

**PENGARUH IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SAHID
YOGYAKARTA**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



Disusun oleh:

Juliandri Ferianto

NPM: 140320996

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 159/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Rabu, 16 Desember 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. | (Ketua Penguji) |
| 2. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Anggota) |
| 3. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Juliandri Ferianto
NPM : 140320966

Dinyatakan
Lulus Dengan Revisi

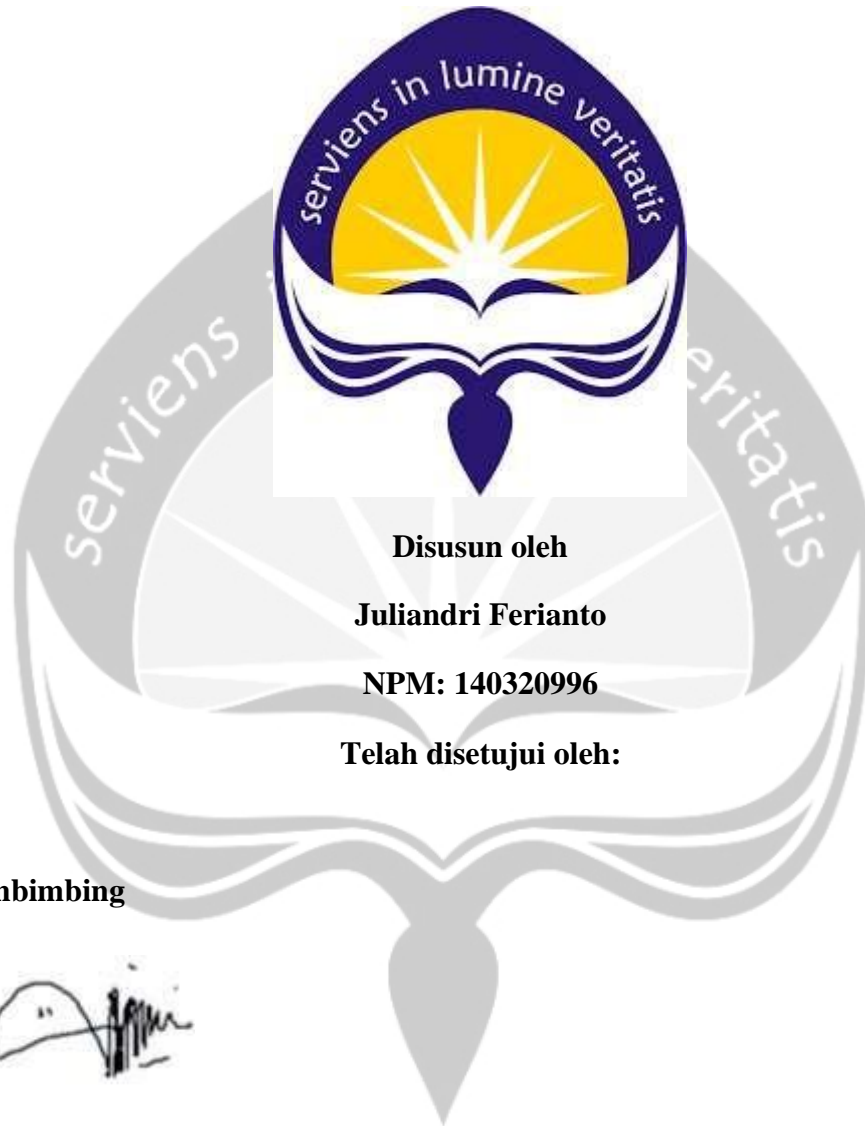
Pada saat ini skripsi Juliandri Ferianto telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
BUSNIS DAN EKONOMIKA

SKRIPSI
PENGARUH IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SAHID
YOGYAKARTA



Disusun oleh

Juliandri Ferianto

NPM: 140320996

Telah disetujui oleh:

Pembimbing

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si

Yogyakarta, 26 Juli 2020

**PENGARUH IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL SAHID YOGYAKARTA**

Studi Pada Hotel Sahid Yogyakarta

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Juliandri Ferianto

NPM: 140320996

Dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan
untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Anggota Panitia Penguji

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Yogyakarta, 2020
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SAHID YOGYAKARTA

Studi pada Hotel Sahid Yogyakarta

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiaris sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 26 Juli 2020

Yang menyatakan

Juliandri Ferianto

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Yogyakarta” dengan baik dan tuntas.

Skripsi ini meneliti adanya Pengaruh Iklim Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Sahid Yogyakarta.

