

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA UPT. PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MULAWARMAN

Indra Hoki, Astri Yulidar, Dian Irma Aprianti

Prodi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Indrahoki@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate, work discipline and organizational communication on employee motivation at UPT. Mulawarman University Library. This type of quantitative associative research with a sample of 36 people which is a saturated sampling technique. The data sources used are primary data by means of interviews, distributing questionnaires and observation. While the analysis tool uses Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient Analysis, Coefficient of Determination Analysis and Hypothesis Testing (T Test and F Test) with the help of the SPSS program. The test results are based on the results of the validity test, all statements of the research questionnaire are declared valid because $r\text{-count} > r\text{-table}$. For the reliability test, the Cronbach's Alpha value is also declared reliable because the Cronbach's Alpha value $> r\text{-table}$. Based on the Multiple Linear Regression analysis, it is also stated that Organizational Climate, Work Discipline and Organizational Communication have a positive effect on Work Motivation. The Correlation and Determination Coefficient Test stated that there was a moderate relationship between Organizational Climate and Work Discipline variables on Work Motivation because the value of the correlation coefficient belonged to the coefficient interval between 0.040–0.599. As for the Organizational Communication variable, there is a strong relationship because the correlation coefficient value belongs to the coefficient interval between 0.060–0.799. Based on the partial hypothesis test (own) the results obtained that Organizational Climate, Work Discipline, Organizational Communication dominantly have a positive effect on Work Motivation. And simultaneously test the hypothesis (together) the results obtained that Organizational Climate, Work Discipline, Work Communication have a positive and significant effect on Work Motivation. Therefore H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords: Organizational Science, Work Discipline, Organizational Communication, Motivation

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui adanya Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman. Jenis penelitian Asosiatif Kuantitatif dengan sampel 36 orang yang merupakan tehnik sampling jenuh. Adapun sumber data yang digunakan adalah data-data primer dengan cara wawancara, penyebaran kuesioner dan observasi. Sedangkan alat analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis (Uji T dan Uji F) dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian berdasarkan hasil Uji Validitas seluruh pernyataan kuesioner penelitian dinyatakan valid karna $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Untuk Uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha juga dinyatakan reliabel karna nilai Cronbach's Alpha $> r\text{-tabel}$. Berdasarkan analisis Regresi Linier Berganda juga dinyatakan bahwa Iklim Oeganisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi dinyatakan terdapat hubungan yang sedang antara variabel Iklim Organisasi dan

Disiplin Kerjaterhadap Motivasi Kerja karena nilai koefisien korelasi tergolong pada interval koefisien antara 0,040–0,599. Sedangkan untuk variabel Komunikasi Organisasi terdapat hubungan yang kuat karena nilai koefisien korelasi yang tergolong pada interval koefisien antara 0,060–0,799. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (sendiri) diperoleh hasil bahwa Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi dominan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Dan uji hipotesis secara simultan (bersama-sama) diperoleh hasil bahwa Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, Motivasi

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, kunci utama kesuksesannya dalam mencapai tujuan yang berupa keuntungan maupun kemajuannya tidak terlepas dari keberhasilan sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh sebab itu Penting menciptakan suatu iklim organisasi yang kondusif bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi menciptakan iklim organisasi yang kondusif bukanlah suatu hal yang mudah, hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik dan tingkah laku yang berbeda.

Konsep iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan manajemen atau pimpinan dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja organisasi guna pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Selain disiplin komunikasi organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi, baik itu komunikasi dari atasan ke bawahan, dari bawahan ke atasan dan dari bawahan ke bawahan. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para karyawan. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Memahami realitas yang terjadi, sekiranya seorang pemimpin harus banyak melakukan komunikasi dan mampu memberikan semangat dan motivasi kerja.

Alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Dengan motivasi kerja yang tinggi dan konsisten atau bahkan meningkat terus, akan membantu karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal tersebut, akan semakin mendekatkan organisasi dalam meraih tujuan-tujuannya.

