

KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PADJADJARAN BANDUNG: IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA

Yoeyong Rahsel

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Pringsewu Lampung

Jl. Wismarini No. 09 Pringsewu 35373

Telp/Fax. (0729) 22240

Email : yrahsel@gmail.com

ABSTRACT

In line with globalization era, every university are demanded to prepare it'self become a ready university of compete with other company. The factor that partakes to achieve that purpose is a quality of human resources. Many kind of labour problems, one of them is low of work performance. The low of employee's work performance could be influenced by motivation and work climate. Be aware of the important motivation and work climate with supported the increasing of employee's work performance, therefore it need and effort to applied the motivation seriously and created the work climate condusifly. With motivation level and work climate increased, it would influence the employee's work performance. From that fact, the purpose this research was conducted to know how high is the motivation level, work climate and employee's work performance and how big is the influence of motivation and work climate to employee's work performance at general administration of Padjadjaran University. The research method which used is descriptive survey and explanatory survey. The population of this research was taken from all at general administration University Of Padjadjaran employee's which number in 225 person. The sample in this research amount to 65 person. In order to know how big the motivation and work climate influence to the employee's work performance is used double linear regression because the independent variable is more than two variables. Based on hypothesis and the writer's research result, found out that there is a positive influence of motivation and work climate to employee's work performance. Based on anova table showed the influence of motivation and work climate to employee's work performance at general administration University Of Padjadjaran thus, the writer's hypothesis was proven and acceptable. The recomendation which was given by the write to general administration University Of Padjadjaran is the increasing of employee's work performance would be reached if the university capable of implementhing the motivation accurately by giving the quidance, support and corporation from superior to the lower class to capable of implementhing their job optimum the conductive work climate is needed by the employee through a good relationship and communication, those believes and openness become a capital for the employee to reach the highest work performance.

Keywords : *Work Climate, Work Motivation, Performance work, Explanatory Survey.*

ABSTRAK

Sejalan dengan era globalisasi setiap perguruan tinggi dituntut untuk mempersiapkan diri agar dapat menjadi perguruan tinggi yang siap berkompetisi dengan perguruan tinggi lain. Faktor yang turut berperan dalam mencapai hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai permasalahan tenaga kerja, salah satu diantaranya adalah rendahnya tingkat kinerja sumber daya manusia. Rendahnya tingkat kinerja pegawai salah satunya dapat dipengaruhi oleh iklim kerja dan motivasi kerja. Menyadari pentingnya iklim kerja dan motivasi kerja yang dapat menunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu dilakukan suatu upaya untuk meningkatkan iklim kerja dan motivasi kerja. Dengan semakin meningkatnya iklim kerja dan

motivasi kerja, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey dan explanatory survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD yang berjumlah 225 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 65 orang dan untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear. Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Atas skor jawaban dari seluruh responden, dapat dilihat dari tabel kategori. Berdasarkan tabel Anova menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD Bandung. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian terbukti dan dapat diterima. Rekomendasi yang diberikan penulis pada bagian Administrasi Umum UNPAD adalah agar terus meningkatkan kinerja pegawai dan hal ini dapat diwujudkan melalui kondusifnya iklim kerja yang diperlukan agar tercipta hubungan dan komunikasi yang baik, dan pemberian motivasi berupa penghargaan tepat sasaran, dukungan dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan agar mereka memiliki kemampuan kerja yang optimal, hal ini diyakini dan membuka peluang bagi pegawai dalam memberikan kinerja yang tinggi.

Kata Kunci : *Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, deskriptif dan explanatory survey*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan adanya otonomi daerah dan desentralisasi serta globalisasi, maka perguruan tinggi dituntut untuk dapat melaksanakan otonomi kampus, selain itu perguruan tinggi juga dihadapkan pada globalisasi pendidikan yang menuntut institusi bersiap menghadapi persaingan secara global. Untuk mengantisipasi hal itu Universitas Padjadjaran perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang handal secara individu, kelompok maupun organisasi. Dalam hal ini UNPAD berbenah dalam berbagai hal terutama memantapkan dan memposisikan diri untuk bertransformasi secara kelembagaan pada berbagai tingkatan