Penulisan skripsi ini bertujuan melengkapi serta memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pengerjaan skripsi ini dapat selesai berkat doa, dukungan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan, serta kesempatan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak, ibu, kakak dan nenek yang selalu memberikan doa dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, nasihat, serta motivasi dengan sabar dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Wahyu selaku HRD Hotel Sahid Yogyakarta, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian pada Hotel Sahid Yogyakarta.
7. Segenap karyawan yang turut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner
8. yang penulis bagikan saat melakukan penelitian.
9. Kakak tercinta, Yulia Sasra Nia yang banyak sekali berkorban dan selalu mendukung daya dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.

10. Christiawan, teman yang selalu memberikan dorongan dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
11. Coryna, yang selalu mendukung dan menemani selama pengerjaan skripsi sehingga dapat berjalan dengan lancar.
12. Teman-teman kuliah serta teman-teman organisasional futsal Raja Ria Bross yang selalu memberikan keyakinan untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Dosen-dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah mengajarkan berbagai mata kuliah kepada penulis.

Penulis menyadari skripsi ini masih mempunyai kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan yang akan datang. Demikian yang penulis dapat sampaikan, terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penelitian ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan sehingga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 26 Juli 2020

Penulis

Juliandri Ferianto

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Ora et Labora”

Bekerja dan berdoa

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan, serta kesempatan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak, ibu, kakak dan nenek yang selalu memberikan doa dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Teman-teman yang selalu memotivasi dan memberikan doa sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman persetujuan.....	ii
Halaman pengesahan	iii
Halaman pernyataan.....	iv
Kata Pengantar	v
Motto dan Persembahan.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	2
1.3. Batasan Masalah.....	3
1.4. tujuan Penelitian.....	4
1.5. Manfaat Penelitian.....	5
1.6. Sistematika Laporan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Iklim Organisasional	8
1. Kejelasan Peran..	10
2. Komunikasi.....	10
3. Sistem penghargaan	11
4. Tim kerja.....	12
5. Pengembangan Karier.....	12
6. Arahan.....	13
7. Hubungan Kerja	13
2.2 Kinerja karyawan	15
2.3 Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	16

2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Penelitian	20
2.6 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Lokasi penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	26
3.4 Data Penelitian	27
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.6 Instrumen	29
3.7 Metode pengujian Instrumen	31
3.8 Metode Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Karakteristik Responden.....	33
4.2 Uji Validitas	34
4.3 Uji reabilitas.....	35
4.4 Statistik Deskriptif	36
4.5 Pengaruh iklim organisasional terhadap kinerja karyawan	38
4.6 Pembahasan.....	41
BAB V PENUTUP	46
5.1. Kesimpulan	47
5.2. Implikasi Manajerial	47
5.3. Keterbatasan Penelitian	48
5.4. Saran	48
Daftar Pustaka.....	49
Lampiran.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	33
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	36
Tabel 4.4 Analisis Berganda	37
Tabel 4.5 Uji T	37
Tabel 4.6 Uji F	38
Tabel 4.7 Pengaruh Koefisien determinasi	39



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian20



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner	50
Lampiran II Uji Validitas	51
Lampiran III Uji Reliabilitas	52
Lampiran III Uji Hipotesis (Uji F, Uji t dan Regresi).....	53



PENGARUH IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SAHID YOGYAKARTA

Studi pada Hotel Sahid Yogyakarta

Disusun Oleh :

Juliandri Ferianto

NPM: 140320996

Pembimbing :

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Abstrak

Seiring berjalannya era globalisasi sekarang ini, para pekerja dituntut untuk mempersiapkan diri dengan baik agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Iklim organisasi merupakan sebuah rangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada banyak sekali permasalahan yang terjadi di dunia kerja, baik di perusahaan maupun organisasi, salah satu permasalahan yang terjadi adalah rendahnya kualitas kinerja karyawan. Iklim organisasi yang buruk akan berpengaruh pada penurunan kinerja para karyawan, dengan meningkatkan faktor pendukung maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kejelasan peran tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan hubungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tim kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Arahan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: iklim organisasional, kejelasan peran, komunikasi, sistem penghargaan, tim kerja, pengembangan karier, arahan, hubungan kerja, kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya era globalisasi sekarang ini, para pekerja dituntut untuk mempersiapkan diri dengan baik agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Ada banyak sekali permasalahan yang terjadi di dunia kerja, baik di perusahaan maupun organisasi, salah satu permasalahan yang terjadi adalah rendahnya kualitas kinerja karyawan. Hal ini akan berakibat pada pertumbuhan dari masing-masing perusahaan atau organisasi. Agar dapat bertahan maka perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga diperlukan sebuah pengelolaan atau manajemen sumber daya yang baik.

