ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI DI PT. AIR MANCUR SURAKARTA

Sahar Anari¹⁾, Rohwiyati²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

e-mail: saharanariunsa12@gmail.com¹⁾, rohwiatiunsa1978@gmail.com²⁾

Abstract

In this study the author has the objective to determine the effect of organizational climate, employee competence, and motivation on the performance of employees in PT. Air Mancur Surakarta either partially or simultaneously. The hypothesis in this study are: Suspected organizational climate, employee competence, and motivation have significant effect on the performance of employees in PT. Air Mancur Surakarta either partially or simultaneously. The data required in this research is primary data obtained from questionnaires distributed to respondents. The analysis technique used in this study using multiple linear regression, t test, F test and test the coefficient of determination. Results of data analysis in this study it can be concluded that the organizational climate, employee competence, and motivation have significant effect on the performance of employees in PT. Air Mancur Surakarta either partially or simultaneously.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Peran penting sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain adalah peran dalam perencanaan. Dewasa ini dengan adanya kemajuan teknologi khususnya di bidang industri telah mampu meminimalisir keberadaan sumber daya manusia, tetapi peran sumber daya manusia dalam perencanaan tidak dapat digantikan oleh keberadaan mesin.

Sumber daya manusia selain memegang peran penting dalam bidang perencanaan, sumber daya manusia juga memegang peran penting dalam bidang pengorganisasian. Keberadaan karyawan dibidang administrasi memegang peran penting dalam pengorganisasian sebuah perusahaan. Karyawan administrasi memegang peran penting dalam mengorganisasikan karyawan di bidang yang lain dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2006: 2).

PT. Air Mancur Surakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi jamu dan obat tradisional yang mempunyai skala produksi yang besar. Pasar PT. Air Mancur Surakarta telah mencapai hampir di seluruh wilayah negara Indonesia bahkan telah merambah ke pasar internasional. Keberhasilan PT. Air Mancur Surakarta tidak lepas dari peran serta pihak manajemen dalam mengelola operasional perusahaan yang baik. Kemampuan manajemen dalam mengelola

operasional perusahaan yang ada di PT. Air Mancur Surakarta tidak lepas dari peran serta karyawan administrasi yang ada di PT. Air Mancur Surakarta.

Kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor iklim organisasi, kompetensi dan motivasi kerja karyawan. Iklim organisasi pada dasarnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan Rofiatun dan Masluri (2011) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pernyataan lain juga dijelaskan dari oleh Gautama (2011) dan Sudarso (2012) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta juga dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi. Kompetensi juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofiatun dan Masluri (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta diantaranya adalah adalah motivasi. Motivasi pada dasarnya mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan semakin baik pula kinerjanya. Pernyataan ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priambodo (2011), Supraptini (2008) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan (Bangun, 2012, p.312; Torang, 2013, p.57) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: menganalisis signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta, 2) menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta, 3) menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta, 4) menganalisis signifikansi pengaruh iklim organisasi, kompetensi karyawan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013, p.74; Bangun, 2012, p.231).

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Air Mancur Surakarta dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

- d. Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan (Desler, 2005: 514).

Iklm Organisasi

Hersey dalam Wirawan (2007) mengemukakan bahwa konsep iklim organisasi pertama kali dikemukakan oleh Litwin dan Stringer, bahwa iklim organisasi adalah suatu suasana organisasi yang diciptakan beberapa komponen, seperti kebijakan organisasi yang berpola, pembagian tugas yang jelas sesuai hirarki organisasi dan sistem penggajian (kompensasi) yang terjamin. Iklim organisasi juga mendorong dan merangsang para pegawai untuk bekerja giat sehingga memungkinkan bawahan meningkatkan kinerjanya.

Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap suasana yang dirasakan oleh karyawan PT. Air Mancur Surakarta yang terkait dengan organisasi. Indikator yang digunakan dalam penilaian iklim organisasi diantaranya adalah:

- a. Tanggung jawab,
- b. Standar kinerja,
- c. Imbalan,
- d. Kehangatan dan dukungan (hubungan interpersonal),
- e. Kepemimpinan (Kolb dan Rubin, 2009).

