

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER MOBIL
TOYOTA
(Studi Pada Karyawan Bagian Kantor PT.Agung Automall Cabang
Arengka Pekanbaru)**

Elga Armita¹ dan Suryalena²

Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

This study aims to determine how much influence organizational climate and career development on the performance of employees in the office. Sampels in this study were taken as many as 50 respondents and techniques used census. The data in this study using survey method through questionnaires filled by office employee. Data were obtained by using simple regression analysis and multiple regression analysis. The result of this study show that organizational climate has a significant impact on performance of employees in the office. Career development has a significant impact on performance of employees in the office. And then simultaneously organizational climate and career development have a significant impact on performance of employees in the office. Subsequent research is suggested to use other methods in researching employee's performance, for example through in-depth interviews of respondents.

Keywords: Organizational Climate, Career Development, And Employee's Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan era globalisasi dan peningkatan pertumbuhan ekonomi saat ini, setiap perusahaan dituntut agar tetap bisa bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Upaya tersebut erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan dan juga merupakan asset modal bagi perusahaan.

Dengan begitu perusahaan di sini perlu untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan efektifitas perusahaan dalam rangka mencapai sebuah tujuan.

Maka dari itu disini perusahaan perlu untuk dapat memberikan kesempatan berbagai keterampilan dan kesempatan berkarir dalam menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan dan juga adanya iklim organisasi dalam perusahaan dengan tujuan untuk dapat mempengaruhi motivasi dan performance kerja dalam perusahaan, menurut Davis, (1981). Menurut Castetter (1981), berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk iklim organisasi.

Sebagaimana salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-

orang yang tepat didalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan sumber daya manusia berarti semua dan setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) agar sumber daya manusia di lingkungannya menjadi kompetitif. Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, di mana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antara devisi atau bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan. Dimana iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan menurut Toulson dan Smith (1994).

Selain memperhatikan iklim organisasi, untuk dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan atau semangat kerja pada karyawan disini perusahaan juga dapat memperhatikan bentuk dari adanya pemberian pengembangan karir pada karyawan yang berprestasi dan memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan didalamnya. Menurut Bulgarelli (2008) menjelaskan bahwa di dalam

organisasi perlu menyadari bahwa pengembangan karir yang positif bagi tenaga kerja adalah cara untuk menarik dalam mempertahankan orang-orang terbaik, dengan mengenali dan menanggapi kebutuhan karyawan dan akan mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu perusahaan perlu dengan adanya di terapkan dan di adakannya sebuah pengembangan karir terhadap karyawan karna dengan tujuan untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut untuk bisa tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

Selanjutnya mengenai kinerja adalah merupakan kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Robbins (2003), berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan kesempatan (opportunity). Dengan demikian kinerja di tentukan atau di pengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Salah satunya yaitu pada Perusahaan otomotif, yang mana pada usaha tersebut merupakan salah satu perusahaan kedelaleran mobil yang cukup menjanjikan dalam

menjalankan suatu usaha bisnis dengan perkembangan di era bisnis saat ini. Bentuk produk yang di pasarkan oleh PT.Agung Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru sendiri yaitu keluaran mobil merk toyota dengan berbagai jenis merk seperti avanza, fortuner, yaris, dll. Adapun persaingan bisnis yang sejenis dealer mobil saat ini yang semakin meningkat membuat perusahaan untuk tetap bisa bersaing dengan usaha kedelaler mobil sejenis lainnya membuat perusahaan untuk bisa dalam mengaplikasikan sebuah produk dengan baik maka disini perusahaan sangat di perlukannya dengan adanya kinerja karyawan yang berkompeten didalamnya agar dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang baik bagi perusahaan dealer mobil toyota untuk kedepannya.

Salah satu bentuk aktivitas kinerja karyawan pada perusahaann yang di lakukan secara rutin dalam bentuk perniagaan pembukuan, administrasi, dan penentuan pencapaian target penjualan dalam organisasi perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan dalam ruang lingkup internal perusahaan yang terjadi secara terus menerus dalam bentuk kinerja karyawan pada bagian kantor pembukuan servis kendaraan, dan adanya membuat perencanaan unit kerja pada PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.

Berdasarkan fenomena yang telah di jelaskan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER MOBIL TOYOTA (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor PT. Agung

Automall Cabang Arengka Pekanbaru)”?

