

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN
MEDIKA CENDIKIA KOTA METRO LAMPUNG**

Marsono B.

STKIP Kumala Lampung Metro

Email :

Marstiar77@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan aset Perusahaan yang harus senantiasa ditingkatkan kualitasnya. Jika SDM pada sebuah Perusahaan baik, maka akan membawa dampak yang positif dalam menciptakan citra positif (*good image*). Citra Perusahaan yang baik dimata masyarakat akan membawa keberuntungan bagi perkembangan bisnis perusahaan. Sebagai sumber daya manusia yang handal, para karyawan ini dituntut untuk dapat bekerja dengan baik, disiplin dan tentu saja yang paling membanggakan adalah mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal. Di samping teknologi, peralatan penunjang yang digunakan, lingkungan, loyalitas, dan kemampuan karyawan, faktor motivasi, kemampuan kerja serta iklim organisasi juga mempunyai peranan yang sangat penting. Penelitian ini dilatar belakangi dari masalah kedisiplinan karyawan YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDIKIA Kota Metro Lampung yang akan berdampak pada Prestasi kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini menitik beratkan pada pengaruh variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDIKIA Kota Metro Lampung.

Dalam penelitian ini menggunakan Metode Pengumpulan data dengan Survei yaitu penelitian yang mengambil sampel untuk diteliti dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Metode Analisis Data yang digunakan adalah Kuantitatif.

Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa telah terbukti ada pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja, variabel Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja dan variabel Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja. Selanjutnya secara bersama sama variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi menentukan variabel Prestasi Kerja sebesar 73,20 persen (Adjusted R Square = 0.732). Berdasarkan nilai thitung menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja lebih signifikan dibandingkan variabel kemampuan kerja dan variabel iklim organisasi (thitung motivasi kerja = 9.193 lebih besar dibandingkan dengan nilai thitung kemampuan kerja = 3.092 dan thitung iklim organisasi = 1.705)

Kata Kunci : motivasi kerja, kemampuan kerja, iklim organisasi, prestasi kerja

ABSTRACT

Human Resources is a Company asset that must constantly be improved. If the SDM on a good company, it will have a positive impact in creating a positive image (good image). A good company image in the eyes of the people will bring good luck to the business development of the company. As the human resources that are reliable, the employee is required to be able to work properly, discipline and certainly most proud of is able to achieve maximum performance. In addition to technology, supporting equipment use, environment, loyalty, and the ability of employees, motivation, ability to work and organizational climate also has a very important role. The background of this research on the problem of discipline employees of YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDIKIA Metro City that will have an impact on employee job performance both in quality and quantity. This study focuses on the effect of work motivation, ability to work and organizational climate on employee performance at YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDIKIA Metro City.

In this study using the data collection methods with a survey that is research taking samples for examination and use questionnaires as the principal means of collecting data. Data analysis methods used are quantitative.

The test results show that the hypothesis has been proved to be no direct influence on the working motivation variable work achievement, the variable Work Ability to Work Performance and Organizational Climate variables on Job Performance. Furthermore, with the same variable Work Motivation, Ability Work and Organizational Climate determine which variables work achievement of 73.20 percent ($R\text{ Square} = 0.732$). Based on the value to indicate that work motivation is more significant than the variable ability t_{hitung} work and organizational climate variables (motivation t_{hitung} work = 9.193 is greater than the value t_{hitung} the ability to work = 3.092 and t_{hitung} the organizational climate = 1.705)

Keywords: *work motivation, work ability, organizational climate, job performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas pada setiap perusahaan sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat Sipil sebagai bagian yang tak terpisahkan dari sebuah Negara sudah selayaknya mendapatkan prioritas utama dalam pelayanan. Tak dipungkiri sebagai penyedia jasa, para karyawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkesan lamban dan tidak ogah-ogahan. Sebagai sumber daya manusia yang handal, para karyawan ini dituntut untuk dapat bekerja dengan baik, disiplin dan tentu saja yang paling membanggakan adalah mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal. Di samping

teknologi, peralatan penunjang yang digunakan, lingkungan, loyalitas, dan kemampuan karyawan, faktor motivasi, kemampuan kerja serta iklim organisasi juga mempunyai peranan yang sangat penting.

Oleh karena itu peran sumber daya manusia dalam organisasi semakin penting dan harus selalu dikembangkan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk promosi jabatan, serta membuat ia

semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Menurut pendapat para ahli pengertian sumber daya manusia :

1. Sonny Sumarsono (2003, h.4), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.
2. Mary Parker Follett Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan.

Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat

keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawan adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan atau Perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Pimpinan perusahaan harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para karyawan untuk berprestasi atau memberikan hasil kerja terbaik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkan kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2005) apabila karyawan dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDIKIA Kota Metro Lampung terhadap karyawan dalam kondisi kerja karyawan mencerminkan prestasi kerja karyawan masih rendah. Indikasi tersebut antara lain :

1. Dari data yang diperoleh, beberapa karyawan sering datang terlambat sampai 60 menit dan beberapa karyawan tidak masuk kerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas, ini mengindikasikan kurang disiplinnya beberapa karyawan. kondisi ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Indisipliner Karyawan
YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDIKIA Kota Metro Lampung Tahun 2017

Indisipliner	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Terlambat > 30 – 60 menit	20	30	28	20	20	15
Izin	12	10	10	10	5	3
Tanpa Keterangan	0	5	2	4	3	3

Sumber : Data Diolah 2017.

Dari Tabel dan gambar diatas dapat diuraikan bahwa dalam satu bulan karyawan datang terlambat dan yang tidak masuk tanpa memberikan keterangan cukup tinggi, ini menunjukkan kedisiplinan karyawan YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDIKIA Kota Metro Lampung sangat kurang.

2. Berdasarkan observasi yang dilakukan di beberapa unit, terlihat sering terjadi koordinasi dan komunikasi yang kurang baik. Selain itu antar individu/karyawan terlihat saling tidak mendukung dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya, padahal pekerjaan itu semestinya dapat diselesaikan tepat waktu.

Kejadian dan keadaan di atas sangat mempengaruhi produktivitas Perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah tersebut, YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDIKIA Kota Metro Lampung harus lebih meningkatkan

prestasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas Perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Martoyo (2007) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan antara lain, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya.

Steers (1984) dalam Sutrisno (2007) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; (1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; (3) tingkat motivasi kerja.

Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah walau

mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi. Ini berkaitan dengan kemampuan dan motivasi kerja untuk kondisi karyawan di YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDIKIA Kota Metro Lampung saat ini.

Menurut Sutrisno (2007) Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi Perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah; (1) hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan; (2) pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja; (3) inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul; (4) kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada; (5) sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan; (6) disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Indikator Prestasi Kerja dalam penelitian ini sesuai pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas/Sikap
- d. Tanggung jawab

A.d. 1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

A.d. 2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

A.d. 3. Pelaksanaan Tugas/sikap

Kewajiban Karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan.

A.d. 4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Penelitian yang dilakukan oleh I made Astika Budiyasa (2010) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sumber Alam Semesta di Bangli dengan hasil sebagai berikut:

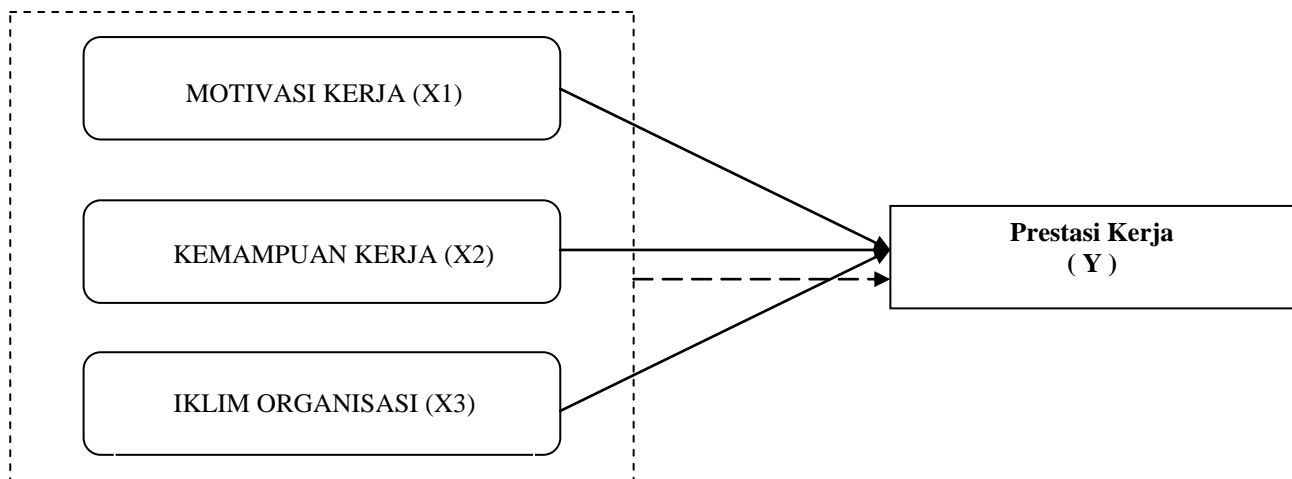
- 1) Dari hasil uji signifikansi koefisien secara bersama-sama terbukti bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Semesta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dan memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

