

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang

KEMAS HARIANSYAH¹, HAMID HALIN², TRY WULANDARI³

^{1,2,3}Universitas Indo Global Mandiri Palembang, Indonesia
Email : kemashariansyah6011@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang. Populasi yang digunakan di penelitian ini adalah karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang sebanyak 62 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji *variable* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program IBM *SPSS Statistics 20*. Iklim Organisasi dan Motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial *variable* iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether organizational climate and motivation have an influence on the performance of employees of PT Srikandi Inti Lestari Palembang. The population used in this study were 62 employees of PT Srikandi Inti Lestari Palembang. This study uses descriptive quantitative methods using multiple linear regression analysis tests. The data collection technique used in the study was a questionnaire. The data analysis technique used to test the variables in this study used multiple linear regression analysis using the IBM SPSS Statistics 20 program. Organizational Climate and Motivation have a simultaneous influence on employee performance. However, partially the organizational climate variable has no influence on employee performance, but the motivation variable has a partial influence on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Organizational Climate and Motivation.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen memainkan peran yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas bisnis, jika ingin mencapai suatu tujuan yang diharapkan tentunya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dibaliknya. Sumber daya manusia itu merupakan salah satu dari banyak faktor penting yang menjadi penggerak utama yang memberikan *support* untuk kegiatan suatu perusahaan atau organisasi agar berjalan dengan lancar, suatu hal yang menjadi penentu dari perkembangan perusahaan adalah keberadaan sumber daya manusia yang ada dibaliknya (Suhendri, 2021).

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap subjek penelitian, terlihat terjadi penurunan kinerja pada PT Srikandi Inti Lestari yang dibuktikan dengan tidak terselesaikannya tugas-tugas tertentu yang diberikan dengan tujuan mewujudkan kekuatan kualitas sumber daya manusia. kinerja, diperlukan beberapa faktor pendukung seperti iklim organisasi dan motivasi kerja. Iklim organisasi yang dirasakan sekarang tidak kondusif, kurangnya pengawasan menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak terlaksanakan dengan baik, karakteristik perusahaan yang lambat dalam memberikan respons terkait pertanyaan-pertanyaan dari karyawan membuat pekerjaan menjadi terhambat, proses administrasi dalam hal sistem kontrak kerja yang diberikan maksimal 2 tahun membuat karyawan hanya bekerja sesuai dengan kesepakatan kerja saja sehingga tidak memberikan kemampuan maksimal yang dimilikinya, fasilitas peralatan kerja yang kurang memadai seperti kurangnya pencahayaan pada ruang kantor, suhu ruangan tinggi yang dapat sangat mengganggu kenyamanan dan kesehatan karyawan itu sendiri sehingga mengakibatkan iklim organisasi menjadi terganggu.

Pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan pada saat ini juga cenderung mengalami penurunan, ditandai dengan berkurangnya insentif serta tunjangan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan cenderung lambat dalam menangani kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan. Serta perusahaan menetapkan adanya pemotongan gaji sebesar Rp 150.000 yang dilakukan tiap bulannya. Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan saat melakukan pekerjaannya mencerminkan seberapa besar motivasi yang dimilikinya.

Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Fasilitas Belajar dan Kompetensi IT Terhadap Kinerja Guru SMK Setia Bhakti Tangerang di Masa Pandemi Covid-19 menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Setia Bhakti Tangerang di masa pandemi Covid-19 (Lewaherilla, 2021).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Agung Abadi Jakarta memberikan hasil yaitu kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2020). Merujuk pada penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan bukan hanya menginginkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas, namun yang terutama bagi Perusahaan adalah kemauan untuk bekerja keras dan motivasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi masyarakat.