Berkaitan dengan hal tersebut maka obyek penelitian ini adalah pada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman dimana dari hasil wawancara dan data- data absensi penulis menemukan permasalahan yang terdapat di UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, permasalahan yang terjadi diantaranya yaitu Iklim Organisasi di UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman kurang mendukung dari segi pemberian semangat antar rekan kerja, kurangnya rasa persaudaraan, dan seringkali terdapat rasa iri antar rekan kerja serta persaingan antar karyawan untuk mencari kemenangan atau keuntungan masing-masing yang dapat memicu konflik internal. Sedangkan untuk Disiplin Kerja dilihat dari segi absensi masih banyak karyawan atau pegawai yang sering terlambat, ijin dan pulang cepat, yang lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Data Laporan Rekapitulasi Absensi Karyawan UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi Perbulan							Jumlah Hari Kerja
		Alpa	Ijin	Sakit	Telat	Pulang Cepat	Lembur	Dinas	
Januari	36 Orang	0	34	0	97	2	0	0	23 Hari
Februari	36 Orang	0	26	0	67	1	0	6	20 Hari
Maret	36 Orang	0	27	0	76	2	0	22	22 Hari
April	36 Orang	0	29	0	59	1	0	0	21 Hari
Mei	36 Orang	0	22	0	74	2	0	12	21 Hari
Juni	36 Orang	0	21	0	8	0	0	15	12 Hari
Juli	36 Orang	0	19	0	49	1	0	0	21 Hari
Agustus	36 Orang	0	14	2	69	0	0	0	21 Hari
September	36 Orang	0	30	0	75	1	0	8	20 Hari
Oktober	36 Orang	0	25	0	52	0	0	0	23 Hari
November	36 Orang	0	36	0	49	3	0	18	21 Hari
Desember	36 Orang	0	23	0	73	0	0	20	22 Hari

Sumber : Data olahan 2019

Tabel Data Laporan Rekapitulasi Absensi Karyawan UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi Perbulan							Jumlah Hari Kerja
		Alpa	Ijin	Sakit	Telat	Pulang Cepat	Lembur	Dinas	
Januari	36 Orang	0	32	0	106	0	0	0	22 Hari
Februari	36 Orang	0	6	0	60	2	0	3	19 Hari
Maret	36 Orang	0	23	0	79	2	0	30	21 Hari
April	36 Orang	0	19	0	69	2	0	21	21 Hari
Mei	36 Orang	0	12	0	44	2	0	0	21 Hari
Juni	36 Orang	0	11	0	0	0	0	0	12 Hari
Juli	36 Orang	0	9	0	47	1	0	0	21 Hari
Agustus	36 Orang	0	9	2	59	0	0	8	21 Hari
September	36 Orang	0	10	0	35	1	0	8	19 Hari
Oktober	36 Orang	0	5	0	42	0	0	9	23 Hari
November	36 Orang	0	36	0	49	0	0	17	21 Hari
Desember	36 Orang	0	3	0	13	0	0	0	20 Hari

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan data di atas dari segi karyawan yang sering ijin, telat, dinas dan sebagainya terus berubah-ubah. Begitu juga dari segi absensi terus saja berubah-ubah. Walaupun kriteria alpa tidak ada namun kriteria absensi ijin, telat, dan pulang cepat dapat menunjukkan adanya ketidak disiplin karyawan. Untuk komunikasi organisasi dilihat dari segi kurangnya saling tegur sapa antara sesama rekan kerja sehingga terlihat acuh tak acuh,

suasana menjadi sunyi dan tegang serta masih terdapat ketidak nyamanan dalam mengutarakan pendapat antara bawahan terhadap pimpinan.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan strategi umum yang dipakai dalam pengumpulan data dan menganalisis data yang diperlukan guna menjawab permasalahan yang dihadapi, maksud metode ini untuk menemukan dan mengumpulkan data yang valid, akurat, serta signifikan dengan masalah yang diangkat. Adapun jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Pola penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara mendalam tentang Pengaruh

Iklm Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu penulis akan melanjutkan analisis untuk mencari pengaruh suatu variabel dengan variabel lain.

