

Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Batugunung Mulia Putra

Beni Maulana^{1*}, Ibrahim Daud², Zainal Arifin³
^{1,2,3}Program Magister Manajemen, STIE Indonesia Banjarmasin
E-mail : sababanua@gmail.com

Article Informations

Received:
(14-06-2022)

Accepted
(18-07-2022)

Available Online :
(01-08-2022)

Keywords

Employees,
Organizational
Climate, Leadership,
Job Satisfaction,
Performance

Abstrak

The phenomenon that occurs today at PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro, Batu Ampar District, Tanah Laut Regency is still a lot of negative assessments of employees. The condition is that there are still employees who often come late to work, there are employees who are passive towards work, there are employees who are not on time in completing their work and there are still some employees who leave assignments during working hours without explanation. This condition causes problems for the leadership to reduce the level of employee satisfaction. This type of research is explanatory research, the expected goal of this research is to analyze the effect of organizational climate, leadership, and job satisfaction simultaneously on employee performance at PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro, Batu Ampar District, Tanah Laut Regency. The results of the data analysis above, it is proposed to conclude that organizational climate has an effect on employee performance with sig (0.000). Leadership has an effect on employee performance with sig (0.036). Job satisfaction has an effect on employee performance with sig (0.000). Organizational climate, leadership, and job satisfaction simultaneously affect the performance of employees at PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro, Batu Ampar District, Tanah Laut Regency.

Pendahuluan

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku, serta kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2013).

Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui kepemimpinan yang sesuai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Marini, Sumada, & Laksmi, 2017).

Fenomena yang terjadi saat ini pada PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut adalah masih banyaknya penilaian negatif terhadap para karyawan. Kondisinya masih adanya karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya karyawan bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan

pekerjaannya dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan bagi pimpinan terhadap menurunkan tingkat kepuasan karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut”.

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut.
4. Menganalisis pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah explanatory research. explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti dalam sebuah penelitian. Tujuan explanatory research untuk menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian beberapa hipotesis (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan penelitian hipotesis kausal yang menyatakan adanya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Wawancara, Observasi, Dokumentasi Kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, Teknik Analisis Data yang di lakukan adalah Uji kualitas data, Analisis regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis.

Tabel 1. Variabel penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Defini Operasional	Indikator	Alat Ukur
Iklim Organisasi (X₁)	Suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja (Jaswadi, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Identitas Individu dalam Organisasi 3. Kehangatan Antar Pegawai 4. Dukungan 5. Konflik 	<p>Kuesioner Skala Likert</p>

Kepemimpinan (X₂)	Hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Syahril, 2019; Hasibuan, 1996).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan pemimpin dengan bawahan. 2. Struktur tugas yang jelas 3. Penentu keputusan 4. Keteladanan 	Kuesioner Skala Likert
Kepuasan Kerja (X₃)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan (Wiliandari, 2015; Hasibuan, 1996).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menantang 2. <i>Reward</i> yang memadai 3. Kondisi kerja yang mendukung 4. Kolega yang mendukung 	Kuesioner Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hastuti, Moestika, Thamrin, 2018; Hasibuan, 1996)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerjasama 	Kuesioner Skala Likert

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas iklim organisasi (X₁) dengan indikator tanggung jawab (X_{1.1}), identitas individu dalam organisasi (X_{1.2}), kehangatan antar pegawai (X_{1.3}), dukungan (X_{1.4}), dan konflik (X_{1.5}) dengan 5 (lima) item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Item	r hitung	r tabel	Validitas
Tanggung Jawab (X _{1.1})	X1.1.1 0,720	0,198	Valid
Identitas Individu Dalam Organisasi (X _{1.2})	X1.2.1 0,776	0,198	Valid
Kehangatan Antar Pegawai (X _{1.3})	X1.3.1 0,703	0,198	Valid
Dukungan (X _{1.4})	X1.4.1 0,654	0,198	Valid
Konflik (X _{1.5})	X1.5.1 0,277	0,198	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.10. maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel iklim organisasi (X_1) dengan indikator tanggung jawab ($X_{1.1}$), identitas individu dalam organisasi ($X_{1.2}$), kehangatan antar pegawai ($X_{1.3}$), dukungan ($X_{1.4}$), dan konflik ($X_{1.5}$), memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item –Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,198.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2)