PT Srikandi Inti Lestari merupakan perusahaan *outsourcing* yang menyediakan beberapa jenis jasa tenaga kerja yaitu keamanan, ketenagakerjaan, administrasi, pemasaran, pengumpul, verifikasi, pembersihan dan sebagainya. PT Srikandi Inti Lestari menjadi pionir di bidang jasa *outsourcing software* sejak tahun 1986 dan sekarang memperlebar jaringannya ke berbagai wilayah di Indonesia. Ke depan, PT Srikandi Inti Lestari berencana untuk mampu memenuhi permintaan tenaga kerja di wilayah Indonesia Timur serta bertahan di kalangan tenaga kerja internasional. Dari visi tersebut jelas bahwa untuk mencapai hal tersebut, PT Srikandi Inti

Lestari harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kualitas. PT Srikandi Inti Lestari dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas apabila perusahaan berhasil memberikan lingkungan organisasi dan motivasi kerja yang baik kepada karyawannya sehingga dapat terus mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

1.1 Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat diartikan sebagai karakteristik yang menggambarkan suatu keadaan organisasi dan yang menjadikan faktor untuk membedakannya dari organisasi lain, sehingga mempengaruhi perilaku Masyarakat (Zamzam & Yustini, 2020). Tentu saja iklim organisasi yang baik dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan yang membuat tujuan organisasi tersebut tercapai dengan mudah. Karyawan akan mampu bekerja lebih keras ketika mereka yakin bahwa iklim organisasi mendukung (Susilio iet al., 2023). Semakin baik lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, semakin baik pula kualitas kinerja karyawannya. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk kinerja lingkungan organisasi tempat seorang pegawai bekerja maka semakin rendah pula kualitas kerjanya (Kurniawati, 2019).

1.2 Motivasi

Motivasi adalah suatu upaya yang akan mendorong seseorang ataupun kelompok orang tertentu untuk melakukan sesuatu dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan atau memperoleh kepuasan dari tindakannya. Motivasi adalah keinginan untuk melaksanakan perintah dan memenuhi tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan individu tertentu (Sumardjio & Priansa, 2018).

Motivasi dapat pula diartikan sebagai kemauan yang berasal dalam diri manusia yang berakibat pada terdorongnya keinginan untuk bertindak. Biasanya alasan seseorang bertindak adalah untuk mencapai tujuannya (Ningrat iet al., 2020). Memahami motivasi menjadi penting karena mempengaruhi hasil yang dicapai seseorang. Menurut definisi Fillmore H. Stanford, motivasi adalah sebuah kondisi yang dapat mendorong seseorang menuju suatu tujuan tertentu (Busrio, 2017).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang terjadi dalam situasi dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Pada hakikatnya manusia selalu menginginkan segala sesuatunya berjalan baik, sehingga dorongan semangat kerjanya tergantung pada harapan yang akan diraihinya pada masa depan. Jika harapannya terwujud maka orang tersebut akan cenderung lebih meningkatkan motivasinya dalam bekerja (Haliomioan, 2020).

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi karyawannya untuk bekerja. Seseorang harus terus berusaha meningkatkan motivasinya agar semangatnya dalam bekerja juga meningkat sehingga akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan (Andriyani & Manuati Diewi, 2020). Dorongan merupakan kekuatan mental yang diarahkan untuk mewujudkan harapan serta mencapai tujuan maupun sasaran yang ingin dicapai seseorang (Ratnasari iet al., 2020).

Motivasi intrinsik diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan berupa kesadaran terhadap pentingnya memberi manfaat dari pekerjaan yang dilakukannya. Ada pula motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, yaitu motivasi eksternal, yang mana merupakan dorongan yang muncul dari luar diri pegawai, berupa keadaan yang mengharuskan seseorang untuk bekerja secara maksimal dan merasa bertanggung jawab. untuk suatu pekerjaan (Subriotio, 2018).

Perasaan tidak puas akan lebih cepat terdeteksi oleh karyawan dibandingkan dengan perasaan puas. Seperti halnya perilaku normal, keluhan cenderung muncul lebih cepat daripada kepuasan. Atau dari segi psikologi, perilaku masyarakat secara umum, perasaan tidak puas akan tercermin dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu, kita harus memotivasi karyawan agar menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja perusahaan. Setiap karyawan harus mengetahui dasar-dasar dari apa yang dilakukannya untuk dapat memahami hasil dari apa yang dilakukannya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Jika perusahaan bisa mendorong karyawannya untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang dilakukan, maka kinerja akan meningkat (Wahyudi, 2019).