Variabel Bebas / Independen (X)

Variabel Terikat / Dependen (Y)

Untuk lebih jelas mengenai gambaran variabel tersebut dan agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian yang termuat

dalam operasional variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Iklm Organisasi (X ₁)	Struktur Organisasi UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Standar-Standar Kerja Karyawan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Tanggung Jawab Karyawan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Penghargaan yang diberikan Karyawan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Dukungan Pimpinan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Komitmen (<i>commitment</i>) UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman	Likert
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	Tujuan dan Kemauan Karyawan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Teladan Pimpinan UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman Balas Jasa Organisasi UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Keadilanpimpinan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Waskat (Pengawasan Melekat) pimpinan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Sangsi Hukuman Organisasi UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Ketegasan Pimpinan UPT.Perpustakaan Universitas	Likert

		Mulawarman Hubungan Kemanusiaan Pimpinan dan Karyawan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman	
3.	Komunikasi Organisasi (X ₃)	Komunikasi ke Bawah (Pimpinan ke Karyawan) UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Komunikasi ke Atas (Karyawan ke Pimpinan) UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Komunikasi Horizontal (Karyawan ke Karyawan) UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Komunikasi Lintas Saluran (komunikasi antar karyawan, pimpinan dan yang lainnya tanpa memandang status jabatan) UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman	likert
4.	Motivasi Kerja Karyawan(Y)	Gaji Karyawan UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman Supervisi UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Kebijakan dan Administrasi Organisasi UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Hubungan kerja Karyawan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Kondisi Kerja Organisasi UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Pekerjaan itu sendiri UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Peluang untuk maju karyawan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Pengakuan atau Penghargaan untuk Karyawan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Keberhasilan Karyawan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman Tanggung jawab Karyawan UPT.Perpustakaan Universitas Mulawarman	

Sumber : Data Olahan, 2019

Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan sumber Primer.

Sumber Data Primer

Pada umumnya tehnik pengumpulan data dilakukan peneliti dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini penulis mengadakan percakapan yang berupa pertanyaan yang penulis ajukan secara langsung kepada beberapa karyawan dan kepada pimpinan UPT. Perpustakaan Unmul.

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan berupa kata-kata yang dapat dilihat pada

Tabel Skala Likert

Sangat Setuju	SS
Setuju	ST
Ragu-Ragu	RG
Tidak Setuju	TS
Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber : Sugiyono, 2013

Observasi, Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi dibedakan menjadi dua macam yaitu Observasi terstruktur dan Observasi tidak terstruktur. Observasi terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya. Sedangkan Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan objek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman yang berjumlah 36orang.

Pengambilan sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan diasumsikan dapat mewakili populasi. Sedangkan cara untuk pengambilan sampel disebut teknik sampling. Dimana, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Definisi sampling jenuh yaitu: Penulis ingin membuat penelitian yang generalisasi tingkat kesalahan yang sangat kecil. Maka penulis menjadikan seluruh karyawan UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman yang berjumlah 36 orang sebagai sampel.

Alat Analisis

Langkah pertama yang dilakukan penulis yaitu dengan mengumpulkan data yang relevan untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Penulis akan mengolah data tersebut dengan melakukan perhitungan pada data dengan alat ukur yang relevan secara matematis dan hasilnya akan dipresentasikan sehingga data akan lebih mudah dipahami. Adapun alat analisis dalam penelitian ini yaitu :

Uji Validitas

Dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan uji validitas product moment yang digunakan untuk melakukan uji validitas data dengan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas menurut joko widiyanto adalah sebagai berikut:

Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka item angket dinyatakan valid

Jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka item angket dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan menunjukkan indek konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna, semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrumen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas menurut joko widiyanto adalah sebagai berikut :

jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan reliabel

jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel

Analisis Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu buah. Persamaan umumnya adalah: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$.

Keterangan : Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independena = Konstanta (*Intersept*)

b = Koefisien Regresi pada masing-masing variabel bebas

Analisis Koefisien Korelasi

Analisa korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih. koefisien Korelasi adalah indeks atau bilangan yang mengukur derajat hubungan, meliputi kekuatan hubungan dan bentuk atau arah hubungan. Untuk mengetahui seberapa jauh da seberapa kuat hubungan tersebut dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel **Pedoman interpretasi koefisien korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,040 – 0,599	Sedang
0,060 – 0,799	Kuat
0,080 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi dan Statistika

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel Iklim Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Komunikasi Organisasi (X_3) terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan catatan, besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* hanya antara 0-1, sementara jika terdapat *R Square* bernilai minus (-), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y. Semakin kecil nilai koefisien determinasi (*R Square*), maka ini artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah dan begitu juga sebaliknya jika *R Square* semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

Pengujian Hipotesis

Sebagai acuan untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah dikemukakan maka akan digunakan alat pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji T, Uji T dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara sendiri (parsial) dampak atau pengaruhnya terhadap variabel terikat, dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$, maka variabel independen tidak mempunyai keeratan terhadap variabel dependen.

