

**PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Survey pada Karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta)**

Novemy Triyandari Nugroho ¹⁾
Universitas Duta Bangsa Surakarta
novemy@udb.ac.id

Indra Hastuti ²⁾
Universitas Duta Bangsa Surakarta
indra_hastuti@udb.ac.id

Ratna Puspita Indah ³⁾
Universitas Duta Bangsa Surakarta
ratna_puspita@udb.ac.id

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Duta Bangsa Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience random sampling, yaitu hanya karyawan yang bisa ditemui dan bersedia memberikan datanya saja. Data penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sedangkan analisis datanya menggunakan uji regresi linier berganda. Dari hasil analisis data diperoleh model regresi yaitu $Y = 12,832 + 0,262X_1 + 0,053X_2$ dan diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara bersama-sama keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Duta Bangsa Surakarta.

Kata kunci: *motivasi, iklim kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset dan merupakan titik kunci kelangsungan hidup suatu organisasi yang akan mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi. Demikian halnya dengan perguruan tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan, bahwa dalam upayanya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa maka sangat terletak pada bagaimana usaha pendidikan tinggi dilaksanakan. Perguruan tinggi merupakan organisasi yang didalamnya terdiri dari sekumpulan unit kerja yang kesemuanya itu dituntut untuk melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mengembangkan serta memajukan kualitas perguruan tinggi.

Karyawan bertanggung jawab atas baik buruknya kualitas institusi. Untuk itu dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin, sehingga terlihat prestasi dalam proses pengelolaan institusi untuk mencapai tujuan pendidikan. Peningkatan kinerja pegawai akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output sumber daya manusia yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang bergantung dari pengelolaan institusi. Untuk dapat mencapai output yang optimal tentunya semua karyawan harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu faktor yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan merupakan suatu dorongan baik secara internal maupun eksternal yang akan sangat dapat menentukan profesionalisme

karyawan. Terkait dalam hal ini kepemimpinan suatu lembaga pendidikan akan sangat bermakna dalam memberi suatu dorongan dalam mengembangkan tugas dan perannya. Selain faktor motivasi kerja, iklim tempat bekerja atau kampus juga sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklim kampus adalah suasana bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi. Dengan terciptanya iklim yang kondusif, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja yang lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana tempat bekerja yang kondusif akan sangat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dalam dimensi hubungan yang perlu ditingkatkan adalah interaksi antara bawahan dengan atasan. Interaksi dari atas ke bawah kebanyakan hanya berupa perintah. Sedangkan interaksi dari bawah ke atas, bawahan hanya menyampaikan laporan hasil kerja dari tugas yang dibebankan kepadanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi mengkaji bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006 : 141) pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam dalam bekerja. Menurut Ngilim Purwanto (2006 : 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang, jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 77) menyatakan iklim organisasi, yaitu lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Robbins 2007:716) menyatakan bahwa iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai-nilai kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi.

Suyanto (2014) menguraikan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan waktu. Nabsiyah (2006) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SMA Negeri se-Kota Semarang, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI. Analisa (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang), dimana pengujian hipotesisnya dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 74 kepada karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas maka metode yang penelitian yang digunakan adalah survey, yaitu untuk memperoleh data primer untuk keperluan analisis selanjutnya. Populasi dari penelitian ini adalah pelanggan karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta. Sampel penelitian ini diperoleh dengan metode *convenience random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data diperoleh berupa pendapat yang diungkapkan dalam bentuk jawaban dari kuesioner yang disebarkan. Kuesioner diserahkan langsung kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan artikel yang dikaji oleh peneliti untuk mendukung penelitian yang dilaksanakan

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui suatu deskripsi dan gambaran umum responden. Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dengan mengambil responden karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta maka dari hasil penelitian tersebut diperoleh deskripsi dari karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Data Responden

Jumlah Responden	30
Kuesioner yang bisa dianalisis	30
Rusak	-
Jumlah	30

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 30 semuanya bisa dianalisis, karena tidak ada yang rusak atau pun kurang dalam pengisiannya. Hal ini disebabkan peneliti menunggu pada saat proses pengisian kuesioner, sehingga hal-hal yang kurang jelas bisa ditanyakan langsung oleh responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	13	43,33
Perempuan	17	56,67
Jumlah	30	100

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui jenis kelamin dikelompokkan menjadi laki-laki dan wanita. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan maka diketahui bahwa orang atau responden berjenis kelamin laki-laki dan orang atau responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	2	6,67
Diploma	6	20
S1	19	63,33
S2/S3	3	10
Jumlah	30	100

Dari Tabel 3 diketahui tingkat pendidikan responden, untuk tingkat SMA sebanyak responden atau, tingkat Diploma sebanyak responden atau, tingkat Sarjan sebanyak responden atau, dan pendidikan tingkat S2/S3 sebanyak responden atau