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dilatar belakang masalah, maka penulis mencoba merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut “Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dealer Mobil Toyota (Studi pada karyawan bagian kantor PT. Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru?)”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa iklim organisasi pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengembangan karir pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap

kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat akademis
 - a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan juga sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan aplikasi lapangan dalam pengembangan diri
 - b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.
2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi pihak PT. Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru untuk memilih alternative kegiatan operasional dalam rangka pengembangan perusahaan.

Kerangka Teori

1 Pengertian Iklim organisasi

Menurut R. Tagiuri dan G. Litwin, (1968), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, di alami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Wirawan (2007), Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat di kontrol oleh pemimpin atau manajer.

Dapat di simpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi

anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan lingkungan internal organisasi yang mana akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, dan dapat meningkatkan motivasi individu dengan tujuan untuk dapat menentukan kinerja karyawan.

Menurut Robert Stringer (2002), berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang di perlukan

a). Penetapan Struktur Organisasi

Struktur (structure) organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b). Penentuan Standar Kerja

Standar (standard) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standard-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah

merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c). Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab (responsibility) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa di dorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan perubahan terhadap pendekatan baru tidak di harapkan.

d). Penghargaan

Penghargaan (recognition) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa di hargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan di hadapan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e). Dukungan

Dukungan (support) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis

yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.

f). **Komitmen Kerja**

Komitmen (commitment) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut H. Hadari Nawawi (2003), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Menempatkan posisi atau jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan sebagai bagian rangkaian dari posisi atau jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Menurut Siagian (2006) Pengembangan karir adalah suatu langkah-langkah tertentu yang dilakukan untuk mencapai rencana karir yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (dalam Permatasari, 2006) pengembangan karir adalah merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah.

Dapat di tarik sebuah kesimpulan mengenai pengembangan karir merupakan salah satu peranan yang sangat penting di dalam organisasi/ perusahaan untuk meningkatkan kemampuan hasil kinerja karyawan yang lebih baik.

Menurut Siagian (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi

pengembangan karir seorang pegawai adalah :

1. **Prestasi Kerja**

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. **Kesetiaan pada Organisasi**

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3. **Mentors dan Sponsor**

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4. **Dukungan para bawahan**

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

5. **Kesempatan untuk bertumbuh**

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang bisa ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut

Mangkunegara (2000), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kemudian menurut Hasibuan (2001), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Husein Umar (2005), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Dapat di tarik kesimpulan mengenai kinerja karyawan, yaitu kinerja adalah kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang di tetapkan.

Menurut Husein Umar (2005), variabel kinerja terdiri dari atas tujuh dimensi, yaitu :

1. Mutu pekerjaan

Mutu pekerjaan adalah mutu yang dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluarga (output).

2. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk bertindak tidak tergantung kepada orang lain dan mampu mengembangkan serangkaian kegiatan serta dapat menemukan cara-cara yang baru atau mampu berinovasi.

3. Kehadiran

Kehadiran adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana kehadiran merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.

4. Sikap

Sikap adalah suatu kesediaan untuk bereaksi dalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normal.

5. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain secara vertical dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.

6. Pengetahuan tentang pekerjaan

Merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

7. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dari seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran yang telah disusun serta

membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini dapat disajikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT. Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.

H2 : Diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT. Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.

H3 : Diduga ada pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT. Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan skor untuk setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden, dimana skala likert (5:4:3:2:1), dengan memberikan pertanyaan yang di ajukan kepada responden yaitu sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, sangat tidak baik.

Metodologi Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah karyawan bagian kantor perusahaan pada PT. Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta, No.13, Labuh Baru, Payung Sekaki Pekanbaru, Riau.

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 orang karyawan bagian kantor di perusahaan PT. Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.

c. Sampel

Dimana populasi responden karyawan pada bagian kantor PT. Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru berjumlah 50 responden secara keseluruhan maka sampel dalam penelitian ini di ambil secara keseluruhan dan semuanya sebagai sampel, di karenakan populasi yang di ambil yaitu kurang dari 100 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil seluruhnya dari metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini (Arikunto,2006). Melihat populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka responden atau menggunakan metode sensus. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika populasinya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti, luas wilayah pengawasan, dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti (Arikunto,2010:120-121).

d. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

e. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara acak untuk memperoleh sampel dan populasi yang dimaksud, agar diperoleh data yang baik maka

dipilih dengan menggunakan metode Observasi, Wawancara (Interview), dan Penyebaran Angket (kuisisioner).

f. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

g. Uji Instrumen

yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. (Riduwan & Sunarto, 2007).