1.3 Kinerja

Kinerja dapat diartikan serangkaian kegiatan manajemen yang memberikan wawasan mengenai tingkat hasil yang dicapai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya berupa akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan ataupun kegagalan yang terjadi (Kawiana, 2020). Kinerja adalah bentuk dari hasil pelaksanaan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas selama pelaksanaan kerja, yang merupakan kewajiban dan tanggung jawab setiap pegawai (Lubis, 2019).

Oleh karena itu, untuk memenuhi manfaat tujuan yang ingin dicapai baik perusahaan maupun karyawan, maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Saat mengevaluasi suatu pekerjaan, faktor-faktor tertentu harus dipenuhi. Untuk mencapai efisiensi operasional, sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi proses operasional suatu organisasi (Rivaldio, 2022).

2. METODE PENELITIAN

Karyawan PT Srikandi Inti Lestari merupakan sampel yang diuji dalam penelitian ini. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh yang mengambil sampel 100% dari populasi PT Srikandi Inti Lestari. Metode yang digunakan meliputi penyebaran kuesioner yang isinya berkaitan dengan iklim organisasi, motivasi dan kinerja karyawan PT Srikandi Inti Lestari. Metode analisis deskriptif merupakan metode yang diujikan, metode analisis data menggunakan data kuantitatif berbentuk deskriptif kemudian menggunakan model analisis regresi linier berganda. Penelitian ini akan menggunakan tes yang berbeda, khususnya: uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis klasik, uji F, dan uji T.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum PT Srikandi Inti Lestari

PT. Srikandi Inti Lestari salah satu perusahaan *outshorching* yang menyediakan berbagai macam tenaga kerja di bidang keamanan, ketenagakerjaan, administrasi, pemasaran, pengumpul, verifikator, petugas kebersihan dan bidang lainnya. PT. Srikandi Inti Lestari merupakan pionir di bidang *outsourcing software* sejak tahun 1986 dan kini sukses memperluas jaringannya ke banyak wilayah di Indonesia. Tahun 1996 menandai dimulainya era baru dalam sejarah perusahaan ini. Dari perusahaan *serviced office* kini berkembang menjadi perusahaan yang memberikan peluang pengelolaan tenaga kerja yang tersedia dengan mengedepankan pelayanan prima kepada mitra bisnis.

3.2 Karakteristik Responden

3.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari hasil pengujian terlihat bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini mayoritas adalah laki-laki, yaitu sebanyak 52 responden atau 84%. Sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 10 responden, atau berjumlah 16 orang dari total responden yang berjumlah 62 orang.

3.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Responden dengan umur 21-30 tahun menjadi mayoritas dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 responden atau sebesar 54,8%, untuk responden umur 31-40 tahun sebanyak 20 responden, terhitung sebesar 32,2%. Kemudian, untuk responden berusia 41 hingga 50 tahun sebanyak 8 responden atau 12,9% dari total 62 responden.

3.2.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Terlihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir dari 62 responden berada pada tingkat SMP yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 61,2%. Kemudian, untuk jenjang pendidikan akhir, jumlah responden jenjang Diploma 3 sebanyak 15 orang atau 24,1%. Tingkat pendidikan akhir responden berada pada jenjang Sarjana sebanyak 9 orang atau setara dengan 14,5%.

3.2.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Jumlah responden yang pengalaman kerjanya kurang dari 5 tahun sebanyak 17 orang yaitu sebesar 27,4%. Lalu ada 12 orang dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun, yaitu 19,3%. Pada saat yang sama, 15 responden telah bekerja dari 11 hingga 15 tahun, terhitung 24,1%. Jumlah penduduk yang masa kerjanya mencapai 16 sampai 20 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 17,7%. Sedangkan terdapat 7 responden dengan pengalaman kerja di atas 20 tahun, yaitu 11,2% dari total 62 responden.