- 2) Dari hasil uji signifikansi koefisien regresi secara parsial terbukti bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan untuk masing-masing variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Semesta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai t hitung masing-masing variabel yang lebih besar dari t tabel dan masing-masing variabel memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.
- 3) Dari hasil nilai *standardized coefficient beta* terbukti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Semesta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficient beta* variabel

kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Prestasi kerja karyawan sangat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang maksimal, yang erat kaitannya dengan kualitas dan kuantitas karyawan. Hal ini akan berdampak pada image / kesan mengenai Perusahaan di mata masyarakat. Dalam penelitian ini akan diteliti apakah motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim organisasi ini mempengaruhi terciptanya prestasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan kerangka pemikiran dalam bentuk skema sebagai berikut :



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran / Model Penelitian

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDIKIA Kota Metro Lampung, yang berjumlah 31 orang.

Suharsimi Arikunto (1998 : h.115) mengatakan bahwa : “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16. Dengan persamaan model sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2 + \hat{\beta}_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- \hat{Y} = Prestasi Kerja
 a = Konstanta
 X_1 = *Motivasi Kerja*
 X_2 = *Kemampuan Kerja*
 X_3 = *Iklm Organisasi*
 $\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \hat{\beta}_3$, = Koefisien regresi berganda masing-masing variabel
 ϵ = Kesalahan pengganggu (standar error)

Untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen digunakan uji F dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

- H0 : $\hat{\beta}_1 \dots \dots \dots \hat{\beta}_3 = 0$ (motivasi, kemampuan, iklim organisasi tidak berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja)
 H1 : $\hat{\beta}_1 \dots \dots \dots \hat{\beta}_3 \neq 0$ (motivasi, kemampuan, iklim organisasi berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja)

Uji F dibatasi ketentuan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) dan degree of freedom (df): $df_1 = k$ dan $df_2 = n-k-1$ (n = ukuran sampel dan k = jumlah variabel independen). Ketentuan uji F: $F > F$ tabel berarti H0 ditolak dan H1 diterima atau $F < F$ tabel berarti H0 diterima dan H1 ditolak.

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- H0 : $\beta_i = 0$ (motivasi/kemampuan/iklim organisasi tidak berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja)
 H1 : $\beta_i \neq 0$ (motivasi/kemampuan/iklim organisasi berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja)

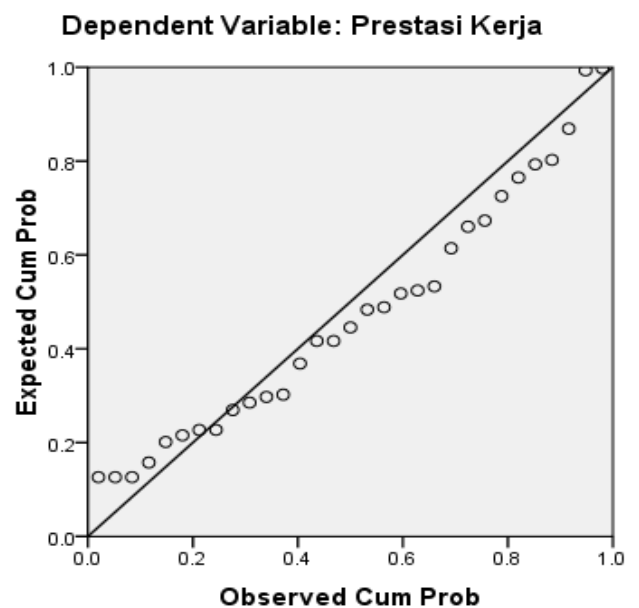
Uji t dibatasi ketentuan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) dan degree of freedom (df) = $n-k-1$. Ketentuan uji t: $|t| > t$ tabel berarti H0 ditolak dan H1 diterima atau $|t| < t$ tabel berarti H0 diterima dan H1 ditolak.

