sama baik mengasyikkan ataupun tidak kepada suatu. Bila kita mempunyai tindakan positif kepada profesi, maka hendak berakibat positif pada profesi itu serta bisa memotivasi kita buat bekerja lebih bagus.

Bagi (Alias & Serang, 2018) *attitude* ataupun sikap dapat pula diucap kecondongan buat berlatih, bereaksi mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan kepada subjek khusus dengan cara teratur. Bila pegawai memiliki sikap positif pada profesinya, maka profesi itu hendak terus menjadi mudah. Sikap bisa mendesak kita buat bersikap dengan tertib. Dengan tutur lain, sikap mempengaruhi perilaku dalam bermacam tingkatan, serta nilai- nilai membuktikan kalau orang yakin kalau sikap mempengaruhi sikap dalam seluruh suasana.

Sikap yang berkaitan dengan subjek orang, suasana mengasyikkan ataupun tidak, respon serta evaluasi, senang serta tidak senang, serta pandangan yang lain. Sikap merupakan suatu pernyataan evaluasi yang bagus serta berguna, mengaitkan sesuatu insiden, subjek ataupun orang, di mana sikap itu memantulkan perasaan pegawai (Sari *et al.*, 2019).

Bagi (Maharani, 2018) sikap kerja ialah suatu metode untuk pegawai buat melaksanakan aksi serta mengemban kewajiban supaya memperoleh hasil cocok dengan peranan serta tanggung jawabnya. Sikap kepada subjek ialah perihal yang berkaitan dengan emosional yang tidak mensupport ataupun mensupport suatu

subjek, sebaliknya sikap ialah wujud evaluasi serta reaksi perasaan.

Sikap kerja merupakan tindakan psikologis yang dipelajari serta dievaluasi bagi pengalaman seseorang serta bisa pengaruhi perilakunya bagus kepada orang, perihal serta kondisi yang berhubungan dengannya. Sikap kerja berhubungan dengan anggapan, dorongan serta karakter. Sikap selaku pandangan intelektual mempunyai struktur komponen yang mendukung, ialah kognitif, konaktif serta afektif (Sembiring, 2018).

Bagi (Nasution, 2019) sikap ialah prinsip yang didapat orang bersumber pada perasaan, agama serta kepribadiannya yang berkaitan pada suatu gagasan, area ataupun suasana yang dihadapinya. Sikap bisa memantulkan gimana seorang merasakan suatu yang sudah dirasakannya bagus kepada orang, subjek, ataupun insden itu mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan pula ialah tanggung jawab dari stau pekerjaan.

Bagi uraian diatas, disimpulkan kalau sikap kerja merupakan suatu keyakinan pada pegawai yang mencakup pandangan kognitif, sikap serta cenderung emosional, ialah perencanaan intelektual yang bisa mengambil respon positif serta negatif kepada barang ataupun suasana di sekitarnya

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja**

(Sembiring, 2018) menyatakan terdapat enam faktor yang mempengaruhi sikap kerja yaitu:

1. Pengalaman pribadi

Pembentukan pada suatu sikap bisa berakibat dari suatu pengalaman pribadi yang mempunyai opini yang kokoh semacam mengaitkan perasaan.

2. Pengaruh kebudayaan

Tanpa diketahui, adat yang diturunkan dari angkatan tadinya membuat sikap khusus kita kepada sesuatu permasalahan.

3. Media massa

Dalam mengkomunikasikan data lewat alat komunikasi butuh terdapatnya penyampaian kenyataan serta informasi yang obyektif, yang bisa pengaruhi tindakan pelanggan.

4. Faktor emosional

Penuh emosi ialah suatu sikap yang bersumber pada emosi alhasil bermanfaat buat penyaluran dalam mempertahankan suatu ego.

### **2.1.2.3 Indikator yang terdapat pada sikap kerja**

Indikator yang diperoleh pada sikap kerja (Sembiring, 2018), yaitu :

1. Disiplin serta ketaatan kepada peraturan,

Sikap seorang mematuhi peraturan yang sudah dibangun oleh suatu organisasi.

2. Kejujuran,

Sikap seorang mengantarkan suatu informasi yang cocok dengan kondisi yang sebenarnya

3. Tidak eksklusif,

Sikap orang yang tidak diskriminatif antara sesama.

