

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KSU. SANTHA YANA PASEK  
DENPASAR**

**Ary Wira Andika<sup>1\*</sup>, Nengah Landra<sup>2</sup>, Ni Luh Putriyani<sup>3</sup>**  
**Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia**

[arywira@unmas.ac.id](mailto:arywira@unmas.ac.id)<sup>1\*</sup>, [nengahlandra@unmas.ac.id](mailto:nengahlandra@unmas.ac.id)<sup>2</sup>, [putriyani231@gmail.com](mailto:putriyani231@gmail.com)<sup>3</sup>

Manuskrip: Mei -2022; Ditinjau: Mei-2022; Diterima: Mei -2022; Online: Juli-2022; Diterbitkan: Juli-2022

**ABSTRAK**

Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan KSU. Santha Yana Pasek Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di KSU. Santha Yana Pasek Denpasar yang berjumlah 32 orang dan sampel yang diambil 32 orang responden dengan menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan iklim organisasi baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan KSU. Santha Yana Pasek Denpasar.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Semangat Kerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*Work spirit is the attitude of individuals and groups towards the entire work environment and maximum cooperation with other people in accordance with the best interests of the company. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, organizational climate on the morale of KSU employees. Santha Yana Pasek Denpasar. The population in this study were all employees who worked at KSU. Santha Yana Pasek Denpasar, totaling 32 people and samples taken by 32 respondents using the census technique. Data was collected through observation, interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression, multiple correlation analysis, analysis of determination, and t test. The results of the study show that work motivation and organizational climate both partially have a positive and significant effect on the morale of KSU employees. Santha Yana Pasek Denpasar.*

**Keyword: Work Motivation, Organizational Climate, Employee Morale**

## I. PENDAHULUAN

Semangat kerja adalah suatu kondisi mencerminkan karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkannya produktivitas tenaga kerja (Sri Widodo, 2015:104). Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi ini dilihat apabila karyawan nampak merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan dan tugas serta ramah-tamah antara atasan dan bawahan begitu juga antara karyawan dengan karyawan lainnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, cepat marah, suka membantah dan pesimis terhadap pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu motivasi kerja. Menurut Siagian (2005:78) menunjukkan bahwa motivasi sebagai proses yang mempengaruhi semangat kerja atau mendorong dari luar terhadap seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa, tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pada tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yaitu iklim organisasi. Menurut Setiawan (2015) Iklim organisasi adalah kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

KSU Santha Yana Pasek Denpasar adalah koperasi serba usaha yang telah memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART). Koperasi ini didirikan pada tanggal 09 Februari 2009 dan disahkan berdasarkan keputusan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Republik Indonesia Nomor : 22/BR/XXVII, 9/III/2009, tentang pengesahan akta pendirian koperasi dan ditetapkan di Denpasar tanggal 23 Maret 2009. Penelitian dilakukan pada KSU. Santha Yana Pasek dikarenakan berupaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dari karyawan. Maksimal atau tidaknya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari hasil dari tugas yang dikerjakan, pada KSU. Santha Yana Pasek karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal dan efisien agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal pula.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan bahwa semangat kerja karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar belum maksimal diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja dan iklim organisasi. Permasalahan yang terkait dengan penurunan semangat kerja karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar salah satunya adalah dari faktor motivasi kerja.

Menurun daya pendorong semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan, serta menurun keterampilan dan keinginan dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan adanya rasa tanggung jawab yang kurang dimana akan mengakibatkan lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Dari sisi iklim organisasi yaitu menurunnya dukungan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang mengakibatkan semangat kerja karyawan yang menurun dan adanya struktur aturan-aturan yang dimana ini menunjukkan tentang pekerjaan dengan adanya penekanan dan perbatasan oleh atasan atau organisasi terhadap anggota karyawan guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pada variabel pertama yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003:78) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Sedangkan penelitian Dewi (2006), dan Chowdhury (2007) menunjukkan bahwa motivasi sangat signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pada variabel kedua yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu iklim organisasi. Terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2013) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar”.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Goal-Setting Theory**

Goal-Setting Theory ini menjelaskan bahwa suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya dimasa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Goal-Setting Theory juga menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Locke 1968).

### **2. Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2005:78) memberikan pengertian motivasi sebagai proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Adapun beberapa indikator - indikator motivasi kerja. Menurut Sondang P.Siagian (2008:138) menyatakan terdapat 8 indikator motivasi kerja yaitu : Daya Pendorong, Kemauan, Kerelaan, Membentuk Keahlian, Membentuk Keterampilan, Tanggung Jawab, Kewajiban, Tujuan.