Dalam analisis juga disertakan pengukuran koefisien determinasi (R^2) yang mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi prestasi kerja. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil, yaitu mendekati 0, menunjukkan kemampuan yang amat terbatas dari variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan nilai R^2 yang besar, yaitu mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pengujian normalitas secara grafis berdasarkan Normal P-P Plot dari data residual regresi menggambarkan sebaran titik-titik nilai residual yang menyebar di sekitar garis diagonal kenormalan. Selain itu berdasarkan hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-

Smirnov Test juga diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov $Z = 0,817$ ($p = 0,517 > 0,05$). Seluruh hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa residu model yang dianalisis berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.59740385
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.795
Asymp. Sig. (2-tailed)		.553

a. Test distribution is normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.879	1.137
Kemampuan Kerja	.875	1.143
Iklim Organisasi	.934	1.070

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Persyaratan untuk dikatakan terbebas dari masalah multikolinieritas adalah apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak melebihi nilai 10. Tampak bahwa seluruh variabel independen memiliki VIF kurang dari 10. Hasil uji ini menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari situasi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi *SPSS for Windows versi 16*. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda $R = 0,871$ dan koefisien

determinasi berganda $R^2 = 0,759$. Nilai R tersebut menunjukkan bahwa derajat pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja tergolong tinggi (antara 0,80 – 0,999). Besarnya pengaruh atau kontribusi motivasi kerja, kemampuan

kerja dan iklim organisasi dalam menjelaskan variabilitas prestasi kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R^2 , adalah sebesar 75,9%.

Tabel 4. Model Summary Regresi Linier Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.732	4.846

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Hasil uji signifikansi pengaruh simultan melalui uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0.000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Motivasi Kerja* (X1), *Kemampuan Kerja* (X2) dan Iklim Organisasi (X3) secara serempak atau

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan $F_{hitung} = 28.321 > F_{tabel}$ dan $sig. = 0.000 < 0,05$. Sehingga jika *Motivasi Kerja* (X1), *Kemampuan Kerja* (X2) dan Iklim Organisasi (X3) secara bersama-sama meningkat, maka Prestasi Kerja juga akan meningkat.

Tabel 5. Hasil Uji F (Pengaruh Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1995.336	3	665.112	28.321	.000 ^a
	Residual	634.084	27	23.485		
	Total	2629.419	30			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel berikut, hasil uji signifikansi pengaruh parsial melalui uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

prestasi kerja dengan nilai $t_1 = 9,193$ ($p = 0,000 < 0,05$); $t_2 = - 3,092$ ($p = 0,005 < 0,05$); dan $t_3 = 1,705$ ($p = 0,005 < 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji t (Pengaruh Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.739	13.082		2.350	.026
Motivasi Kerja	.876	.095	.926	9.193	.000
Kemampuan Kerja	.652	.211	.312	3.092	.005
Iklm Organisasi	.212	.124	.167	1.705	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Interpretasi nilai konstanta dan koefisien regresi dari model persamaan regresi di atas secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta $\alpha = 30,739$ dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim organisasi = 0 satuan maka prestasi kerja akan bernilai sebesar 30,739 satuan.
2. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh koefisien regresi $\beta_1 = 0,876$. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan arah pengaruh yang positif, yaitu bahwa jika motivasi kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat (peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, dalam kondisi variabel independen lainnya konstan, akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja sebesar 0,876 satuan). Hasil uji pengaruh parsial menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja adalah signifikan ($p = 0,000$).
3. Pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh koefisien regresi $\beta_2 = 0,652$. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan arah pengaruh yang positif, yaitu bahwa jika kemampuan kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat (peningkatan kemampuan kerja sebesar 1 satuan, dalam kondisi variabel independen lainnya konstan, akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja sebesar 0,652 satuan). Hasil uji pengaruh parsial menunjukkan bahwa pengaruh

kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja adalah signifikan ($p = 0,005$).

4. Pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh koefisien regresi $\beta_3 = 0,212$. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan arah pengaruh yang positif, yaitu bahwa jika iklim organisasi meningkat maka prestasi kerja akan meningkat (peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, dalam kondisi variabel independen lainnya konstan, akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja sebesar 0,212 satuan). Hasil uji pengaruh parsial menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja adalah signifikan ($p = 0,005$).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, tampak bahwa secara simultan motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara parsial, motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan perbandingan hasil uji pengaruh parsial, tampak bahwa nilai t hitung untuk koefisien regresi motivasi kerja (9,193) lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung untuk koefisien regresi kemampuan kerja (3,092) dan iklim organisasi (1,705). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi prestasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja di YAYASAN PENDIDIKAN MEDIKA CENDEKIA METRO, dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja secara parsial hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 9.193$ dan $sig. = 0.000 < 0.05$ (tingkat signifikansi $< 0,05$). Sehingga hipotesis Ha 1 diterima.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja secara parsial. Hal ini dibuktikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.092$ dan $sig. = 0.005 < 0.05$. Hal ini berarti Ha diterima. Artinya Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja dapat diterima, dengan tingkat signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ dan hipotesis Ha 2 diterima.
3. Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja secara parsial hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 1.705$ dan $sig. = 0.005 < 0.05$. Hal ini berarti Ha diterima. Artinya Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja dapat diterima, dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ dan hipotesis Ha 3 diterima.
4. Variabel *Motivasi Kerja* (X1), *Kemampuan Kerja* (X2) dan *Iklim Organisasi* (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi $F_{hitung} = 28.321 > F_{tabel}$ dan $sig. = 0.000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bahwa Motivasi Kerja karyawan menjadi variabel yang paling besar mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan, oleh karenanya Perusahaan harus dapat memberikan reward atau ganjaran sebagai apresiasi untuk memotivasi karyawannya agar berprestasi dalam bekerja.
2. Kemampuan Kerja karyawan juga menjadi variabel yang turut mendukung tercapainya Prestasi Kerja. Untuk mendukung kemampuan kerja karyawan, Perusahaan harus sering menyelenggarakan pelatihan teknis guna membekali karyawannya dengan skill yang handal.
3. Iklim Organisasi yang harmonis, nyaman dan saling membantu antar sesama karyawan juga merupakan hal yang dibutuhkan guna mencapai terwujudnya prestasi Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penyelenggaraan *Family Gatering* atau kegiatan *Outbond* yang bertujuan untuk memupuk rasa kebersamaan dan kerja sama antar karyawan dan Pimpinan.

KEPUSTAKAAN

- Akintoye, I.R. (2000). *The Place Of Financial Management In Personnel Psychology*. A Paper Presented as Part of Personnel Psychology Guest Lecture Series. Department of Guidance and Counselling, University of Ibadan, Nigeria
- Aminullah.** 2010. Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja. Pusdiklat Tenaga Teknis Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama. (online), (<http://pusdiklatteknis.depag.go.id/index.php/20100219116/pendidikan-pelatihan-dan-restasi-kerja.html>)

- [Anthony, Nyberg. 2010.](#) Retaining your high performers: Moderators of the performance-job satisfaction - voluntary turnover relationship. [Journal of Applied Psychology](#). Washington: Vol. 95, Iss. 3; pg. 440
- Antoni, Feri. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis*. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Ariati, Ni Kadek Oka. 2010. Pengaruh Penempatan dan Komunikasi serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Bangli. *Tesis*. Denpasar : Magister Manajemen Universitas Udayana
- Asnawi, S. 1999. *Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- As'ad, M. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Kesembilan. Jogjakarta : Liberty.
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu. 2001. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani II Surabaya. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPF.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima belas. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2010. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hermansah. 2010. Penghargaan sebagai Bentuk Apresiasi kepada Pegawai. (online),
- Ida Nursada, Taher Alhabsji, dan Al Musadieq. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Poltek Malang*. Vol. 6 No. 2. September 2008. ISSN 1412-6435
- Indiantoro, N. dan Supomo, B. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPF
- Judge, T.,Thoresen, C, Bono, J., & Patton, G. 2001. The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127. 376-407.

- Koesmono H, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. *Disertasi*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- McCausland, W. D., Pouliakas, K. & Theodossiou, I. 2005. Some are punished and some are rewarded – A study of the impact of performance pay on job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(7/8), pp. 636-659
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Manullang, M. 1996. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE. Moekijat. 1990. *Manajemen Personalialia*. Edisi Kelima. Bandung : Penerbit Alumnii.
- Nimran, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi* . Surabaya : Citra Media.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Cetakan kedua. Jogjakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prasetya M., Nanung. 2009. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada KUD Batu. *Tesis*. Malang : Universitas Muhamadiyah Malang.
- Prasetyo, Edhi. 1997. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Riyadi Place Hotel di Surakarta. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeto.
- Robbins, Stephen F. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta : Terjemahan PT. Prehallindo.
- Rokhimah, Innayah. 2007. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Summit Oto Finance di Cabang Lampung. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Lampung.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2003. Beberapa Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. *Tesis*. Denpasar : Magister Manajemen Universitas Udayana
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung: Sinar Baru.
- Singarimbun, Masri. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3S.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syvana, Andi. 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya. *Jurnal Magister*

- Manajemen.* Universitas Terbuka, Jakarta.
- Swastha, Basu. 1996. *Manajemen Modern.* Yogyakarta : BPFE UGM.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.* Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wojowasito, S. 1995. *Kamus Umum Bahasa Indonesia.* Jakarta : Bina Insan