3.3 Uji Kualitas Data

3.3.1 Uji Validitas

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel Iklim Organisasi (X₁)			
Item	R_{Hitug}	R_{Tabel}	Keterangan
Variable X1.1	.591	.2500	Valid
Variable X1.2	.512	.2500	Valid
Variable X1.3	.746	.2500	Valid
Variable X1.4	.665	.2500	Valid
Variable X1.5	.609	.2500	Valid
Variable X1.6	.712	.2500	Valid
Variable X1.7	.780	.2500	Valid
Variable X1.8	.656	.2500	Valid
Variabel Motivasi (X₂)			
Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Variable X2.1	.705	.2500	Valid
Variable X2.2	.582	.2500	Valid
Variable X2.3	.716	.2500	Valid
Variable X2.4	.581	.2500	Valid
Variable X2.5	.627	.2500	Valid
Variable X2.6	.598	.2500	Valid
Variable X2.7	.753	.2500	Valid

Data dianggap valid apabila nilai R hitung > R tabel, Untuk responden dengan jumlah skor 62 maka nilai R tabel sebesar 0,2500. Dari Tabel 1 diatas terlihat hasil uji validitas data

menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner adalah valid, karena R Hitung lebih besar dari R Tabel = 0,2500. Hasil penelitian tersebut berarti seluruh pertanyaan dalam kuesioner yang berikan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga respon pegawai terhadap kuesioner yang disebarakan selalu konsisten atau stabil. Oleh karena itu, keaslian data yang diperoleh dapat dipercaya.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

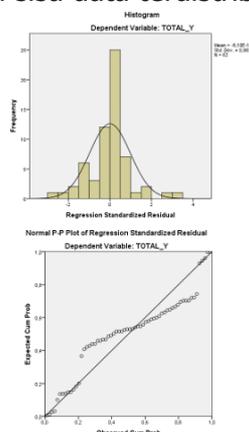
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan R_{tabel}	Hasil
Iklim Organisasi	0.813	0.6	Reliabel
Motivasi	0.844	0.6	Reliabel
Kinerja	0.855	0.6	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variable tersebut yang cukup tinggi yaitu $>0,6$. Oleh karena itu, berartivkuesioner tentang iklim organisasi, motivasi pegawai dan kinerja dapat dinyatakan reliabel yang artinya kuesioner tersebut dapat dipergunakan sebagai alat instrumen pengukuran dalam penelitian ini. Serta pertanyaan-pertanyaan yang berada dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel dan layak karena jawaban responden terkadang dapat memberikan jawaban yang sama atau konsisten ketika ditanya kembali kepada orang yang sama.

3.4 Pengujian Asumsi Klasik

3.4.1 Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah data berdistribusi dengan normal penelitian ini melakukan pengujian dengan menggunakan histogram, dan standar P plot jika histogram berbentuk lonceng maka sisa data berdistribusi normal. Dari gambar di bawah ini, kita mengetahui pada grafik PP Plot biasa bahwa jika titik-titik tersebar di sekitar garis kemudian bergerak secara diagonal, maka bisa dikatakan bahwa sisa data terdistribusi dengan normal.



Gambar. 1 Hasil Uji Normalitas

3.4.2 Uji Multikolonieritas

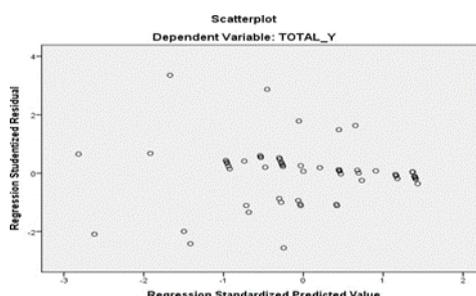
Tabel. 3 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,118	1,135		-0,985	0,328		
Iklim	0,035	0,030	-0,028	-1,171	0,246		1,264

Organisasi							
Motivasi	1,050	0,025	0,999	41,914	0,000	0,791	1,264

Berdasarkan tabel diatas, nilai toleransi dari kedua variable > 0,10. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Nilai toleransi variabel motivasi dan iklim organisasi sebesar 0,791 dan nilai VIF masing-masing variabel tersebut adalah 1,264. Table diatas membuktikan bahwa model regresi di penelitian ini tidak terdapat fenomena multikolinearitas atau dinyatakan tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar variabel independen dan memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