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independent pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari umur yang di dominasi oleh responden yang berumur 26-31 tahun, dari jenis kelamin yang di dominasi oleh laki-laki, berdasarkan dari tingkat pendidikan didominasi pada tingkat

S1, untuk massa kerja di sominasi pada 5-9 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Setelah dilakukan uji asumsi klasik maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan ini memenuhi semua syarat uji asumsi klasik.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik di dapat sebagai berikut :

$$Y = 29,472 + 0,293X_1 + 0,302X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang di hasilkan pada penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 29,472 ini dapat diartikan jika iklim organisasi dan pengembangan karir nilainya (0), maka kinerja karyawan bernilai 29,472.
2. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X1) yaitu 0,293 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,293 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X2) yaitu 0,302 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,302 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
4. Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X1) dan

pengembangan karir (X2) secara bersama-sama setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan maka akan ada kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,595 akan bertambah 1 satuan.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Iklim Organisasi

Di ketahui $t_{hitung} (3,476) > t_{tabel} (1,67722)$ dan signifikan $(0,01) < 0,05$, dapat simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh iklim organisasi dan kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru dapat diterima. Dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta iklim organisasi memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Pengembangan Karir

Diketahui $t_{hitung} (4,137) > t_{tabel} (1,67722)$ dan signifikan $(0,00) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara pengembangan karir dan kinerja karyawan pada bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru dapat diterima. Dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta pengembangan karir memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan.

uji F pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

hasil Fhitung sebesar 13,084 sedangkan Ftabel 3,20. Hal ini

berarti Fhitung > dari nilai Ftabel dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis ketiga dari penelitian ini dapat diterima. Artinya variabel iklim organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru. Hal ini dapat di artikan bahwa semakin baik suatu perusahaan dalam membentuk iklim organisasi dan pengembangan karir secara baik yang dilakukan dalam ruang lingkup internal perusahaan maka akan semakin baik juga terhadap kinerja karyawan yang semakin meningkat untuk seterusnya.

b. Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti hanya menyoroti 2 variabel bebas yang diduga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru. Variabel tersebut adalah iklim organisasi dan pengembangan karir. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis yang menyatakan bahwa “ adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian

kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang di ciptakan di PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru kepada karyawan bagian kantor akan semakin meningkat dan baik jugak kinerja karyawan yang di hasilkan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan yehezkiel,masjaya, dan rosa anggraeny (2013) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada pegawai UPTD disnakertans.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bahwa semakin baik pengembangan karir yang berikan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang akan timbul. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru” terbukti.

Berdasarkan penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi,semakin baik dan semakin

nyaman pengembangan karir yang diciptakan di PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru kepada karyawan bagian kantor akan semakin meningkat dan baik jugak kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Shelvi Aprilia Suryadani jurusan manajemen,fakultas ekonomi, universitas negeri Surabaya (2016) dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada divisi konstruksi IV PT.Adhi Karya (PERSERO) tbk.Surabaya.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari iklim organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi dan pengembangan karir maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru” terbukti.

KESIMPULAN

1. Iklim organisasi pada karyawan bagian kantor PT. Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru dinilai sudah cukup baik dalam suasana lingkungan

kerja pada perusahaan. Dilihat dari enam dimensi yaitu struktur organisasi, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan/reward, dukungan dan komitmen. Pada dimensi struktur organisasi mendapat skor tertinggi. Sedangkan skor terendah dengan nilai yang sama terletak pada penghargaan/reward dan komitmen.

2. Pengembangan karir pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru secara keseluruhan telah berjalan secara baik dalam pemberian tahapan jenjang karir karyawan pada perusahaan. Dilihat dari lima dimensi yaitu prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentor dan sponsor, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk bertumbuh. Dimensi mentor dan sponsor dan kesempatan untuk bertumbuh mendapat skor tertinggi. Sedangkan skor terendah terletak pada dimensi kesetiaan pada organisasi dan dukungan para bawahan.
3. Kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru sudah melakukan aktivitas kerja yang baik. Dilihat dari tujuh dimensi yaitu mutu pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan dan tanggung jawab. Dimensi mutu pekerjaan dan kehadiran mendapat skor tertinggi yang sama. Sedangkan skor terendah terletak pada dimensi tanggung jawab
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adanya

pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru, maka keputusannya hipotesis dapat diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi yang tercipta pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru maka akan semakin baik dan lebih meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka keputusannya hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan semakin tinggi respon karyawan terhadap pengembangan karir pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada perusahaan.
6. Hasil uji F menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi dan pengembangan karir pada perusahaan maka akan semakin baik peningkatan kinerja karyawan pada bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.