Iklim organisasional yang buruk akan berpengaruh pada penurunan kinerja para karyawan, hal ini disebabkan terjadinya komunikasi yang buruk, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Komunikasi yang lancar dalam suatu organisasi antara karyawan dapat menciptakan sebuah motivasi kerja positif. Iklim organisasional merupakan sebuah rangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Iklim organisasi sendiri terbentuk oleh kumpulan-kumpulan persepsi dan harapan para karyawan terhadap sistem yang berlaku. Organisasi menurut Rusmana *et al.* (2019) merupakan sebuah sistem yang saling bekerjasama untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Tujuan yang dimaksudkan dari tiap-tiap orang berbeda misalnya berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karier dan

lain sebagainya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka seluruh sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut harus saling bekerjasama dan dimanfaatkan dengan baik, salah satunya adalah sumber daya manusia sebagai faktor pendukung organisasi.

Struktur organisasi merupakan penempatan tugas yang paling atas sampai pada penempatan tugas paling bawah. Struktur organisasi mendeskripsikan bagaimana organisasi itu mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Agar organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan suatu prosedur pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan wewenang internal, sistem koordinasi serta komitmen individu dan program-program kerja yang sudah ditetapkan sebagai kontribusi kinerja karyawan.

Faktor yang turut berperan dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai permasalahan tenaga kerja, salah satu di antaranya adalah rendahnya tingkat kinerja sumber daya manusia. Rendahnya tingkat kinerja pegawai salah satunya dapat dipengaruhi oleh iklim organisasional. Menyadari pentingnya iklim organisasi yang dapat menunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu dilakukan suatu upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Semakin kondusif iklim organisasi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh iklim organisasional terhadap kinerja karyawan karena peneliti ingin melihat bagaimana suatu perusahaan atau organisasi melakukan pendekatan terhadap perkembangan SDM terutama di era globalisasi seperti saat ini. penelitian ini dilakukan pada Hotel Sahid Yogyakarta karena didalam budaya organisasional baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar harus mampu menciptakan rasa aman dan

nyaman serta kepuasan dalam bekerja agar SDM yang ada dapat lebih kompetitif. Terutama karena Hotel Sahid berdiri sejak tahun 1973 sehingga telah mempunyai banyak pengalaman dalam pengelolaan industri perhotelan dan mampu bersaing dengan kompetitor lain. Selain itu, iklim organisasional pada hotel ini juga telah mapan dengan kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kejelasan peran kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta?
4. Apakah ada pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta?
5. Apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta?
6. Apakah ada pengaruh arahan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta?
7. Apakah ada pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat lebih spesifik dan membatasi permasalahan yang diteliti. Batasan penelitiannya adalah:

1. Iklim organisasional

Iklim organisasional merupakan suatu karakteristik atau persepsi sebagai anggota organisasi dan terdapat dilingkungan organisasi tersebut. Menurut Li dan Mahadevan (2017), iklim organisasional meliputi:

1. **Kejelasan peran** merupakan perasaan anggota organisasi karyawan harus benar-benar tahu apa yang akan diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan.
2. **Komunikasi** merupakan suatu proses ketika seseorang atau beberapa kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan serta menggunakan organisasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.
3. **Sistem penghargaan** merupakan bentuk dari seluruh komponen organisasi, proses serta aturan dan kegiatan dalam mengambil keputusan dalam hal untuk memberikan suatu kompensasi serta manfaat bagi karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi.
4. **Tim kerja** adalah suatu kelompok yang memiliki upaya individu yang menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada umlah *input* individu.
5. **Pengembangan karier** adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan di dalam organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

6. **Arahan** merupakan petunjuk untuk melaksanakan sesuatu atau perintah resmi dari pimpinan perusahaan kepada karyawan.
7. **Hubungan kerja** merupakan hubungan hukum antara penguasa dengan pekerja atas dasar hubungan kerja yang mempunyai unsur kerja, upah dan perintah.

2. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Purnama, 2019).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian yang hendak dicapai yaitu:

1. Mengetahui pengaruh kejelasan peran kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.
3. Mengetahui sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.
5. Mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Hotel

Sahid Yogyakarta.