Kompetensi Karyawan

Kompetensi menurut Spencer (2001) dapat diuraikan kedalam 3 (tiga) bagian penting, yakni pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang sangat diperlukan dalam mendukung suatu kinerja. Ketiga jenis kompetensi ini merupakan kompetensi superficial (kompetensi dasar) dari seseorang untuk menunjukkan kinerja yang efektif dalam pekerjaan.

Kompetensi karyawan dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terhadap kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan PT. Air Mancur Surakarta. Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel kompetensi karyawan diantaranya adalah:

- a. Pelaksanaan latihan,
- b. Informasi pengembangan karyawan,
- c. Kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab,
- d. Pengalam kerja (Alain Mitrani, et.al, 2005: 130).

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005, p. 175) yakni:

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap dorongan karyawan PT. Air Mancur Surakarta dalam melaksanakan tugas. Indikator yang digunakan dalam penilaian motivasi diantaranya adalah:

- a. Adanya dorongan akan pemenuhan kebutuhan psikologis.
- b. Adanya dorongan pemenuhan kebutuhan akan keamanan.
- c. Adanya dorongan pemenuhan kebutuhan sosial.
- d. Adanya dorongan pemenuhan kebutuhan akan penghargaan.
- e. Adanya dorongan pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri (Maslow dalam Robbins, 2011: 214).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini terdapat sebanyak 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Air Mancur Surakarta terkait dengan penilaian responden terhadap iklim organisasi, kompetensi karyawan, motivasi dan kinerja. Sumber data yang digunakan dalam data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari : 1) regresi linier berganda, 2) Uji t, 3) F Test (Uji F), 4) Koefisien Determinasi (*adjusted R²*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 16*, sehingga diperoleh hasil print out sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 1. tersebut, maka diperoleh persamaan regresi yaitu;

$$Y = -4,550 + 0,244X_1 + 0,455X_2 + 0,681X_3$$

2. Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari iklim organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta secara parsial.

3. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan (kesahihan) instrumen dalam mengukur variabel iklim organisasi, motivasi, Iklim Organisasi dan kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir item tersebut dinyatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah merupakan tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pertanyaan yang akan disebar kepada responden. Hal ini mengandung pengertian bahwa “Instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah cukup baik”. Alat ukur dinyatakan punya reliabilitas yang tinggi jika alat ukur tersebut mantap dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Untuk mengetahui reliabilitas angket digunakan rumus Alpha Cronbach.

5. Uji F

F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β_1 , β_2 , dan β_3 diuji secara bersama-sama (simultan). Uji F ini mengikuti distribusi F sehingga tabel yang dipergunakan adalah tabel F. Adapun uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan variabel independen yaitu iklim organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur proporsi/persentase sumbangan dari seluruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) yang terdapat dalam model regresi terhadap dalam model regresi variabel dependent (Y) dengan

menggunakan rumus :
$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,550	1,759		-2,587	,013
	Iklm Organisasi	,244	,112	,240	2,188	,034
	Kompetensi	,455	,104	,332	4,388	,000
	Motivasi	,681	,162	,475	4,191	,000

Sumber : Hasil print out SPSS.

Tabel 2. Uji Validitas Untuk Variabel Iklm Organisasi

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
P1	0,720	0,279	Valid
P2	0,730	0,279	Valid
P3	0,839	0,279	Valid
P4	0,787	0,279	Valid
P5	0,805	0,279	Valid

Sumber: Data yang diolah, Juli 2019

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Kompetensi

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
P1	0,710	0,279	Valid
P2	0,848	0,279	Valid
P3	0,794	0,279	Valid
P4	0,871	0,279	Valid
P5	0,831	0,279	Valid

Sumber: Data yang diolah, Juli 2019

Tabel 4. Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
P1	0,379	0,279	Valid
P2	0,770	0,279	Valid
P3	0,651	0,279	Valid
P4	0,837	0,279	Valid
P5	0,749	0,279	Valid

Sumber: Data yang diolah, Juli 2019

Tabel 5. Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,616	0,279	Valid
P2	0,886	0,279	Valid
P3	0,810	0,279	Valid
P4	0,783	0,279	Valid
P5	0,734	0,279	Valid

Sumber: Data yang diolah, Juli 2019

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Iklm Organisasi	0,827	<i>Alpha Cronbach</i> >	Reliabel
Kompetensi	0,871	0,60 maka	Reliabel
Motivasi	0,741	<i>reliabel</i>	Reliabel
Kinerja	0,866		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, Juli 2019