SARAN

1. Diharapkan kepada pihak PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru, untuk kedepannya agar dapat memperhatikan kembali dalam pemberian penghargaan /reward kepada seluruh karyawan secara baik dan merata sesuai dengan prestasi karyawan yang dimiliki. Seperti karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan tingkat kehadiran yang efektif, dengan begitu perusahaan dapat memberikan penghargaan/reward kepada karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Selanjutnya perusahaan juga dapat meningkatkan komitmen pada seluruh karyawan, seperti pimpinan dapat menciptakan komunikasi yang baik kepada karyawan, membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dapat menjalin solidaritas kerja terhadap sesama karyawan, adanya komitmen yang baik pada karyawan akan berdampak baik pada organisasi dan kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Diharapkan kepada pihak PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru untuk dapat menciptakan rasa kesetiaan pada organisasi terhadap perusahaan dengan menjalin solidaritas kerja yang baik dan hubungan komunikasi kerja yang efektif dalam melakukan aktifitas kerja dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja yang semakin meningkat. Selanjutnya perusahaan dapat memperhatikan kembali dalam menciptakan rasa kepedulian terhadap sesama karyawan dengan adanya menciptakan dukungan para bawahan secara baik pada perusahaan untuk dapat kedepannya dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan semakin meningkat.
3. Kinerja karyawan pada bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru perlu untuk dapat lebih ditingkatkan lagi dalam kualitas kinerja. Dan diharapkan kepada pihak PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru terutama pada pimpinan perusahaan untuk dapat menciptakan rasa tanggung jawab pada karyawan yang kuat dan dapat menumbuhkan motivasi kerja yang baik dalam menciptakan rasa tanggung jawab karyawan dengan tujuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
4. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru. Namun pihak perusahaan perlu memperhatikan kembali lagi keadaan iklim organisasi pada bagian kantor, dan perlu untuk dapat menciptakan dan mempertahankan iklim organisasi yang kondusif dan nyaman sehingga dengan begitu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru.
5. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor PT.Agung Automall Cabang Arengka Pekanbaru. Namun pihak perusahaan perlu memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi

bentuk pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan bagian kantor dengan adanya meningkatkan kemampuan dan dukungan kesempatan karir pada karyawan. Antara lain membuka peluang bagi karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan, melanjutkan pendidikan formalnya hingga mencapai jenjang yang lebih baik, dan dapat meningkatkan kinerja .

6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan. Untuk kedepannya agar kinerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya, dengan begitu ada baiknya pihak perusahaan perlu untuk memperhatikan dan menciptakan ruang lingkup kinerja karyawan yang lebih kondusif dan lebih baik dan adanya bentuk dorongan dalam jenjang karir secara transparan dan melakukan pendidikan untuk dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI). Jakarta:Rineka Cipta.
- Arikunto,S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Bulgareli,Aviana, 2008. *Career Development At Work : A Review Guidance To Support*
- Peopple In Employment*. Belgium : European Centie For The Development Of Vocational Training.
- Casteter,Willam B, 1981.*The Personal Function In Education Administration*. MC Millan Publishing New York.
- Davis, K, 1981 . Human Begavior at work : Organizatipnal Begavior, Tata Mcbraw- Hill Puvlishing Company, Ltd. New Delhi.
- H.Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.
- Litwin, George H Stringer, Robert A, 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University.
- Mangkunegara,A.A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan pertama,penerbit PT.Remaja Rosdakarya,Bandung.
- Permatasari,Ita Rifiani, 2006. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus di PT.Telkom Malang), MODERNISASI 2(3) : 177-191.
- Riduwan & Sunarto,H, 2007. *Pengantar Statistika*,Bandung : Alfabeta.
- Rivai,Veithzal dan Sagala, 2009. *(Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins,S.P, 2007. *Perilaku Organisasi*.Jakarta:PT.Indeks Jakarta.
- Stringer, 2002. *Coaching For Perfomance,Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*.

- Terjemahan Y.D Helly Purnomo. Jakarta : Gramedia.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Toulson dan Smith, 1994. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Blora*. Magister Manajemen Program Studi Megister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Umar, Husein, 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.