Uji F, Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Untuk menganalisa data ini, maka penulis menggunakan program SPSS sebagai alat bantu untuk memudahkan perhitungan dalam bab berikutnya. Adapun program SPSS yang digunakan yaitu versi 22 untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dari berbagai hasil uji menggunakan program SPSS pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Uji Validitas

Diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

1.1. Variabel Iklim Organisasi

Tingkat validitas tinggi ada pada item pernyataan 1 dengan nilai 0,740. Item pernyataan tersebut adalah “Peran dan tanggung jawab cukup jelas dalam lingkungan organisasi”. Hal tersebut mendapat nilai tervalid karena peran dan tanggung jawab yang ada dalam lingkungan organisasi sudah cukup jelas untuk masing-masing karyawan. Sedangkan tingkat validitas terendah ada pada item pernyataan 5 yaitu “Pimpinan selalu mendukung pekerjaan saya”. Hal tersebut dikarenakan meskipun setiap pimpinan memberikan dukungan untuk pekerjaan para karyawannya namun pimpinan tidak selalu mendukung pekerjaan secara individu, kebanyakan yang dilakukan pimpinan hanya memberi arahan untuk masing-masing kelompok mengenai tugas dan tanggung jawabnya.

1.2. Variabel Disiplin Kerja

Tingkat validitas tinggi ada pada item pernyataan 2 dengan nilai 0,754. Item pernyataan tersebut adalah “Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan membuat saya semakin bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan”. Hal tersebut mendapat nilai tervalid karena setiap karyawan merasa bahwa beban kerja yang ditanggung atau diberikan terhadap masing-masing karyawan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga karyawan terpacu untuk selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan tingkat validitas terendah ada pada item pernyataan 4 yaitu “Dalam setiap melaksanakan pekerjaan, pimpinan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Hal tersebut dikarenakan pimpinan tidak selalu memperhatikan

prosedur kerja seperti yang telah ditetapkan organisasi karena jika ada memungkinkan terdapat alternatif penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif dan efisien maka pimpinan akan memilih alternatif tersebut.

1.3. Variabel Komunikasi Organisasi

Tingkat validitas tinggi ada pada item pernyataan 6 dengan nilai 0,712. Item pernyataan tersebut adalah “Saya dapat menerima informasi mengenai pekerjaan dengan cepat dari berbagai sumber”. Hal tersebut mendapat nilai tervalid karena melalui komunikasi baik dengan atasan maupun rekan sekerja akan mempermudah karyawan untuk mendapatkan informasi-informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sedangkan tingkat validitas terendah ada pada item pernyataan 5 yaitu “Perbedaan divisi dan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya untuk memperoleh informasi”. Hal tersebut dikarenakan tidak sedikit karyawan yang masih merasa segan atau tidak nyaman mengutarakan pendapat mereka pada anggota yang memiliki jabatan lebih tinggi darinya.

1.4. Variabel Motivasi Kerja

Tingkat validitas tinggi ada pada item pernyataan 2 dengan nilai 0,617. Item pernyataan tersebut adalah “Supervisi saya selalu memberikan pembekalan dan petunjuk-petunjuk kerja yang sesuai standar kerja”. Hal tersebut mendapat nilai tervalid karena tidak jarang kepala perpustakaan selalu memberi arahan dan bimbingan mengenai petunjuk-petunjuk kerja yang sesuai standar kerja organisasi. Sedangkan tingkat validitas terendah ada pada item pernyataan 5 yaitu “Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai membuat saya bersemangat dalam bekerja”. Hal tersebut dikarenakan kurangnya rasa persaudaraan dan terkadang terdapat rasa iri antar rekan sekerja sehingga membuat kondisi kerja didalam organisasi tidak terlalu nyaman.