Item		r hitung	r tabel	Validitas
Hubungan pemimpin dengan bawahan ($X_{2.1}$)	X2.1.1	0,799	0,198	Valid
Struktur tugas yang jelas ($X_{2.2}$)	X2.2.1	0,882	0,198	Valid
Penentuan Keputusan ($X_{2.3}$)	X2.3.1	0,853	0,198	Valid
Keteladanan ($X_{2.4}$)	X2.4.1	0,765	0,198	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.11. maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel kepemimpinan (X_2) dengan indikator hubungan pemimpin dengan bawahan ($X_{2.1}$), Struktur tugas yang jelas ($X_{2.2}$), penentuan keputusan ($X_{2.3}$), dan keteladanan ($X_{2.4}$) memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item –Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,198.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Item		r hitung	r tabel	Validitas
Pekerjaan yang Menantang ($X_{3.1}$)	X3.1.1	0,874	0,198	Valid
Reward yang Memadai ($X_{3.2}$)	X3.2.1	0,787	0,198	Valid
Kondisi Kerja Yang Mendukung ($X_{3.3}$)	X3.3.1	0,935	0,198	Valid
Kolega yang Mendukung ($X_{3.4}$)	X3.4.1	0,811	0,198	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.12. maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel kepuasan kerja (X_3) indikator pekerjaan yang memadai ($X_{3.1}$), reward yang memadai ($X_{3.2}$), kondisi kerja yang mendukung ($X_{3.3}$), dan kolega yang mendukung ($X_{3.4}$) memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item –Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,198.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Validitas	
Kinerja	Y1	0,534	0,198	Valid
	Y2	0,704	0,198	Valid
	Y3	0,767	0,198	Valid
	Y4	0,669	0,198	Valid
	Y5	0,598	0,198	Valid
	Y6	0,623	0,198	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.16. maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel variabel kinerja (Y) dengan indikator kuantitas pekerjaan (Y1), kualitas pekerjaan (Y2), kemandirian (Y3), inisiatif (Y4), adaptabilitas (Y5), kerjasama (Y6) memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item –Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,198.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha	Kriteria
Iklm Organisasi (X_1)	0,634	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0,842	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,871	Reliabel
Kinerja (Y)	0,713	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.17. uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel iklim organisasi (X_1) adalah sebesar 0,634 variabel kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 0,842, kepuasan kerja (X_3) adalah sebesar 0,871 dan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,713. Untuk variabel iklim organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja (Y) ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” $\geq 0,60$, yang berarti variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel. 7 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1.32526613
	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.094
Test Statistic .		1.191
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,117 > 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Muktikolinearits

Adapun hasil pengujian multikolinearitas data ialah sebagai berikut :

Tabel. 8 Hasil Uji Validitas Multikolinearitas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi	.996	1.004
Kepemimpinan	.774	1.292
Kepuasan Kerja	.775	1.291

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 output diatas diketahui bahwa menghasilkan nilai VIF variabel iklim organisasi (X1) sebesar 1,004, nilai VIF variabel kepemimpinan (X2) sebesar 1,292 dan nilai VIF variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 1,291. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini gejala multikolinearitas rendah karena semua variabel memperoleh nilai VIF < 10.

Hasil Uji heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.829	1.143		4.226	.000
Iklim Organisasi	.072	.042	.131	2.687	.095
Kepemimpinan	-.253	.043	-.525	-5.955	.000
Kepuasan Kerja	-.070	.035	-.177	-2.013	.047

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,95, kepemimpinan (X2) sebesar 0,000, dan kepuasan kerja (X3) sebesar 0,047. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,95 dalam penelitian nilai signifikansinya > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan variabel kepemimpinan (X2) dan kepuasan kerja (X3) dalam penelitian nilai signifikansinya < 0,05 sehingga terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual untuk semua pengamatan yang disusun berdasarkan runtun waktu. Dampak yang diakibatkan dengan adanya autokorelasi, yaitu variansi sampel tidak dapat menggambarkan variansi populasinya. Gejala autokorelasi dapat dideteksi dengan melakukan uji Durbin-Watson (dw). Hasil perhitungan Durbin-Watson (dw) kemudian dibandingkan dengan nilai tabel pada $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2011: 110). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat melalui tabel berikut:

1. Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
2. Nilai D-W di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
3. Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

Adapun hasil pengujian autokorelasi dalam model penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel. 10 Hasil Uji Validitas Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error The Estimate	Durbin- Waston
1	.828 ^a	.686	.677	1.346	1.667

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 5.21. diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai D-W sebesar 1,667. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa dapat diindikasikan tidak ada autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) Ghazali (2018:95). Berikut ini hasil analisis regresi berganda dan persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.004	1.944		3.089	.003
Iklim Organisasi	.153	.072	.127	2.122	.036
Kepemimpinan	.755	.072	.674	10.431	.000
Kepuasan Kerja	0.228	.059	.250	3.871	.000

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel 4.22. diperoleh hasil analisis regresi berganda dan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,004 + 0,153 X_1 + 0,755 X_2 + 0,228 X_3 + e$$

Keterangan:

- Konstanta (α) = 6,004 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas konstan, maka nilai keputusan pembelian sebesar 6,004.
- Nilai koefisien variabel iklim organisasi (X_1) = 0,153 menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,161 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien variabel kepemimpinan (X_2) = 0,755 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,755 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X_3) = 0,228 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,228 dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan

perhitungan statistik uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen iklim organisasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kepuasan kerja (X3), secara individual dalam menerangkan variabel dependen kinerja (Y). Hasil Uji t dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Ho: secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian adalah:

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 101

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Derajat kebebasan/ degree of freedom (df) = (n-k) = 101-3 = 98. Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka t_{tabel} yang digunakan adalah 1,661.

Berikut hasil analisis secara parsial berdasarkan perhitungan statistik yang termuat dalam tabel 10 di bawah ini:

Tabel. 10 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.004	1.944		3.089	.003
Iklim Organisasi	.153	.072	.127	2.122	.036
Kepemimpinan	.755	.072	.674	10.431	.000
Kepuasan Kerja	0.228	.059	.250	3.871	.000

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil Uji Silmultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi menguji signifikansi pengaruh peran iklim organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Rumusan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) mengenai pengaruh variabel iklim organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah laut sebagai berikut:

H0: tidak ada pengaruh variabel iklim organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah laut.

Ha: ada pengaruh variabel iklim organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah laut.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan nilai F maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang (k-1) dan derajat bebas penyebut (n-k), Maka diperoleh nilai Ftabel maka diperoleh nilai sebesar 2,70 dan Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$. Berikut hasil perhitungan uji F sebagai berikut:

Tabel. 11 Hasil Uji Statistik F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.427	3	.476	5.059	.044 ^b
Residual	.564	6	.094		
Total	1.991	9			

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel 4.24. di peroleh nilai Fhitung sebesar 70,760 dimana lebih dari nilai Ftabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi berpengaruh oleh iklim organisasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kepuasan kerja (X3), Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah laut.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka diajukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut.
4. Iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Gunung Mulia Putra Agro Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. S. P. (1996), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastuti, S., Moestika, R., Thamrin, T. (2018). Kinerja Auditor Perempuan Ditinjau Dari Kompleksitas Tugas Dan Komitmen Organisasi. BAJ (Behavioral Accounting Journal), 1(1), 1-13.
- Jaswadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru di SMAN Kalitidu Bojonegor. Jurnal Mitra Pendidikan, 4(2), 77-88.
- Marini, N. P., Sumada, I. M., & Laksmi, A. A. R. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKes) Wira Medika Bali. Jurnal Administrasi Publik, 2(1), 8-14.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Syahril, S. (2019). Teori -Teori Kepemimpinan. Jurnal Sosial dan Keagamaan, 4(2), 209-215.

Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. Society : Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, Edisi xiv, 81-95.

Wirawan. (2013). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.