3.4.3 Uji Heteroskedasitas



Gambar 2. Pola *Scatterplot* pada Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatter Plot* diatas, menunjukkan titik-titik yang tersebar secara tidak beraturan, tidak menggumpal diatas atau dibawah 0 saja, bentuk pola tersebut tidak berupa gelombang yang melebar lalu menyempit. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa tidak ada gejala heteroskedasitas pada penelitian yang telah dilakukan. Hal ini dikarenakan hasil dari uji heteroskedasitas menunjukkan ketidaksamaan variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, selain itu dilihat dari gambar pola *scatter* tersebar dengan baik.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,118	1,135		-0,985	0,328
Iklim Organisasi	0,035	0,030	-0,028	-1,171	0,246
Motivasi	1,050	0,025	0,999	41,914	0,000

Berdasarkan perhitungan diatas, model yang didapatkan untuk persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 IO + +b_2MO + e$$

$$Y = 1,118 + 0,035 IO + 1,050 MO + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

IO = Iklim Organisasi

MO = Motivasi

E = Unsur gangguan

3.5 Uji Kelayakan Model

3.5.1 Uji T

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,118	1,135		-0,985	0,328
Iklim Organisasi 1	0,035	0,030	-0,028	-1,171	0,246
Motivasi	1,050	0,025	0,999	41,914	0,000

Berdasarkan data tabel 5 yang diperoleh dari uji t diatas menyatakan bahwa :

Variabel Iklim Organisasi mempunyai nilai koefisien sebesar 0,035 serta nilai sig sebesar 0,246, nilai tersebut melewati batas nilai signifikansi yaitu 0,05 dan nilai T hitung $< 1,670$ yaitu -1,171. Oleh karena itu, artinya parsial iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 1,050 dengan dan nilai sig sebesar 0,000, dimana nilai itu melebihi batas nilai signifikansi yang diharapkan yaitu 0,05 dan nilai T hitung $> 1,670$ yaitu 41,914. Oleh karena itu, artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.5.2 Uji F

Tabel 6. Hasil Pengujian Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1180,682	2	590,341	1082,592	0,000 ^b
	Residual	32,173	59	0,545		
	Total	1212,855	61			

Hasil yang diperoleh dari uji F menunjukkan nilai signifikansi (Sig) yaitu 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $1082,592 > 3,148$. Jadi model regresi ini menjadi acuan untuk memprediksi kinerja karyawan, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai T_{hitung} sebesar -1,171 nilai signifikansi sebesar 0,246 lebih besar dari 0,05, yang berarti membuktikan bahwa iklim organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai T_{hitung} sebesar 41,914 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama Variabel iklim organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 1082,6 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti adanya pengaruh secara bersama-sama antara iklim organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Srikandi Inti Lestari Palembang.

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat memberikan kontribusi bagi PT Srikandi Inti Lestari, yang mana lingkungan organisasi dan motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi

baik atau tidaknya kinerja karyawan PT Srikandi Inti Lestari. Motivasi yang baik berupa bonus, insentif, tunjangan dan kegiatan rekreasional merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Srikandi Inti Lestari. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha memberikan motivasi yang tinggi dan cukup kepada karyawannya agar dapat membangkitkan semangatnya sehingga dapat mencapai tujuan Perusahaan.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i10.p03>
- Busro, M. (2017). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Halomoan, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 40–48. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7527>
- Hidayat, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6783>
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. UNHI Press .
- Kurniawati, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 7(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1693>
- Lewaherilla, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Fasilitas Belajar dan Kompetensi IT terhadap Kinerja Guru SMK Setia Bhakti Tangerang Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 3(4), 867–882. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i4.1132>
- Lubis, M. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i2.176>
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3169>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Widiyah Nasrul, H. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15–25. <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- Rivaldo, Y. (2022). *MONOGRAF: Peningkatan Kinerja Karyawan* (D. Winarni, Ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Suhendri, S. (2021). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Parkland World Indonesia Plant 2). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(01), 41–50. <https://doi.org/10.47080/10.47080/vol1no02/jumanis>
- Sumardjo, M., & Priansa, J. P. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Srikandi Inti Lestari
Palembang

- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Zamzam, F., & Yustini, T. (2020). *Iklim Organisasi Era Digital*. Deepublish.