
**PENGARUH IKLIM LINGKUNGAN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN****(STUDI KASUS PADA PT. ASTRA ISUZU MANADO)*****INFLUENCE OF CLIMATE ENVIRONMENTAL ORGANIZATIONS AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY******(CASE STUDY AT PT. ASTRA ISUZU MANADO)***

Oleh :

Chantrain Lorraine Maringka¹**Adolfin²****Mac Donald Walangitan³**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email

[¹chantrainlorraine@yahoo.com](mailto:chantrainlorraine@yahoo.com)[²adolfin_P@yahoo.com](mailto:adolfin_P@yahoo.com)[³macdonald_trio@doctor.com](mailto:macdonald_trio@doctor.com)

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, unik, rentan, murni dan sukar diperkirakan. Pencapaian tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah iklim lingkungan organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Astra Isuzu Manado. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus taro yammani yaitu di dapat sebanyak 57 responden. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial iklim lingkungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Iklim Lingkungan Organisasi, Motivasi, Produktivitas Kerja.

Abstract: Human resources are the most valuable assets of the company, unique, most vulnerable, the most pure and hard to predict. In achieving its objectives, an organization needs human hoarse as the manager of the system. The purpose of this study to determine whether an organization's environmental climate and motivation significantly affect the productivity of employees at PT. Isuzu Astra Manado. The population in this study is pegawai PT. Isuzu Astra Manado. The sampling technique is simple random sampling using the formula taro can yammani ie in as many as 57 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. The results showed that the partial climate organizational environment does not significantly influence the employee's productivity while significantly influence the motivation of the employee's productivity.

Keywords: Environment Climate Organization, Motivation, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan. Iklim lingkungan organisasi merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Iklim lingkungan organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun iklim lingkungan organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Iklim lingkungan organisasi yang memuaskan karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya iklim lingkungan organisasi yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Produktivitas merupakan suatu ukuran kinerja ekonomi yang membandingkan seberapa banyak output yang dapat diproduksi atau dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Semakin banyak output yang dihasilkan dengan sedikit sumber daya maka produktivitas akan semakin tinggi dan banyak pihak yang akan mendapat keuntungan dari aktivitas tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim lingkungan organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan dan parsial.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinir untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012: 111).

Pengertian Iklim Lingkungan Organisasi

Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang dianggap berbeda dalam lingkungan organisasi tersebut. Iklim organisasi dapat dikatakan sebagai lingkungan organisasi. "*organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*" (iklim organisasi adalah studi tentang persepsi bahwa individu memiliki berbagai aspek lingkungan dalam organisasi. (Soetopo, 2012: 141)

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robbins, 2010: 51).

Pengertian Produktivitas

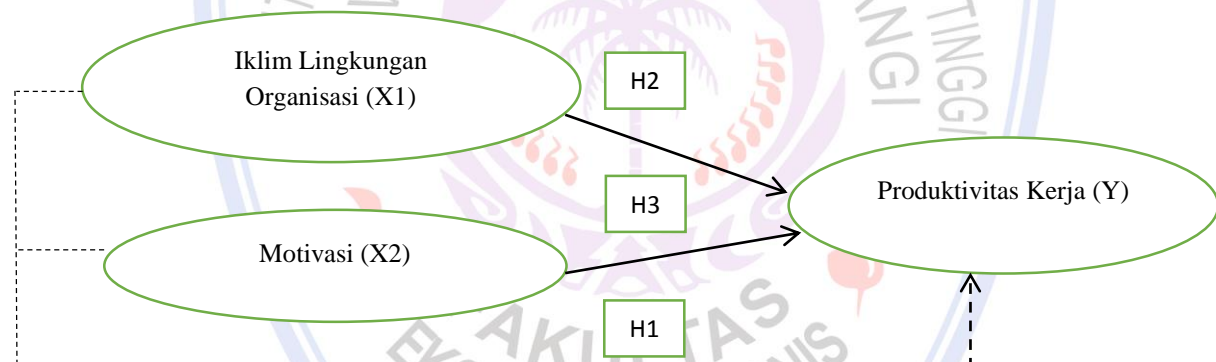
Pengertian lain dari produktivitas adalah output dibagi input. Pada setiap proses terjadi transformasi input menjadi output. Input terdiri dari tenaga kerja, bahan baku, metode kerja, alat kerja, modal kerja dan informasi. Output adalah barang- barang atau jasa yang memiliki nilai tambah. Produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input dan output. Produktivitas dihasilkan dari kapabilitas SDM dalam menggunakan alat kerja, metode kerja, modal kerja, bahan baku, dan informasi. (Darsono & Tjatjuk Siswandoko, 2011: 168).