6. Mengetahui pengaruh arahan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.
7. Mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pembentukan iklim organisasi dalam rangka memperbaiki kinerja karyawan.
 - b. Perusahaan dapat mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
2. Bagi pihak lain
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi dan informasi yang bermanfaat menambah wawasan baru bagi pihak lain.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.6. Sistematika Laporan

Skripsi ini terdiri atas lima bab, yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan dan penutup.

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan konsep tentang budaya organisasional, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan atas temuan penelitian. Hasil penelitian ini terbagi menjadi hasil pengolahan data, hasil pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, analisis regresi berganda.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan dan saran penelitian.

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dari bab sebelumnya. Pada bab ini membahas implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Kejelasan peran tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Hal ini berarti kejelasan peran tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Hal ini berarti komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Komunikasi yang terjalin baik antara atasan dan karyawan dapat memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Hal ini berarti adanya sistem penghargaan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.
4. Tim kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Hal ini berarti suatu tim kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.

5. Pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Hal ini berarti pengembangan karier tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.
6. Arahan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Hal ini berarti arahan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta.
7. Hubungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Hal ini berarti hubungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Sahid Yogyakarta. Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan agar terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap karyawan sehingga kerjasama dapat terjalin baik dan memberikan efek positif bagi karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diperoleh maka usaha yang dapat dilakukan oleh pihak Hotel Sahid Yogyakarta yaitu pimpinan perlu memberikan penjelasan mengenai tugas masing-masing karyawan, tujuan perusahaan dan siapa saja yang berhak dalam mengambil keputusan sehingga dapat memberikan tanggungjawab bagi masing-masing karyawan. Selain itu, informasi dan komunikasi karyawan dengan atasan juga penting ditingkatkan untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan serta keterbukaan mengenai info jabatan atau pekerjaan dan melibatkan karyawan dalam suatu kegiatan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pimpinan perlu memberikan penghargaan atau dorongan dan upah yang sesuai bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengawasi kerjasama karyawan pada tiap divisi agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Perusahaan perlu mendukung dan membantu karyawan untuk mengembangkan diri agar karyawan merasa dihargai. Pimpinan perlu memberikan arahan baik karyawan untuk menekankan nilai loyalitas kepada organisasi. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan meningkatkan kinerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti:

1. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 55 responden sehingga terdapat kemungkinan perbedaan hasil dengan penelitian lain yang mempunyai responden yang lebih besar.
2. Kuesioner diisi sendiri oleh responden dan tanggapan responden kemungkinan tidak sesuai dengan maksud dari pertanyaan sehingga dapat menimbulkan bias.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan masalah di atas, peneliti memberikan beberapa saran berikut untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Pada penelitian selanjutnya dengan topik serupa disarankan untuk menggunakan sampel dan populasi lebih besar sehingga dapat meningkatkan

tingkat generalisasi penelitian ini.

2. Untuk mengukur kinerja karyawan sebaiknya kinerja tidak dinilai oleh karyawan itu sendiri, melainkan oleh atasan langsung, sehingga dapat mengurangi bias pada hasil penelitian.