2. Uji Reliabilitas

Tingkat reliabel tertinggi ada pada pernyataan-pernyataan variabel komunikasi organisasi dengan nilai 0,617. Hal tersebut mendapat nilai reliabel tertinggi karena berdasarkan hasil perhitungan jawaban kuesioner responden menanggapi bahwa pernyataan-pernyataan variabel komunikasi kerja banyak yang sesuai dengan kondisi di dalam organisasi sedangkan tingkat reliabel terendah ada pada pernyataan-pernyataan variabel disiplin kerja. Hal tersebut dikarenakan hasil perhitungan jawaban kuesioner responden menanggapi bahwa pernyataan-pernyataan variabel disiplin kerja kurang sesuai dengan keadaan yang ada di dalam organisasi dilihat dari segi absensi karyawan setiap bulannya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari tabel persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut : $Y = 0,894 + 0,243 X_1 + 0,329 X_2 + 0,661 X_3$. Adapun persamaan regresi tersebut mempunyai arti atau penjelasan sebagai berikut :

$a = 0,894$ Pada tabel diatas kolom B sebesar 0,894 yang merupakan nilai konstanta, artinya Motivasi Kerja UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman sebesar 0,894.

$b_1 = 0,243$, yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi bernilai positif, artinya apabila terjadi perubahan atau penambahan terhadap variabel Iklim Organisasi, maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,243.

$b_2 = 0,329$, yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif, artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami perubahan atau peningkatan, maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,329.

$b_3 = 0,661$, yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Organisasi bernilai positif, artinya jika variabel Komunikasi Organisasi mengalami perubahan atau peningkatan, maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,661.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Selanjutnya berdasarkan hasil uji Koefisien Korelasi pada tabel V.4 halaman 47 diketahui bahwa :

1. Hubungan atau korelasi antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan Motivasi Kerja (Y)

Dari tabel di atas diketahui nilai Sig. (1-tailed) antara Iklim Organisasi (X_1) dengan Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan Motivasi Kerja (Y) karena nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05. selanjutnya dilihat dari hasil r-hitung adalah sebesar $0,423 > 0,329$ r-tabel. r-hitung lebih besar dari r-tabel, artinya terdapat hubungan atau korelasi antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan Motivasi Kerja (Y).

Mengacu pada pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi maka koefisien korelasi antara Iklim Organisasi (X_1) dengan Motivasi Kerja (Y) adalah sedang karena koefisien korelasi menunjukkan angka 0,423 yang tergolong pada interval koefisien antara 0,040 – 0,599.

2. Hubungan atau korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y)

Dari tabel di atas diketahui nilai Sig. (1-tailed) antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar $0,007 < 0,05$ yang artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y) karena nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05. selanjutnya dilihat dari hasil r-hitung adalah sebesar $0,405 > 0,329$ r-tabel. r-hitung lebih besar dari r-tabel, artinya terdapat hubungan atau korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y).

Mengacu pada pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi maka koefisien korelasi antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Motivasi Kerja

(Y) adalah sedang karena koefisien korelasi menunjukkan angka 0,405 yang tergolong pada interval koefisien antara 0,040 – 0,599.

3. Hubungan atau korelasi antara variabel Komunikasi Organisasi (X_3) dengan Motivasi Kerja (Y)

Dari tabel di atas diketahui nilai Sig. (1-tailed) antara Komunikasi Organisasi (X_3) dengan Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 > 0,05$ yang artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Komunikasi Organisasi (X_3) dengan Motivasi Kerja (Y) karena nilai sig lebih besar dari taraf signifikansi 5% atau 0,05. selanjutnya dilihat dari hasil r-hitung adalah sebesar $0,601 > 0,329$ r-tabel. r-hitung lebih besar dari r-tabel, artinya terdapat hubungan atau korelasi antara variabel Komunikasi Organisasi (X_3) dengan Motivasi Kerja (Y).

Mengacu pada pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi maka koefisien korelasi antara Komunikasi Organisasi (X_3) dengan Motivasi Kerja (Y) adalah kuat karena koefisien korelasi menunjukkan angka 0,601 yang tergolong pada interval koefisien antara 0,060 – 0,799

5. Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi

Dari tabel korelasi dengan lambang R sebesar 0,684 atau 68,4% yang artinya masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat karena termasuk golongan interval 0,060 - 0,799.

6. Berdasarkan Uji Hipotesis (Uji T)

Dari hasil Uji Hipotesis diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X_1) adalah sebesar 0,243 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y). berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh Nilai t-hitung untuk Iklim Organisasi sebesar 1,020

sementara untuk t-tabel dengan sig. $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ dan $df = n - k - 1$ yaitu : $36 - 3 - 1 = 32$, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,037. Nilai t-hitung 1,020 < 2,037 t-tabel, dengan nilai sig sebesar 0,315 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Maka $H_{0.1}$ ditolak dan $H_{1.1}$ diterima, yang artinya Iklim Organisasi (X_1) dominan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Pada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman.

Untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 0,329 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y). berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh Nilai t-hitung untuk Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,184 sementara untuk t-tabel sebesar 2,037. Nilai t-hitung 2,184 > 2,037 t-tabel, dengan nilai sig sebesar 0,036 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Maka $H_{0.2}$ ditolak dan $H_{1.2}$ diterima, yang artinya Iklim Organisasi dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Pada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman.

Untuk variabel Komunikasi Organisasi (X_3) diperoleh hasil koefisien regresi adalah sebesar 0,661 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi Organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh diperoleh Nilai t-hitung untuk Komunikasi Organisasi (X_3) sebesar 3,303 sementara untuk t-tabel sebesar 2,037. Nilai t-hitung 3,303 > 2,037 t-tabel, dengan nilai sig sebesar 0,002 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Maka $H_{0.3}$ ditolak dan $H_{1.3}$ diterima, yang artinya Komunikasi Organisasi (X_3) dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman.

7. Berdasarkan Uji Hipotesis (Uji F)

Hasil perhitungan Uji F, pada tabel V.7 dapat dilihat bahwa nilai f- hitung sebesar 9,394 dan f-tabel dengan $df_1 =$ derajat pembilangan 3 dan $df_2 =$ derajat penyebut 32 dengan taraf 5%. maka didapat f-tabel sebesar 2,90 (dapat dilihat dalam lampiran halaman 80) berarti f-hitung 9,394 > 2,90 f-tabel dengan nilai sig 0,000 < 0,05 yang artinya secara bersama-sama (simultan) Iklim Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komunikasi Organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Oleh karna itu H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman. Dari hasil uji yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Berganda yaitu terdapat dampak positif antara Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang ditunjukkan oleh hasil persamaan $Y = 0,894 + 0,243 X_1 + 0,329 X_2 + 0,661 X_3$.

2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan hasil perhitungan yaitu Koefisien Korelasi menunjukan angka 0,423 dan 0,405 yang tergolong pada interval koefisien antara 0,040 – 0,599 sedangkan untuk variabel Komunikasi Organisasi menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang kuat terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan hasil perhitungan yaitu 0,601 yang tergolong pada interval koefisien antara 0,060 – 0,799. Dan hasil Uji Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,468 atau 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

3. Hasil Uji Hipotesis secara parsial (Uji T)

Perolehan hasil Uji Hipotesis secara parsial, untuk variabel Iklim Organisasi diperoleh nilai t-hitung $1,020 < 2,037$ nilai t-tabel, dengan nilai sig sebesar $0,315 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung $2,184 > 2,037$ nilai t-tabel, dengan nilai sig sebesar $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Dan untuk variabel Komunikasi Organisasi (X_3) diperoleh nilai t-hitung $3,303 > 2,037$ nilai t-tabel, dengan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

4. Hasil Uji Hipotesis secara serentak (Uji F)

Untuk perolehan hasil Uji Hipotesis secara serentak yaitu Uji F diperoleh hasil nilai f-hitung $9,394 > 2,90$ nilai f-tabel dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya secara bersama-sama (simultan) Iklim Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komunikasi Organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Anamta, Dwi, Ogy; 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Kebon Agung Di Pati*, Universitas Dian Nuswantoro Semarang, diakses dari <http://eprints.dinus.ac.id>, pada tanggal 10 desember 2018.
- Angriana, Resky, Widya; 2018, *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, diakses dari <http://repositori.uin-alauddin.ac.id>, pada tanggal 10 desember 2018
- Arikunto, Suharsimi; 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hardjana, Andre; 2016, *Komunikasi Organisasi*, PT Kompas Media Nusantara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P; 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu A. A Anwar; 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- P. Robbins, Stephen; 2008, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2016, *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Alfabeta Bandung
- Sutrisno, Edy; 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tyas, Murtalining, Wenny; 2011, *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember*, jurnal sains manajemen & bisnis indonesia, volume 1, no.1, diakses dari <http://digilib.unmuhjember.ac.id>, pada tanggal 10 Desember 2018.
- Widiyanto, Joko; 2010, *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*, BP-FKIP UMS, Surakarta.
- Wirawan; 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.