4. Inisiatif dalam bertugas,

Melaksanakan suatu pekerjaannya tanpa wajib diperintah terlebih dulu.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

(Alias & Serlin, 2018) melaporkan kalau kinerja pegawai merupakan pendapatan dari hasil penerapan kewajiban dalam kurun waktu tertentu, yang diamati dari bermacam kemungkinan, semacam situasi kerja, tujuan yang digapai ataupun ditetapkan bersama. Kinerja ialah hasil kerja yang berhubungan dengan kepuasan dari suatu pelanggan, tujuan dari suatu organisasi serta bisa berkontribusi untuk perekonomian. Kinerja ialah perihal yang berkaitan dengan gimana metode melakukan serta apa yang sedang dikerjakan.

Bagi (Maharani, 2018) Definisi kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dicoba bersumber pada tanggung jawab pegawai untuk menggapai tujuan. Alhasil, memaksimalkan sumber daya manusia merupakan fokus yang paling utama supaya menggapai tujuan dari suatu organisasi. Alhasil pegawai ialah aspek penting dalam mencapai suatu kinerja yang lebih baik.

Kinerja merupakan aktivitas dari suatu organisasi dengan cara dalam penyediaan pelayanan ataupun pembuatan suatu barang. Data hal kinerja dari suatu organisasi amat bernilai serta bermanfaat buat melaksanakan evaluasi tentang proses dari kinerja yang dicoba oleh organisasi apakah sudah penuhi

tujuan yang diharapkan. Tetapi tampaknya, ada banyak organisasi yang tidak mempunyai ataupun mempunyai data yang kurang mencukupi mengenai kemampuan internalnya (Tampubolon, 2018).

Bagi (Rivai, 2018) Kinerja merupakan pencapaian yang diraih oleh pegawai yang bisa menolong organisasi menggapai kesuksesan. Pada saat yang serupa, kinerja pegawai ialah hasil dari kegiatan individu sepanjang rentang waktu tertentu. Kinerja merupakan kegiatan di mana seorang bisa menuntaskan kewajiban yang diserahkan kepadanya serta mengikuti suatu prosedur yang ada ataupun ketentuan memakai sumber daya yang ada.

Bersumber pada ulasan diatas, kinerja ialah sikap dalam menuntaskan sesuatu kewajiban sebaik mungkin sesuai dengan tanggung jawab kepada kewajiban itu

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Maharani, 2018) ada sebagian aspek yang pengaruhi kinerja yaitu:

1. Keahlian personals
2. Komitmen
3. Kerumitan tugas
4. Tantangan
5. Tujuan
6. Situasi yang menghambat
7. Daya organisasi

### **2.1.3.3 Indikator yang terdapat pada Kinerja Karyawan**

Indikator yang diperoleh pada kinerja karyawan yang dipakai bagi (Rivai, 2018):

1. Mutu

Mutu dapat dilihat dari kualitas bagus ataupun jeleknya seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya

2. Jumlah

Jumlah dapat dilihat dari banyak jumlah produksi yang bisa diperoleh pegawai dalam tertentu.

3. Penerapan Kewajiban

Penerapan kewajiban dapat dilihat dari kemampuan pegawai melakukan profesi dengan betul.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat dilihat dari kesadaran karyawan kepada peranan untuk melaksanakan profesi yang sudah diberikan

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Kurniawati, 2018) memiliki judul Pengaruh Budaya Organisasi serta Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah budaya organisasi serta iklim organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Hanum, 2018) memiliki judul Pengaruh Iklim Organisasi serta

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah iklim organisasi serta kompetensi organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Dewi, 2018) memiliki judul Pengaruh Iklim Organisasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah iklim organisasi serta kompetensi organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Indrajaya, 2018) memiliki judul Pengaruh Disiplin Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah disiplin kerja serta iklim organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Subagio, 2018) memiliki judul Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, serta sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah kecerdasan emosional, motivasi kerja, serta sikap kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Sari *et al.*, 2019) memiliki judul Pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, serta sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah tingkat pendidikan, keterampilan kerja, serta sikap kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai.

Penelitian dilaksanakan oleh (Munthe, 2020) memiliki judul Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya yang diperoleh adalah etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, serta motivasi kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai.



## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Iklim organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan iklim organisasi yang mendukung serta aman untuk pegawai, alhasil bisa membagikan kepuasan atas suatu pekerjaan untuk pegawai serta membuat pegawai termotivasi buat memaksimalkan kinerja yang bagus untuk perusahaan, sebaliknya bila kebutuhan- kebutuhan pegawai tidak terkabul bisa memunculkan kekesalan, tidak maksimal dalam bertugas serta membuat prestasi atas suatu pekerjaan mengalami penurunan (Kurniawati, 2018).

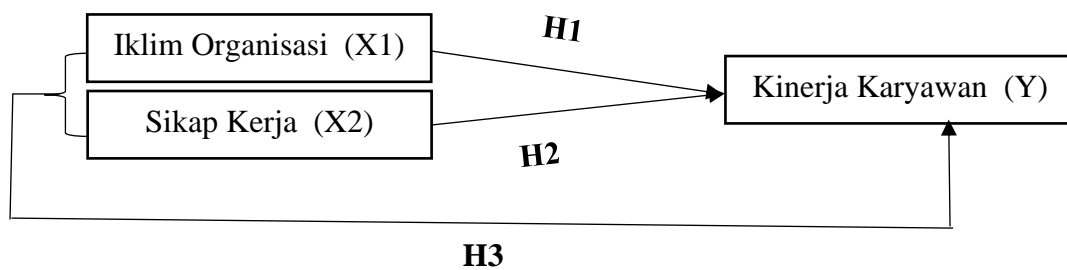
### **2.3.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan sikap lebih khusus daripada suatu nilai sebab ialah gimana orang mendalami serta mempersepsikan profesinya (Sari *et al.*, 2019). Maka berarti untuk perusahaan buat bisa menjaga sikap pegawai dalam bekerja senantiasa positif kepada profesinya supaya memaksimalkan kinerja dari suatu pegawai.

### **2.3.3 Pengaruh Iklim Organisasi serta Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Iklim organisasi serta sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan iklim organisasi yang mendukung serta aman untuk pegawai, alhasil bisa membagikan kepuasan atas suatu pekerjaan untuk pegawai

serta membuat pegawai termotivasi buat memaksimalkan kinerja yang bagus untuk perusahaan. Berikutnya untuk perusahaan buat bisa menjaga sikap pegawai dalam bekerja senantiasa positif kepada profesinya supaya memaksimalkan kinerja dari suatu pegawai.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis yang terdapat pada penelitian yaitu:

- H1 Iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.
- H2 Sikap kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.
- H3 Iklm organisasi serta sikap kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan menggunakan suatu penelitian yang bersifat kualitatif yang dilakukan pencarian terkait kaitannya pertukaran yang memiliki sifat kausal. Jenis pada suatu penelitiannya dibuat untuk suatu rancangan yang memiliki sifat terstruktur yang dipakai untuk memperoleh suatu bukti yang terdapat dalam merespons pada suatu pernyataan yang ada pada penelitiannya (Sugiyono, 2018). Metode riset yakni suatu metode keilmuan guna mendapatkan data dengan tujuan serta fungsi khusus ataupun metode riset bisa dimaksud metode dalam wujud pemungutan suara, analisa serta melaksanakan *paraphrase* yang berkaitan dengan target riset (Indriantoro & Supomo, 2018).

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat yang ada pada risetnya cenderung memiliki sifat replikasi serta pengembangan, yaitu penelitian yang serupa dengan yang ada pada penelitian terdahulu tetapi hanya pada objeknya, variabelnya serta jangka waktunya yang cenderung berbeda. Perbedaannya yang terdapat pada penelitian dilihat pada suatu objek risetnya serta masa waktu di dalam melaksanakan risetnya (Alamsyah *et al.*, 2018).

### 3.3 Lokasi serta Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian diselenggarakan pada PT. Yupiter Baru Jaya. PT Yupiter Baru Jaya beralamat di Sri Jaya Abadi Blok G No. 10.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Periode yang terdapat pada suatu penelitian dilaksanakan kisaran 6 bulan dimulai pada bulan September 2021 hingga penyusunan skripsinya selesai. Periode penelitiannya yaitu:

**Tabel 3.1** Periode Penelitian

<b>Kegiatan</b>	<b>Sept 2021</b>	<b>Okt 2021</b>	<b>Nov 2021</b>	<b>Des 2021</b>	<b>Jan 2022</b>	<b>Feb 2022</b>
Latar Belakang						
Merumuskan suatu permasalahan						
Studi Kepustakaan						
Metode Penelitian						
Menyebarkan serta mengumpulkan data kuesioner						
Pengujian Data						
Menyelesaikan Skripsi						