Penelitian Terdahulu

Sukarman Kamuli (2015) pada penelitiannya dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekertariat Daerah Kota Gorontalo. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang pengaruh secara simultan dan parsial iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara sendiri-sendiri berdasarkan analisis jalur dimensi iklim organisasi struktur, arus komunikasi, tanggung jawab, penghargaan terhadap sumber daya manusia dan imbalan dan sanksi secara nyata dan positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

Desi Rahmawati (2013) pada penelitiannya dengan judul pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian gaji, bonus dan promosi. . Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manejer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus dan promosi, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Pikir



Sumber: Kajian Teori

Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Iklim lingkungan organisasi dan motivasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASTRA ISUZU MANADO.
- H2 : Iklim lingkungan organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASTRA ISUZU MANADO
- H3 : Motivasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASTRA ISUZU MANADO

METODE PENELITIAN**Jenis, Lokasi, Waktu, Populasi dan Sampel Penelitian**

Metode dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan penelitian lapangan (field research), untuk menguji korelasi antara variabel dengan kondisi lingkungan penelitian yang natural dan tingkat keterlibatan penelitian yang minimal (Sugyono, 2012: 36). Tempat penelitian adalah PT. ASTRA ISUZU yang berlokasi di Jl. Wolter Mongisidi No. 123A Malalayang Manado Sulawesi Utara. Sementara waktu penelitian pada Bulan Agustus-Oktober 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ASTRA ISUZU MANADO yang berjumlah 57 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan pada PT ASTRA ISUZU MANADO yang berjumlah 57 responden yang bekerja dalam semua bidang yang ada pada perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuisioner (angket) dan interview (wawancara).

Analisis Statistik

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

Uji Validitas

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugyono (2007: 172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reabilitas

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugyono (2007: 172), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel, korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013: 96).

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. (Sugyono (2007: 286).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan regresi linier berganda adalah untuk mengetahui fungsional antara beberapa variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terkait (dependent) (Y) digunakan regresi linear (Nugroho, 2011: 92).

Uji t Secara Parsial

Bertujuan untuk melihat apakah iklim lingkungan organisasi dan motivasi secara bersama-sama (parsial) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F Secara Simultan

Bertujuan untuk melihat apakah variabel iklim lingkungan organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tujuan dilakukannya uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau bebas. (Ghozali, 2013:105).

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

c. Uji Normalitas

Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model regresi dapat digunakan, namun jika hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan (Husein Umar, 2001:77).

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Iklim lingkungan organisasi adalah baik buruknya iklim organisasi tercermin dari dimensi-dimensinya. Litwin dan Strongers dalam Muhammad (2014: 83)
2. Motivasi sering digunakan oleh suatu perusahaan, penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja. (Sedarmayanti, 2007: 233)
3. Produktivitas kerja adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. (Anoraga Padji, 2005: 56).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,886	0,000	Valid
X1.2	0,668	0,000	Valid
X1.3	0,844	0,000	Valid
X1.4	0,767	0,000	Valid
X2.1	0,590	0,000	Valid
X2.2	0,758	0,000	Valid
X2.3	0,801	0,000	Valid
X2.4	0,801	0,000	Valid
Y1.1	0,655	0,000	Valid
Y1.2	0,792	0,000	Valid
Y1.3	0,710	0,000	Valid
Y1.4	0,782	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Tabel 1 menunjukkan hasil dari uji validitas diatas diperoleh hasil bahwa semua item valid karena memiliki nilai r korelasi Product moment pearson lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reabilitas**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
X1.1	0,684	Reliabel
X1.2	0,813	Reliabel
X1.3	0,713	Reliabel
X1.4	0,754	Reliabel
X2.1	0,755	Reliabel
X2.2	0,573	Reliabel
X2.3	0,437	Reliabel
X2.4	0,437	Reliabel
Y1.1	0,707	Reliabel
Y1.2	0,578	Reliabel
Y1.3	0,690	Reliabel
Y1.4	0,577	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.5 diatas terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Alpha Cronbach diatas 0,6. Dengan demikian seluruh item variabel adalah reliabel.