DAFTAR PUSTAKA

- Aarons, G.A., & Switzky, A.C. (2006). *Organizational Climate Partially Mediates The Effect Of Culture On Work Attitudes And Staff Turnover In Mental Health Services*. Journal Of Administration Policy.
- Aaotama, R. C., (2016). Pengaruh perencanaan dan kepemimpinan terhadap kinerja kaeryawan di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon. Jurnal riset dan bisnis management. Vol.4.
- Alekhya, S., & Prasad, P. (2014). *Organizational Climate Initiatives In A Renowned Government Organization In Visakhapatnam—A Case Study*. International Journal Of Human Resources Management (Ijhrm) Issn(P): 2319–4936; Issn(E): 2319–4944.
- Bachrun Saifudin. (2019). Penggajian Terintegrasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Balbed, A., & Sintaasih D.K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen. Vol. 8. No.7.
- Baskara, M. G. A. (2018). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi Pakisaji Malang. Jurnal Manajemen. Vol 1.
- Byars, L.L. & Rue. L.W. (2004). *Human Resourching Management* (7th ed). New York : Mc Graw – Hill.
- Djamil, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor. Jakarta; Qiara Media.
- Edison, Emron, Yohny. A., Imas. K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ernawan, R. E. (2011). *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Lmatara; Yogyakarta, Meguwoharjo.
- Ghozali & Imam, (2012). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gomes, Cardoso, Faustino. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Mangkunegara: Yogyakarta.
- Griffin, E. (2015). Buku Pengantar Bisnis. Jakarta: Erlangga.
- Hartono, J. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman Pengalaman. Edisi 1. Yogyakarta: BPF UGM.
- Hartono. (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang). Jurnal Manajemen. Vol 1. No 1.
- Hidayat, A. (2014). Tutorial Independen T Test dengan SPSS. Retrieved Mei5,2020,fromStatistikian:<https://www.statistikian.com/2014/04/independen-t-test-dengan-SPSS.html>.
- Husein, U. (2004). Metode Riset Perilaku Organisasi, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indah, P.A.P., Putu, I. R., & Nyoman, D.A. (2011). Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Trainee di Hotel Holiday Inn Resort Bruna Bali. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata. Vol 2. No.1.
- Jayanti, Hesti Dwi. (2016). Pengaruh Tim Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dian Alya Raya Sidoarjo. Jurnal Manajemen. Vol 2.
- Jianwei, Z. (2010). *Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study. Published by Canadian Center of Science and Education*. International Journal of Psychological Studies. Vol 2. No 2.
- Khoirina, S. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kejelasan Peran Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan. Vol 4. No 2.
- Kiki, C. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karywan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Plembang. Psikis: Jurnal Psikologi Islami. Vol 1. No 2.
- Koopmans, L., Claire, B., Vincent, H., Stef, B., Allard, J., Van, B., Henrica, C.W. (2013). *Development Of An Individual Work Performance*. International Journal of Productivity and Performance Management. Vol.62 Iss: 1 pp.6-28.

- Kristanti, D & Ria, L.P. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Kusumaputri, E. S. (2018). Komitmen Pada Perubahan Organisasi. Deepublish. Yogyakarta.
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyaannya. Jurnal Manajemen Kewirausahaan . Vol 5. No.1.
- Li, Y. P., & Mahadevan, A. (2017). *A Study On The Impact Of Organisational Climate On Employee Performance In A Malaysian Constancy*. International Journal Of Accounting & Business Management. ISSN(P): 2319-4936; ISSN(E): 2319-4944.
- Maliati, N. (2018, Mei 15). Gender dan Jenis Kelamin. Retrieved Maret 30, 2020, from Indonesian Scholars Network: <https://isnet.or.id/gender-dan-jenis-kelamin>.
- Mangkunegara, A. P. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Morissan, M. A. (2012). Metode Penelitian Survey. Jakarta: Kharisma Putra Kencana.
- Murniati, J. Pangabean, H. Tjitra, H. (2020). Dua Sisi Mata Uang Pimpinan dan Perubahan. Jakarta: Gramedia.
- Ozge, A., & Altindag, E. (2016). *The Effects of Reengineering, Organizational Climate and Psychological Capital On The Firm Performance*. 12th International Strategic Management.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. Jurnal Manajemen. Vol 5. No 12.
- Prabu, S. A., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan. Jurnal ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 5. No 2.
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati), STIE Agama Islam Mathali'ul Falah.
- Priyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Zifatama Publishing.

- Putri, E. R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Duafa. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*. Vol 5. No 1.
- Putri, N. A.. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. Nasmoco Cabang Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2. No 1.
- Rahmawati, L. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KCP POS Surabaya Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 4. No 1.
- Ramli, A. H. & Yudhistira, R. (2108). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kimitmen Organisasi Pada PT. Informedia Solusi Humanika Di Jakarta. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*. ISSN: 1460-8696.
- Rashel, Y. (2016). Mengenai Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran. *Jurnal Manajemen Magister*, Vol 02. No.01,
- Rezeki, W. O. N. H. (2018). Pengaruh Upah Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pelabuhan Indonesia II. *Jurnal Manajemen*.
- Ridwan, T., & Hesti, W. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 02 No. 02.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Jilid 1 ed.). (A. Bahasa, Trans.) Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Ruhana, E. C. P. S. M. A. M. I. (2014). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 1. No 2.
- Rusmana, A. *Et Al.*, (2019). *The Future Of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0: Book Capter Komunikasi Organisasi*. Bandung: Media Akselerasi
- Sana, A., & Prasad, P. (2019). *Organizational Climate Initiatives In A Renowned Government Organization In Visakhapatnam–A Case Study*. *International Journal of Human*. Vol 8.

- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri. *Jurnal Psikologi*. Vol 1. No 1.
- Shahzadi, I. (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.23.
- Silviani, I. (2020) *Komunikasi Organisasi*. Scopindo Media Pustaka: Surabaya.
- Simorangkir, O. P. (2013). "Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan". Cetakan Pertama, Penerbit PT. Asdi Mahastya: Jakarta.
- Sofyandi, H. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Srimatun & Triana, P. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Pendidik Politeknik Negeri Medan. *Jurnal Manajemen*. Vol 1. No 1.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta Palembang. *Sikis-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 1 (2015) 23-32.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Cv Budi Utama: Yogyakarta.
- Tantowi, R & Hesti. W. A. (2016). Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol 02. No 2.
- Triningsih, S. (2017). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X. Jurnal Manajemen*. Vol 1. No 1.
- Umayah, A. D. (2015) Pengaruh Sistem *Reward, Job Relevant Information* Dan *Manager's Vallue Orientation Towards Innovation* (VOI Manajer) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. WIKA. Jakarta. *Jurnal manajemen*. Vol 2. No1.
- Usman, B. (2011). Pengaruh Iklim Kinerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*

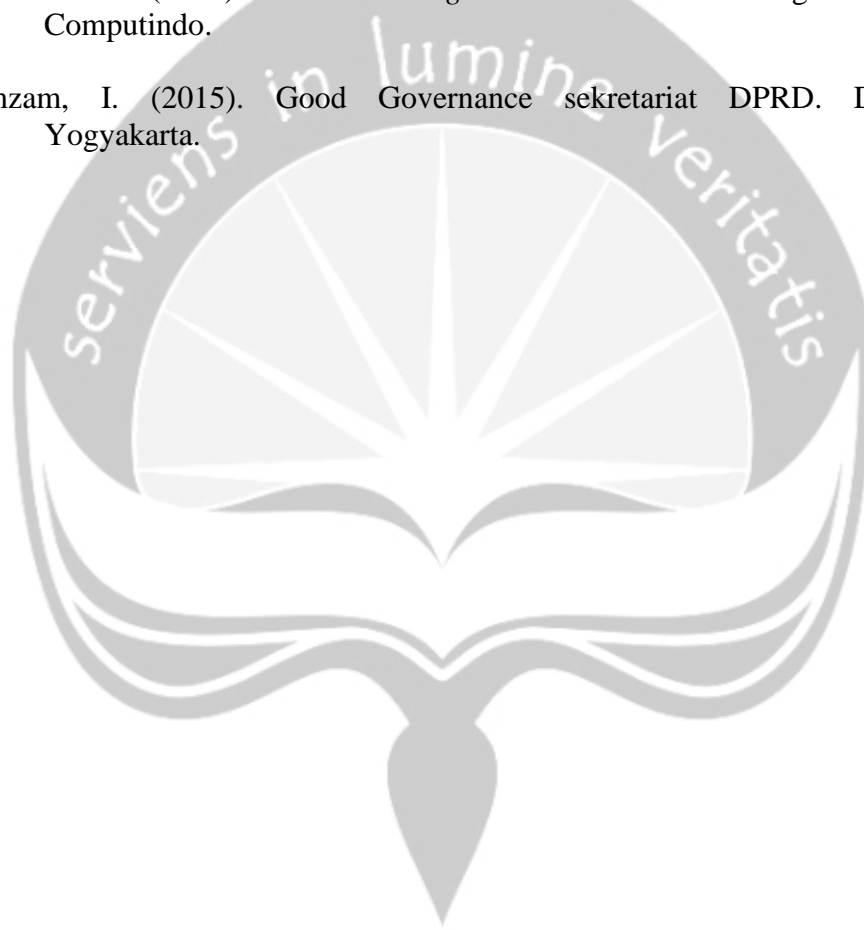
Wandi, D., & Adha, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*. Vol 1.

Wibowo, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk. *Jurnal Manajemen*

Widhiastama, N. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 6. No 1.

Windura. S. (2013). *Brain Management Series*. Semarang: Elex media Computindo.

Zamzam, I. (2015). *Good Governance sekretariat DPRD*. Deepublish: Yogyakarta.



LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL SAHID YOGYAKARTA**

Nama saya Juliandri Ferianto, mahasiswa semester 8 jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penulisan skripsi pada penelitian yang saya lakukan sebagai tugas akhir saya. Kuesioner ini dibuat demi mendukung penelitian untuk penulisan skripsi saya, oleh sebab itu saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan yang saya lampirkan dibawah ini. Saya mengharapkan kejujuran dalam pengisian kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

(lingkari salah satu)

Jenis Kelamin : L / P

Umur : Tahun

Jabatan :

Masa bekerja : 1 – 5 Tahun >5 Tahun

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan dengan opini responden, jawaban dari responden akan diklasifikasi menjadi pilihan jawaban yaitu SS untuk jawaban “Sangat Setuju”, S untuk jawaban “Setuju”, TS untuk jawaban “Tidak Setuju”, ATS untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju”.

A. Iklim Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			
1.	Terkadang tidak jelas siapa yang memiliki wewenang formal untuk mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
2.	Pekerjaan saya dijelaskan dengan baik dan terstruktur.	SS	S	TS	STS
3.	Tujuan perusahaan dijelaskan kepada semua karyawan.	SS	S	TS	STS
4.	Informasi yang saya perlukan tiba tepat waktu dan membantu saya untuk melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
5.	Info mengenai pekerjaan atau jabatan sangat terbuka.	SS	S	TS	STS
6.	Atasan saya mendengar saran bawahannya.	SS	S	TS	STS
7.	Manajemen melibatkan karyawan untuk suatu acara yang diselenggarakan.	SS	S	TS	STS
8.	Penghargaan atau dorongan yang didapatkan lebih besar daripada ancaman dan kritik.	SS	S	TS	STS
9.	Upah yang saya dapatkan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
10.	Ada penghargaan yang diberikan untuk karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.	SS	S	TS	STS
11.	Semua level di departemen atau staf saya bekerja bersama sebagai tim.	SS	S	TS	STS
12.	Saya percaya pada rekan kerja ditempat saya bekerja.	SS	S	TS	STS
13.	Perusahaan membantu saya mengembangkan diri dan karier saya.	SS	S	TS	STS
14.	Saya mendapatkan dukungan untuk mencoba sesuatu yang baru di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS

15.	Arahan yang baik dari pimpinan untuk membangun tim yang baik.	SS	S	TS	STS
16.	Perusahaan ini mendukung dan membuat saya untuk mengasalkan ide-ide baru.	SS	S	TS	STS
17.	Banyak ketidaksepakatan dan konflik yang terjadi sesama karyawan.	SS	S	TS	STS
18.	Kerjasama dan dukungan antar karyawan sangat kuat.	SS	S	TS	STS

B. Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
1.	Saya bisa merencanakan pekerjaan saya sehingga saya menyelesaikannya tepat waktu.	SS	S	TS	STS
2.	Saya mengingat hasil pekerjaan yang harus saya capai.	SS	S	TS	STS
3.	Saya dapat menetapkan prioritas pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.	SS	S	TS	STS
5.	Saya mengatur waktu saya dengan baik.	SS	S	TS	STS
6.	Saya terlibat aktif dalam rapat atau koordinasi.	SS	S	TS	STS
7.	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
8.	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.	SS	S	TS	STS
9.	Saya mengeluhkan perosalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
10.	Saya terus-menerus mencari tatangan baru dalam pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS

Lampiran 2. Uji Validitas variabel Kejelasan peran

Correlations

		kj1	kj2	kj3	kejelasan peran
kj1	Pearson Correlation	1	,171	,233	,765**
	Sig. (2-tailed)		,291	,147	,000
	N	55	55	55	55
kj2	Pearson Correlation	,171	1	,180	,583**
	Sig. (2-tailed)	,291		,266	,000
	N	55	55	55	55
kj3	Pearson Correlation	,233	,180	1	,426**
	Sig. (2-tailed)	,147	,266		,006
	N	55	55	55	55
Total kejelasan peran	Pearson Correlation	,765**	,583**	,426**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	
	N	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Uji Validitas variabel komunikasi

Correlations

		k1	k2	k3	k4	total_k
k1	Pearson Correlation	1	,415**	,423**	-,028	,630**
	Sig. (2-tailed)		,008	,007	,863	,000
	N	55	55	55	55	55
k2	Pearson Correlation	,415**	1	,622**	,116	,843**
	Sig. (2-tailed)	,008		,000	,476	,000
	N	55	55	55	55	55
k3	Pearson Correlation	,423**	,622**	1	,112	,840**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,490	,000
	N	55	55	55	55	55
k4	Pearson Correlation	-,028	,116	,112	1	,373*
	Sig. (2-tailed)	,863	,476	,490		,018
	N	55	55	55	55	55
total_k	Pearson Correlation	,630**	,843**	,840**	,373*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,018	
	N	55	55	55	55	55