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
<20 tahun	0	0
20 tahun – 30 tahun	23	76,67
30 tahun – 40 tahun	6	20
40 tahun – 50 tahun	1	3,33
Jumlah	30	100

Berdasarkan Tabel 4 dapat dinyatakan bahwa usia responden <20 tahun sebanyak responden atau, usia ≥ 20 tahun – 30 tahun sebanyak responden atau, usia ≥ 30 tahun – 40 tahun adalah sebanyak responden atau, usia ≥ 40 tahun – 50 tahun sebanyak responden atau, dan yang >50 tahun adalah sebanyak responden atau

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	1	3,33
1 tahun – 5 tahun	15	50
5 tahun – 10 tahun	12	40
10 tahun – 15 tahun	1	3,33
>15 tahun	1	3,33
Jumlah	30	100

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui lama bekerja responden <1 tahun tahun sebanyak responden atau, lama bekerja ≥ 1 tahun – 5 tahun sebanyak responden atau, lama bekerja ≥ 5 tahun – 10 tahun adalah sebanyak responden atau, lama bekerja ≥ 10 tahun – 15 tahun sebanyak responden atau, dan lama bekerja >15 tahun sebanyak responden atau

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi, maka diperoleh hasil sebagai berikut ;

Persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 12,832 + 0,262X_1 + 0,053X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1. Jika motivasi (X_1) dan iklim kerja mendekati atau sama dengan nol (0), maka skor kinerja karyawan (Y) = 12,832. Dengan interpretasi bahwa jika motivasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) rendah, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 12,382. Artinya secara keseluruhan kinerja karyawan (Y) tetap, tidak lebih baik.
2. Jika motivasi (X_1) naik satu satuan, sedangkan iklim kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,262 kali. Dengan interpretasi bahwa setiap peningkatan motivasi (X_1) sebesar 1 satuan, akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,262
3. Jika iklim kerja (X_2) naik satu satuan, sedangkan motivasi (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,053 kali. Dengan interpretasi bahwa setiap peningkatan iklim kerja (X_2) akan berdampak menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,053.

Untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi, kriterianya ditentukan dengan menggunakan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.). Ketentuannya adalah, jika nilai Sig. < 0,05 maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya.

Motivasi (X_1)

Dari hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai Sig. = 0,029 yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Dengan kata lain variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklim Kerja (X_2)

Dari hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai Sig. = 0,660 yang berarti > kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah tidak signifikan, artinya model regresi linier tidak memenuhi kriteria linieritas. Dengan kata lain variabel iklim kerja (X_2) tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R-Square sebesar 0,256 dengan demikian variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan iklim kerja adalah sebesar 25,6% sedangkan sisanya sebesar 74,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut bisa dilihat bahwa memang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat memerlukan motivasi dari atasan sehingga mereka terpacu untuk terus bekerja dengan semangat dan semangat sehingga kinerja yang dilakukan juga sesuai dengan apa yang ditargetkan. Berkaitan dengan iklim kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini mungkin disebabkan oleh para karyawan yang berfokus pada tugas atau pekerjaan masing-masing sehingga kurang memperhatikan apakah iklim kerja kondusif atau tidak, yang penting tugas mereka dapat diselesaikan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Iklim kerja tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

Saran dari penulis berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Universitas Duta Bangsa Surakarta dapat terus memotivasi para karyawannya sehingga kinerja karyawan bisa maksimal demi tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan. Diharapkan para karyawan tidak hanya berfokus pada kerja dan tugas yang diemban tetapi juga memperhatikan iklim kerja yang terjadi, karena bekerja dalam sebuah instansi adalah kerja tim sehingga dengan kondusif atau tidaknya suatu iklim kerja asumsinya akan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan sebaiknya melakukan penambahan variabel, karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sedikit sekali dapat menjelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh S dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Cetakan Ketiga Belas*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Diyanti, Hubeis M, Affandi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Institut Pertanian Bogor*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 3, Sepetember 2017.
- Elimastuti, F, Rohiat, Turdjai. 2017. *Hubungan Motivasi da Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMP*. Manajer Pendidikan, Volume 11, Nomor 3, Maret 2017, hlm. 229-232.
- Marini, Ni Putu, Sumada, Laksmi. 2017. *Pengaruh Kepeimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali*. Jurnal Inspiration (Jurnal Administrasi Publik) ISSN 2581-2378.
- Prasetio, Dwi Rizal, Wulansari. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum*. E-Proceeding of Management : Vol. 3, No. 3 December 2016.
- Sekaran, Uma. 2001. *Research Methods For Business*. Third Edition. John Willey & Sons. : Inc.New York.