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,819	,806	1,740

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Iklm Organisasi

1. Dari hasil uji t dengan maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta
Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,188 > 2,015$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,034 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta”, terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofiatun dan Mashuri (2011) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta perlu adanya perhatian terhadap iklim organisasi. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa iklim organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja

karyawan pihak perusahaan harus dapat meningkatkan iklim organisasi yang kondusif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan khususnya karyawan administrasi yang ada di PT. Air Mancur Surakarta. Upaya ini dapat dilakukan dengan menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan hubungan dan komunikasi yang lebih baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasannya, serta meningkatkan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

- b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta
- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,388 > 2,015)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofiatun dan Mashuri (2011) yang menarik kesimpulan dalam penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja, khususnya kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta perlu perhatian terhadap peningkatan kompetensi karyawan, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, seminar dan workshop yang terkait dengan bidang administrasi.
- c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta
- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta dapat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,191 > 2,015)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2012), Adi (2011) dan Rofiatun dan Mashuri (2011) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta perlu adanya perhatian terhadap motivasi karyawan, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan seperti kebutuhan dasar, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, sampai dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.
2. Dari hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh Iklim Organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta

dengan uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($66,235 > 2,84$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Iklim Organisasi, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga Iklim Organisasi, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, kompetensi dan motivasi merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta.

3. Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,806. Maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari iklim organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta sebesar 80,6% sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti kepemimpinan dan kesejahteraan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel independen yang terdiri dari iklim organisasi, kompetensi dan motivasi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja dalam penelitian ini sudah tepat, mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,806 atau 80,6%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Air Mancur Surakarta baik secara parsial maupun secara simultan.

Saran yang dapat direkomendasikan diantaranya adalah mengingat nilai koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi paling rendah, maka perlunya upaya peningkatan iklim organisasi yang ada di PT. Air Mancur Surakarta seperti dengan menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan hubungan dan komunikasi yang lebih baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasannya, serta meningkatkan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi yang dapat dilakukan dengan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, seminar dan workshop yang terkait dengan bidang administrasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlunya perhatian perusahaan terhadap motivasi yaitu dengan pemenuhan kebutuhan karyawan seperti pemenuhan kebutuhan dasar, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri. Bagi penelitian yang akan datang dapat menganalisa tentang kinerja dengan obyek yang lebih luas meliputi semua karyawan tidak hanya terbatas pada karyawawn administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2009. *Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi*. Buku II, Yogyakarta: BPF.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- _____. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Budi Santoso, Purbayu. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Desler, Gery. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, Jakarta: PT. Prehallindo.
- Djarwanto, PS., dan Pangestu Subagyo. 2006, *Statistik Induktif*, Jakarta: BPFE.
- Djoko Purwanto, 2007. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Gautama, Anjar. 2011. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen". Skripsi Fakultas Ekonomi, UNSA. Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Diponegoro University Press.
- _____, 2008, *Konsep dan Aplikasi Dengan Protrak AMOS 16,0*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Handoko, Hani. 2006, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- James, Gibson dan Donetly JR., 2006. *Perilaku Struktur*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Soeprihanto. John. 2006. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maryoto, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Meokijat, 2007. *Manajemen Kekaryawanan Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumi.
- Mudji, R dan Purbudi WS., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: UPN Veteran.
- Nasir, Moh. 2008. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitiseminto, Alex, S. 2006. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwodarminto. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prawirosentono, Suyadi. 2005. *Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas)*. Yogyakarta; BPFE.
- Ranupanjodjo, Heidjracman dan Husnan, Suad. 2005. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan, 2005, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, Teguh. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Karanganyar Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Tidak Dipublikasikan, Surakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, 2005, *Manajemen*, Edisi Keenam. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Siagian, Sondang P. 2006, *Teori Iklim Organisasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN).
- Sugeng Priambodo, Adi. 2011. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Masaran". Skripsi Fakultas Ekonomi. UNSA. Surakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supraptini, Umi. 2008. "Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar". Tesis Program Pascasarjana MM. UNISRI. Surakarta.
- Winardi. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Perusahaan*, Bandung: Alumi