### 3.4 Populasi serta Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi ialah suatu wilayah yang biasanya berdasarkan pada subjek bermutu dan memiliki karakteristik secara khusus yang telah diputuskan oleh seorang peneliti biar dapat dipahami kemudian dapat ditarik kesimpulan yang terdapat pada penelitian ini (Mulyadi *et al.*, 2018). Populasi pada suatu penelitiannya ini ialah karyawan yang bekerja di PT. Yupiter Baru Jaya 113 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel ialah suatu objek berawal dari sebagian karakteristik serta mutu yang terdapat pada suatu populasi yang ada. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa sampel yang didapat dari sesuatu populasi wajib menjadi perwakilan populasi yang terdapat, bila sampel yang didapat tidak relevan hingga hasil dari suatu penelitian jadi kurang akurat (Prakoso, 2018).

### **3.4.3 Teknik Pengambilan *Sampling***

Menentukan dari suatu teknik pengambilan sampel dipakai oleh peneliti ialah teknik *sampling* jenuh, ialah suatu teknik dalam menentukan sampel yang memakai seluruh anggota yang terdapat pada populasi untuk dijadikan sampel (Devina & Ratih, 2018). Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, sehingga sampel yang hendak dipakai oleh peneliti ialah seluruh anggota yang terdapat pada populasi sebanyak 113 orang pada PT. Yupiter Baru Jaya.

### **3.5 Sumber Data**

Dicermati berdasarkan pada sumber data bisa terbagi menjadi dua ialah data yang bersifat primer yang secara *direct* membagikan informasi datanya, serta data sekunder yang secara *indirect* membagikan informasi pada pengumpul informasinya, contohnya dari orang yang lain atau berupa *document* (Ahyar *et al.*, 2020).

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan landasan tiga cara ialah survey, observasi serta dokumentasi. Peneliti melakukan penyebaran kuesionernya berdasarkan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dilakukan pengisian oleh responden berguna

mengumpulkan informasi datanya. Persepsi responden dilakukan pengujian menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2019). Selanjutnya bagan rasio likert buat mengalkulasikan balasan respondennya:

**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Skala Likert</b>	<b>Nominal</b>
Sangat Setuju Sekali (SSS)	5
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	2
Sangat Tidak Setuju Sekali (STSS)	1

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.3** Definisi Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Iklm Organisasi (X1)	Kondisi lingkungan pada suatu perusahaan, karakteristik serta situasi lingkungan jadi identitas organisasi, yang bisa dibangun lewat sikap, karakter serta tindakan anggota dari suatu organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memecahkan suatu permasalahan.</li> <li>2. Melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan SOP.</li> <li>3. Interaksi antar pegawai, semacam apa ikatan interaksi yang terjalin antar sesama pegawai.</li> <li>4. Keyakinan sesama.</li> </ol>	Likert
Sikap Kerja (X2)	Suatu metode untuk pegawai buat melaksanakan aksi serta mengemban kewajiban supaya memperoleh hasil cocok dengan peranan serta tanggung jawabnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin serta ketaatan kepada peraturan</li> <li>2. Kejujuran</li> <li>3. Tidak eksklusif</li> <li>4. Inisiatif dalam bertugas</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	pendapatan dari hasil penerapan kewajiban dalam kurun waktu tertentu, yang diamati	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mutu.</li> <li>2. Jumlah,</li> <li>3. Penerapan Kewajiban.</li> </ol>	Likert

	dari bermacam kemungkinan, semacam situasi kerja, tujuan yang digapai ataupun ditetapkan bersama	4. Tanggung Jawab	
--	--	-------------------	--

**Sumber:** (Kurniawati, 2018)

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis deskriptif

Suatu analisa kepada informasi ataupun data yang diterima serta disimpulkan hal sifat terpenting terkait dengan suatu variabel yang sedang diteliti. Bagi (Sugiyono, 2018) menerangkan riset deskriptif bermaksud dalam melakukan pengadaaan suatu uraian dalam mendeskripsikan suasana sosial yang lebih rinci.