Koefisien Korelasi Berganda (R)**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Correlations				
		Produktivitas	iklim lingkungan organisasi	motivasi
Produktivitas	Pearson Correlation	1	,462**	,587**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	57	57	57
iklim lingkungan organisasi	Pearson Correlation	,462**	1	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	57	57	57
Motivasi	Pearson Correlation	,587**	,657**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	57	57	57

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai koefisien korelasi antara iklim lingkungan organisasi dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,462, motivasi dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,587 yang berarti hubungan antara iklim lingkungan organisasi dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan sangat kuat.

Determinasi Berganda (R^2)**Tabel 4 Hasil Determinasi Berganda**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596 ^a	,355	,331	1,146

a. Predictors: (Constant), motivasi, iklim lingkungan organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Berdasarkan tabel 4 besarnya besarnya kontribusi dari iklim lingkungan organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,355 angka ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel-variabel iklim lingkungan organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 35,5%.

Analisis Regresi Linear berganda**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,351	1,791		3,546	,001		
1 iklim lingkungan organisasi	,128	,137	,135	,934	,355	,568	1,759
Motivasi	,495	,144	,498	3,435	,001	,568	1,759

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Berdasarkan tabel 5 diatas dengan melihat koefisien β untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut: $Y = 6,351 + 0,128 (X1) + 0,495 (X2)$

1. Persamaan regresi linear berganda diatas, dapat menginformasikan bahwa a = 6,351 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu (X1) dan (X2) sama dengan nol, maka produktivitas kinerja (Y) adalah 6,351. Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut:
2. Koefisien regresi (X1) iklim lingkungan organisasi sebesar 0,128 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor iklim lingkungan organisasi, akan meningkatkan (Y) produktivitas kerja karyawan sebesar 0,128 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.
3. Koefisien regresi (X2) motivasi sebesar 0,495 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor motivasi, akan meningkatkan (Y) produktivitas kerja karyawan sebesar 0,495 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.

Uji t Secara Parsial**Tabel 6 Hasil Uji t Secara Parsial**

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
	(Constant)	6,351	1,791		3,546	,001		
1	iklim lingkungan organisasi	,128	,137	,135	,934	,355	,568	1,759
	Motivasi	,495	,144	,498	3,435	,001	,568	1,759

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 6 diperoleh nilai signifikan untuk iklim lingkungan organisasi adalah sebesar 0,355 ini berarti iklim lingkungan organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan motivasi nilai signifikan sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji F Secara Simultan**Tabel 7 Hasil Uji F Secara Simultan**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	39,035	2	19,517	14,852	,000 ^b
1	Residual	70,965	54	1,314		
	Total	110,000	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), motivasi, iklim lingkungan organisasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 14,852 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis diterima yang menyatakan secara simultan ada pengaruh iklim lingkungan organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas**

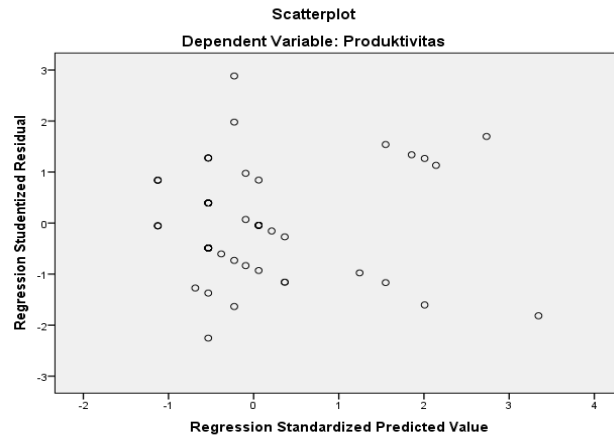
		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Iklim lingkungan organisasi	,568	1,759
	Motivasi	,568	1,759