Lampiran 4. Uji validitas variabel sistem penghargaan

Correlations

		sp1	sp2	sp3	total_sp
sp1	Pearson Correlation	1	1,000**	,492**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	55	55	55	55
sp2	Pearson Correlation	1,000**	1	,492**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	55	55	55	55
sp3	Pearson Correlation	,492**	,492**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000
	N	55	55	55	55
total_sp	Pearson Correlation	,777**	,777**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55

Lampiran 5. Uji validitas variabel tim kerja

Correlations

		tm1	tm2	total_tm
tm1	Pearson Correlation	1	,498**	,879**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	55	55	55
tm2	Pearson Correlation	,498**	1	,852**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	55	55	55
total_tm	Pearson Correlation	,879**	,852**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	55	55	55

Lampiran 6. Uji validitas variabel pengembangan karier

Correlations

		pk1	pk2	total_pk
pk1	Pearson Correlation	1	-,073	,733**
	Sig. (2-tailed)		,653	,000
	N	55	55	55
pk2	Pearson Correlation	-,073	1	,625**
	Sig. (2-tailed)	,653		,000
	N	55	55	55
total_pk	Pearson Correlation	,733**	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	55	55	55

Lampiran 7. Uji validitas variabel arahan

Correlations

		a1	a2	total_a
a1	Pearson Correlation	1	,230	,743**
	Sig. (2-tailed)		,153	,000
	N	55	55	55
a2	Pearson Correlation	,230	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,153		,000
	N	55	55	55
total_a	Pearson Correlation	,743**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	55	55	55

Lampiran 8. Uji validitas variabel arahan

Correlations

		hk1	hk2	total_hk
hk1	Pearson Correlation	1	,016	,681**
	Sig. (2-tailed)		,923	,000
	N	55	55	55
hk2	Pearson Correlation	,016	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,923		,000
	N	55	55	55
total_hk	Pearson Correlation	,681**	,743**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N	55	55	55



Lampiran 9. Uji rvaliditas kinerja karyawan

Correlations

		kk6	kk7	kk8	kk9	kk10
kk1	Pearson Correlation	,193	,399**	,378**	,386**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,232	,011	,016	,014	,000
	N	55	55	55	55	55
kk2	Pearson Correlation	,208**	,508	,566**	,466**	,569**
	Sig. (2-tailed)	,198	,001	,000	,002	,000
	N	55	55	55	55	55
kk3	Pearson Correlation	,319**	,298**	,464	,431**	,463**
	Sig. (2-tailed)	,044	,061	,003	,006	,003
	N	55	55	55	55	55
kk4	Pearson Correlation	,239**	,328**	,480**	,362	,398**
	Sig. (2-tailed)	,138	,039	,002	,022	,011
	N	55	55	55	55	55
kk5	Pearson Correlation	,474**	,487**	,554**	,525**	,527
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55
kk6	Pearson Correlation	1	,465	,312*	,497	,371**
	Sig. (2-tailed)		,002	,050	,001	,018
	N	55	55	55	55	55
kk7	Pearson Correlation	,465*	1**	,532	,431*	,443**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,005	,004

	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,312*	,532**	1**	,606**	,678**
kk8	Sig. (2-tailed)	,050	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,497*	,431**	,606**	1*	,816**
kk9	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,000		,000
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,371**	,443**	,678**	,816*	1**
kk10	Sig. (2-tailed)	,018	,004	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,555**	,680**	,769**	,744**	,782**
kinerja kryawan	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55

Lampiran 10. Uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,636	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items



Lampiran 11. Uji hipotesis (regresi berganda, uji F dan uji T)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381	,302	4,592

a. Predictors: (Constant), hubungan kerja, arahan, tim kerja, sistem penghargaan, pengembangan karier, kejelasan peran, komunikasi

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	610,614	6	101,769	4,826	,001 ^b
	Residual	991,034	47	21,086		
	Total	1601,648	53			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), hubungan kerja, arahan, tim kerja, sistem penghargaan, pengembangan karier, kejelasan peran, komunikasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	45,128	6,511		6,931	,000
kejelasan peran	,678	,775	,132	,876	,386
Komunikasi	,778	,170	,673	,566	,000
1 tim kerja	,009	,043	,028	,211	,833
pengembangan karier	,104	,187	,072	,558	,580
Arahan	,079	,447	,022	,176	,861
hubungan kerja	,657	,178	,620	3,688	,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