Analisa dalam riset ini berguna untuk menunjukkan data dan menerangkan dari faktor bebas, dalam perihal ini yakni suatu kompenasasi dan kompetensi serta pula faktor terikat ialah kinerja dari suatu pegawai.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rentang Skala}$$

$$RS = \frac{113(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{113(4)}{5}$$

$$RS = \frac{452}{5}$$

$$RS = 90,4$$

**Tabel 3.4** Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Penilaian
1	113 – 203,4	Sangat Tidak Baik
2	203,5 – 217,4	Tidak Baik
3	217,5 – 336.5	Cukup

4	336,6 – 450,6	Baik
5	450,7-536,2	Sangat Baik

**Sumber:** Peneliti, 2021

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

Riset ini memakai kalkulasi pada suatu variabel lewat eksploitasi item angket dalam pengetesan kualitas dari informasi yang diterima. Ada pula sasaran yang mau dicapai dari riset ini yakni menguasai instrumen yang digunakan apakah mempunyai standar yang bisa diucap selaku informasi yang valid serta reliable.

#### 3.8.2.1 Uji Validitas

(Sugiyono, 2018) menerangkan pengujian tingkat validitas pada suatu data ialah instrumen digunakan buat melaporkan valid atau tidaknya informasi yang didapat. Bagi (Indriantoro & Supomo, 2018) Validitas ialah seberapa jaraknya suatu instrumen kalkulasi bisa membagi item ysang ingin dihitung.

Bersumber pada suatu pengujian ini dapat dimengerti bagaimana semua pernyataan dalam angket sesungguhnya bisa mengukur situasi dari responden yang sesungguhnya. Pengetesan validitas pula menampilkan seberapa jauhnya pembedaan yang timbul diantara pengujian kepada responden.

Pengetesan untuk validitas bisa dibuktikan bersumber pada kalkulasi kaitan *Product Moment* cocok dengan suatu rumus ialah:

$$R = \frac{n \sum X*Y - (\sum X) * (\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] * [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Korelasi Product Moment



**Sumber:** (Sugiyono, 2018)

Catatan:

n = Total sampel

X = Nilai variabel

Y = Total nilai variabel

Persyaratan dalam pengujian ini ialah:

1. Pada suatu data bisa menyatakan bahwa data tersebut valid bila besaran pada  $r$  hitung cenderung jumlahnya lebih besar daripada suatu besaran yang terdapat dari suatu  $r$  tabel
2. Pada suatu data bisa menyatakan bahwa data tersebut tidak valid bila besaran pada  $r$  hitung cenderung jumlahnya lebih kecil daripada suatu besaran yang terdapat dari suatu  $r$  tabel

### 3.8.2.2 Uji Realibilitas

Bagi (Sugiyono, 2018) melaporkan kalau reliabilitas merupakan suatu instrument pengukuran diucap reliable bila instrument itu membuktikan hasil yang serupa meski dilakukan pengujian oleh pihak yang berbeda- beda. Reliabilitas ikut dapat menampiskan seberapa jauhnya instrument dapat diharapkan ataupun tidak. Pengujian dalam riset ini digunakan untuk menampilkan serta membagi bagian kekonsistenan sesuatu instrument (Indriantoro & Supomo, 2018).

Pengujian ini bisa menggunakan metode *Cronbrach Alpha* merujuk pada suatu rumus dasar ini.

$$R_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\} \quad \text{Rumus 3.2 Cronbach Alpha}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

$r_1$  = CA atau *Cronbrach Alpha*

$k$  = *Mean* kuadrat antara subyek

$\Sigma si^2$  = *Mean* kuadrat kesalahan

$St^2$  = Varians total

**Tabel 3.5** Indeks Koefisien Reliabilitas

<b>Rentang dari suatu Skala</b>	<b>Patokan</b>
>0,20	Sangat Kecil
0,20-0,399	Kecil
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Besar
0,80-1,00	Sangat Besar

**Sumber:** (Djojo, 2018)

Ketentuan dalam pengetesan ini yakni bila angka CA yang didapat di atas dari nominal 0, 60 baru bisa dikatakan selaku informasi yang reliable, begitupula dengan kebalikannya.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Wujud regresi digunakan untuk memperhitungkan apakah informasi itu mempunyai kekeliruan ataupun tidak. Oleh karena itu, wujud yang digunakan tadinya harus memiliki sebagian ditaksir ataupun yang dibilang selaku anggapan klasik (Prasetyo & Jannah, 2018).

### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas yakni pengujian yang berperan buat meyakinkan kalau informasi harus cenderung tersebar dengan cara wajar. Pengujian ini bisa dilaksanakan dengan eksploitasi pengujian *Kolmogorov Sminov*. (Nawari, 2020) pengujian ini dilaksanakan lewat analogi *nominal probability* suatu distribusi yang diasumsikan pada suatu penyebaran empirik. Formula dalam kalkulasi *Kolmogorov Sminov* yakni:

$$D_n = \sup |F_n(x) - F_x| \quad \text{Rumus 3.3}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

$D^2$  = Angka yang terdapat pada *Kolmogorov*

$\sup$  = *Supreme*

$F_n(x)$  = Mungkin empiris

$F_x$  = Mungkin teoritis

Patokan dalam pengujian riset ini yakni bila angka dari signifikansi yang diperoleh memiliki nilai di atas dari 0, 05 hingga informasi dibidang sudah menyebar dengan wajar. Namun bila angka yang diperoleh cenderung kurang dari 0, 05 hingga informasi dibidang tidak menyebar dengan wajar.

### 3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengetesan ini diaplikasikan untuk menggapai suatu pemahaman apakah pada wujud regresi terdapatnya kaitan di tengah faktor bebas.

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2} \quad \text{Rumus 3.4. VIF}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2018)

Patokan pada pengetesan riset ini yakni bila angka VIF yang diperoleh cenderung kurang dari ketetapan nominal 10, hingga data itu diucap selaku data terbebas dari multikolinearitas.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas

Pengetesan ini diselenggarakan atas suatu manfaat menguasai apakah terdapat tidaknya wujud regresi dampak dari perbedaan variansi atas faktor residual. Suatu wujud regresi dibilang bertingkat bagus bila homoskedastisitas ataupun tidak hadapi heterokedastisitas disebabkan hasil pengolahan pada suatu data menghimpun suatu data yang menggantikan bermacam patokan (Ghozali, 2018).

Persyaratan dalam pengetesan ini yakni bila angka dari kalkulasi atas signifikansi memiliki nilai lebih dari 0, 05 yang akhirnya yakni data itu hendak diakui selaku informasi terbebas dari heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis itu biasanya selaku perluasan pada suatu regresi linear simpel, yakni menambah angka pada suatu variabel bebas jadi kelebihan dari satu variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i \quad \text{Rumus 3.5. Regresi Linear Berganda}$$

**Sumber:** (Hafid, 2018)

Dimana :

Y = Variabel yang terdapat pada Y

1 = Variabel yang terdapat pada X1

2 = Variabel yang terdapat pada X2

a = Konstanta

b1,b2 =Koefisien Regresi

ei = Faktor Kesalahan

#### 3.8.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi diucap selaku koefisien determinasi beragam yang mendekati kepada koefisien  $r^2$ . R nyaris seragam r, tetapi keduanya mempunyai perbedaan pada gunanya.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)+(ryx_2)-2((ryx_1)(ryx_2)(rx_1X_2))}{1-(rx_1X_2)^2} \quad \text{Rumus 3.6 Determinasi ( $R^2$ )}$$

**Sumber:** (Wibowo, 2018)

### 3.8.4.3 Uji T

Pengetesan ini digunakan untuk meyakinkan bukti dari anggapan variabel bebas pada variabel terikat yang dicoba dengan cara parsial ataupun tiap-tiap.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.7. Uji t}$$

**Sumber:** (Priyatno, 2018)

Ketentuan di pengetesan ini yakni  $H_a$  hendak diperoleh dengan determinasi  $t_{hitung}$  mempunyai hasil kalkulasi lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$ . Kebalikannya  $H_a$  hendak ditolak dengan determinasi  $t_{hitung}$  mempunyai hasil kalkulasi lebih kecil dibanding dengan  $t_{tabel}$ .

### 3.8.4.4 Uji F

Pengetesan ini digunakan untuk meyakinkan bukti dari anggapan variabel bebas pada variabel terikat yang dicoba dengan cara simultan ataupun berbarengan.

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.8. Uji F}$$

**Sumber :** (Priyatno, 2018)

Ketentuan di pengetesan ini yakni  $H_a$  hendak diperoleh dengan determinasi  $F_{hitung}$  mempunyai hasil kalkulasi lebih besar dibanding dengan  $F_{tabel}$ . Kebalikannya  $H_a$  hendak ditolak dengan determinasi  $F_{hitung}$  mempunyai hasil kalkulasi lebih kecil dibanding dengan  $F_{tabel}$ .