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Hasil asumsi klasik nilai VIF dari setiap variabel pada tabel 8 diatas masih diantara 1-10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

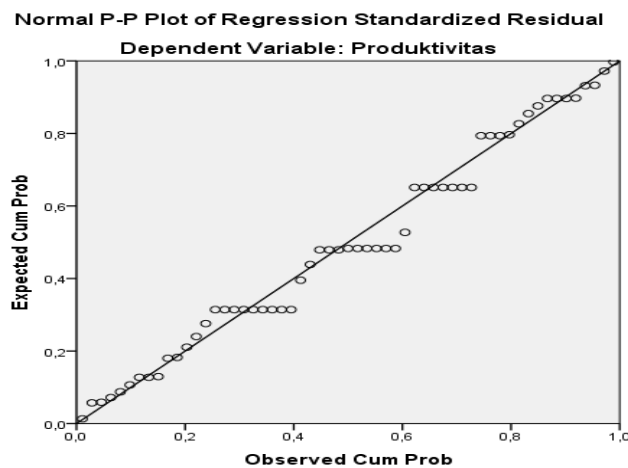
Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas.
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Pada gambar 1 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa semua data menyebar mengikuti garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Lingkungan Organisasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel iklim lingkungan organisasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra Isuzu Manado. Berdasarkan uji F hipotesis diterima yang menyatakan secara simultan ada pengaruh iklim lingkungan organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hubungan Antara Iklim Lingkungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa iklim lingkungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan tidak dipengaruhi oleh iklim lingkungan organisasi. Hal ini dimungkinkan karena kurangnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk bekerja dalam hal ini karyawan sering terlambat dalam bekerja, ada juga standar tentang kualitas pekerjaan yang belum terlalu baik, kurangnya rasa persaudaraan dari masing-masing karyawan, contohnya karyawan tidak saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan, dan semangat tim yang sangat kurang membuat para karyawan terhambat dalam jalannya pekerjaan tersebut.

Hubungan Antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi motivasi. Ini berarti PT. Astra Isuzu Manado harus memperhatikan aspek motivasi seperti gaji, supervisi, karir dan penghargaan yang sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim lingkungan organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra Isuzu Manado.
2. Iklim lingkungan organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra Isuzu Manado.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra Isuzu Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Astra Isuzu Manado, perlu memperhatikan temuan dari penelitian ini, dengan secara terus menerus memfokuskan pada variabel yang berpengaruh sedangkan variabel yang tidak berpengaruh harus lebih ditingkatkan agar produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Isuzu Manado menjadi lebih baik dan dapat mencapai tujuan.
2. Perusahaan harus memperhatikan dan mengevaluasi item-item dengan nilai terendah seperti X1.1 (bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan) dengan jumlah 184 dan X1.3 (adanya rasa persaudaraan dengan sesama rekan maupun atasan) dengan nilai 186.
3. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk iklim lingkungan organisasi, motivasi dan produktivitas kerja karyawan.
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh iklim lingkungan organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2005, *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Desi Rahmawati (Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tulungagung) 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*
- Darsono dan Tjatjuk Siswondoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Jakarta: Nusan Tata Consulting, 2011
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Husein Umar. 2001, *Strategic Manajemen in Action: konsep, teori dan teknik menganalisis manajemen strategis strategic business unit berdasarkan konsep Michael R. Porter, Fred R. David, dan Wheelen-Hunge*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Nugroho, Taufan. 2011, *Buku Ajar Obstetri untuk Mahasiswa*, Yogyakarta: Nuha Medika.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS)* Ed 1, Bandung: Refika Aditama.
- Soetopo, hendyat. 2012. *Perilaku organisasi: teori dan praktik di bidang pendidikan*. Bandung: remaja rosdakarya
- Sugiyono. 2012. *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sukarman Kamuli. (Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekertariat Daerah Kota Gorontalo*