### **3. Iklim Organisasi**

Menurut Setiawan (2015) Iklim organisasi adalah kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Adapun beberapa indikator - indikator iklim organisasi. Menurut Wirawan (2009:128) menyatakan terdapat 5 indikator iklim organisasi yaitu : Tanggung Jawab, Identitas, Kehangatan, Dukungan, Konflik.

### **4. Semangat Kerja Karyawan**

Menurut Nawawi (2008:156) semangat kerja (moril kerja) adalah kemampuan sekelompok orang bekerja tujuan bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Penggunaan yang lazim menyatakan semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Adapun beberapa indikator - indikator semangat kerja menurut Human (2002:221) menyatakan terdapat 5 indikator semangat kerja karyawan yaitu : Disiplin Kerja, Absensi, Kerjasama, Kepuasan, Bekerja sama.

## **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil lokasi di KSU Santha Yana Pasek Denpasar yang beralamat di jalan Cekomaria No. 777 Denpasar. Variabel bebas / independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain motivasi kerja (X1), dan iklim organisasi (X2). Sedangkan variabel terikat / dependen (Y) adalah semangat kerja karyawan karyawan

(Y). Populasi atau responden penelitian merupakan orang atau badan yang akan dijadikan objek untuk dapat diukur dari variabel yang digunakan.

Jumlah populasi Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan KSU. Santha Yana Pasek yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang maka semua anggota populasi digunakan sebagai responden sehingga jumlah sample dalam penelitian ini adalah 32 orang atau dengan kata lain penelitian ini adalah penelitian sensus.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, metode wawancara, metode angket/kuisisioner dan metode dokumentasi. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Dan uji hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (Uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis (Uji F, Rsquare dan uji t).

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 1. Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik responden KSU. Santha Yana Pasek Denpasar jumlah karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 32 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 53,1 persen. Jika dilihat dari usia, yang memiliki usia 30-

40 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 28,1 persen. Jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir S1 yang mendominasi dengan persentase sebesar 50 persen.

Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Semangat Kerja Karyawan

Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kategori
	1	2	3	4	5		
Disiplin Kerja (%)	3,1	3,1	0	71,9	21,9	4,06	Sangat Baik
Tingkat Absensi (%)	3,1	3,1	0	62,5	31,3	4,16	Sangat Baik
Kepuasan (%)	3,1	3,1	0	33,3	60,6	4,23	Sangat Baik
Kepuasan (%)	3,1	3,1	3,1	33,3	37,5	4,19	Sangat Baik
Bekerja Keras (%)	0	3,1	0	33,3	43,6	4,34	Sangat Baik
Jumlah						21,30	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Variabel Semangat Kerja Karyawan						4,21	Sangat Baik

Sumber: Lampiran 7, data diolah (2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel semangat kerja karyawan sebesar 4,21 yang masuk kriteria sangat baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar memiliki semangat kerja karyawan yang sangat baik.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kategori
	1	2	3	4	5		
Diria Pendorong (%)	6,25	3,13	6,25	38,0	46,37	4,59	Sangat Baik
Kemauan (%)	0	3,1	13,8	26,3	52,6	4,15	Sangat Baik
Kemauan (%)	3,13	3,13	3,13	38,0	48,63	4,21	Sangat Baik
Membosok: Kedisiplinan (%)	0	6,25	9,38	38,0	34,37	4,52	Sangat Baik
Membosok: Keresampilan (%)	0	0	0	33,33	48,88	4,46	Sangat Baik
Tanggung Jawab (%)	0	0	0	43,82	34,38	4,34	Sangat Baik
Kemampuan (%)	0	0	0	39,37	48,63	4,49	Sangat Baik
Talenta (%)	0	0	3,13	38,0	48,88	4,43	Sangat Baik
Jumlah						34,18	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Variabel Motivasi Kerja						4,27	Sangat Baik

Sumber: Lampiran 7, data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel motivasi kerja sebesar 4,27 yang masuk kriteria sangat baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar memiliki motivasi kerja yang sangat baik dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kategori
	1	2	3	4	5		
Tanggung Jawab (X <sub>1.1</sub> )	3,12	0	6,23	59,1	37,3	4,21	Sangat Baik
Identitas (X <sub>1.2</sub> )	0	3,12	0	73,0	21,8	4,13	Sangat Baik
Kebangsaan (X <sub>1.3</sub> )	0	3,12	6,23	59,1	37,3	4,23	Sangat Baik
Dukungan (X <sub>1.4</sub> )	0	3,12	3,12	46,8	46,8	4,37	Sangat Baik
Konflik (X <sub>1.5</sub> )	0	3,12	0	50,0	46,8	4,40	Sangat Baik
Jumlah						21,40	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Variabel Iklim Organisasi						4,28	Sangat Baik

Sumber: Lampiran 7, data diolah (2020)

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel pengawasan kerja sebesar 4,28 yang masuk kriteria sangat baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar memiliki iklim organisasi yang sangat baik.

## 2. Hasil Analisis Inferensial

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,628	4,388		1,106	,278
	Motivasi Kerja	,238	,097	,348	2,323	,024
	Iklim Organisasi	,405	,060	,397	2,532	,007
R Korelasi = 0,611						
Adj R Square = 0,350						
F-Hitung = 8,611						
Sig F = 0,001 <sup>a</sup>						

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Lampiran 8 Data Proses, Data Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,628 + 0,238X_1 + 0,405X_2$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja

X<sub>2</sub> = Pengawasan Kerja

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

b<sub>1</sub> = 0,238 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar, apabila motivasi meningkat sedangkan iklim organisasi tetap, maka semangat kerja karyawan akan meningkat. b<sub>2</sub> = 0,405 menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar, apabila iklim organisasi meningkat sedangkan motivasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.60611806
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 8, Data Diolah 2021

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang ditampilkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200. Nilai sig. Kolmogorov-Smirnov tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normal.

#### b. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,883	1,132
Iklm Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,883	1,132

Sumber : Lampiran 8, Data Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

#### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,055	2,315		-0,447	0,658
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,053	0,059	0,174	0,900	0,376
Iklm Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,021	0,088	0,046	0,239	0,813

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Lampiran 8, data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,376 dan 0,. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute residual, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### d. Hasil Analisis Kolerasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara motivasi kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi

(R) adalah 0,611 yang berarti hubungan variabel motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar adalah sangat kuat karena berada pada kategori 0, – 1000.

**e. Hasil Analisis Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan iklim organisasi (X2), terhadap semangat kerja karyawan (Y) yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5.11 dapat disajikan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,330 atau 33,0%. Koefisien determinasi adalah 33,0% berarti antara motivasi kerja dan iklim organisasi mampu menjelaskan semangat kerja karyawan sebesar 33,0%, sedangkan sisanya 67,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar motivasi kerja dan iklim organisasi.

**f. Hasil Uji T**

**1) Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disajikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar 0,034 (lebih kecil dari 0,05). Maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

**2) Pengaruh Variabel Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disajikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,017 (lebih kecil dari 0,05) Maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

**V. PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan KSU. SANTHA YANA PASEK DENPASAR**

Hasil hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek Denpasar. Hasil ini memiliki arti jika motivasi meningkat maka semangat kerja karyawan yang dimiliki karyawan akan mengalami peningkatan juga. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dapat diterima. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi Dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santoso (2019), Hakim (2011), Etti Siswati (2014), dan Puriska (2019). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

**2. Pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan KSU. SANTHA YANA PASEK DENPASAR**

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan. Hasil ini memiliki arti jika iklim organisasi meningkat maka semangat kerja karyawan yang dimiliki karyawan akan mengalami peningkatan juga. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dapat diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2015) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan

terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Werang (2015) dimana iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan menunjukkan arah positif, hal ini menunjukkan semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi semangat kerja karyawan

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan saling memberikan motivasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No 3 hal 1801-1830.
- Chandra, Daniel Alexander. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Diantri*, *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. VI, No. 1 hal 76-80.
- Dika Mahendra. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9 hal 4569-4688.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Denpasar : Astabrata Bali.
- Gulo, Y. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 2, No. 3 hal 212-217.
- Hendriani, S., & Indarti, S. 2011. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 19(2).
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit : BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Lubis, M Saleh. 2015. Pengaruh Iklim Oganisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 3, No. 2 hal 75–84.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

- PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta
- Mahendra, Dika. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB. *E Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9 hal 4659-4668.
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta Nawawi, Hadari. 2011., Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex.S. 2010. *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Puriska. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II, *Jurnal CREATIVE AGUNG*, Vol. IX, No. 2 hal 88 - 101.
- Pasaribu. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Multisarana agro lestari pekanbaru". *Jom FEKON* Vol. 2 No 2 hal 14-15.
- Ratnasari. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam, *Jurnal DIMENSI*, VOL. 8, NO. 3 hal 386-403.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suparta, (2017), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Disiplin Kerja Pada LPK Monarch Candidasa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No. 1 hal 108-122.
- Syamsudin. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang, *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. IV, No. 1 hal 109-120.
- Surachim, Ahim. 2008. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve Di PT. Combiphar Jakarta. Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. Vol. 8, No. 1 hal 148.
- Sandi Pradana P. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Multisarana Argo Lestari Pekanbaru. *Jurnal Economics*, Vol. 2, No. 2 hal 4-10.
- Sugiono. 2018. Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Guru Kelas Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pasir Sakti Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*. Vol. 3, No.2 hal 182-195.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Werang, B.R. 2015. Iklim Organisasi, Kepuasan, Dan Semangat Kerja Guru SD Katolik di Kota Merauke Papua. *Sekolah Dasar*. Vol 4 No 2 hal 124-132