manajemen kelembagaan yaitu, pimpinan universitas, direktorat dan unit lembaga. Transformasi kelembagaan manajemen dan prinsip kerja tersebut selain dibangun oleh kualitas dosen dan pimpinan pada berbagai tingkatan juga dibangun oleh pegawainya. Para pegawai yang berkiprah dalam suatu organisasi adalah sumber daya terpenting yang dapat mendayagunakan potensi sumber daya organisasi lainnya secara produktif dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Uraian di atas menjelaskan bahwa manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai agar memiliki kinerja yang lebih baik, hal ini penting dilaksanakan agar tujuan organisasi tercapai. Apabila

manajemen mampu mengungkap daya atau kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang mendorong atau menggerakkan untuk berperilaku tertentu yang diarahkan pada tujuan, maka daya atau kekuatan itu akan mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai. Kaitannya dengan hal ini, bagian administrasi umum UNPAD belum secara mendalam mengkaji faktor-faktor penciptaan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai agar berkinerja lebih baik, sehingga kondisi kerja yang ada didasarkan atas penghargaan jika memiliki motivasi tinggi dan hukuman jika motivasi kerja kurang baik. Apabila sudah terarah pada tujuan utama, maka perilaku tersebut tetap dipertahankan secara gigih agar tujuan tercapai, yaitu peningkatan kinerja pegawai seperti yang telah dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2003) bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan, dan oleh Rivai (2005) faktor kesempatan itu disebut faktor lingkungan atau iklim kerja.

Persoalan yang dikaji dalam penelitian ini adalah masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD yang dinilai belum maksimal dilihat dari data Laporan Kinerja Administrasi Umum UNPAD dan berdasarkan penjelasan dari pegawai

Administrasi Umum UNPAD, dalam hal ini Ibu Diana selaku staf yang menilai kompleksitas permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai yang perlu perhatian serius. Hal itu lanjutnya ditunjukkan tatkala setiap pegawai administrasi umum UNPAD dituntut memiliki kemampuan ekstra dalam menangani permasalahan yang ada menyangkut beban dan tanggung jawab pekerjaannya yang kadang-kadang di luar kemampuan serta kewenangan yang dimiliki. Hal ini mendorong pegawai memiliki motivasi yang kurang baik dengan penyelesaian pekerjaan yang penting selesai untuk pekerjaan yang berat melebihi kemampuan serta kewenangan tersebut, selain itu perlu perhatian serius agar setiap pegawai memiliki dorongan yang kuat menyangkut beban kerja yang harus diselesaikan meskipun sumber daya yang tersedia kurang memadai. Peningkatan kinerja perlu terus ditingkatkan sehingga hal-hal yang dirasa kurang terus dibenahi. Kemudian disini juga dapat dilihat dari tabel hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2015 Rata-rata pencapaian sasaran kinerja Administrasi Umum UNPAD berikut ini :

Tabel 1 Pencapaian Target dan Ukuran Tingkat Keberhasilan 2015

No.	Kegiatan	Pencapaian Target	Kategori Keberhasilan
1	Peningkatan kegiatan monitoring dan evaluasi	55%	Kurang berhasil
2	Peningkatan SDM dalam bidang proses kemandirian	65%	Kurang berhasil
3	Peningkatan SDM dalam bidang akuntabilitas kinerja	60%	Kurang berhasil
4	Pengadaan prasarana pelayanan administrasi, laboratorium, sistem layanan perpustakaan sesuai rasio jumlah mahasiswa	60%	Kurang berhasil
5	SDM yang terampil sebagai pengelola data	70%	Cukup berhasil
6	Peningkatan persentase persiapan penyimpanan data	80%	Berhasil
7	Peningkatan status tenaga edukatif dan tenaga administrasi	85%	Berhasil
8	Pemberian penghargaan kepada dosen dan tenaga administrasi	85%	Berhasil
9	Peningkatan kemampuan tenaga administrasi dalam bidang manajerial	90%	Berhasil
10	Perencanaan dan penganggaran	95%	Berhasil

	untuk pemeliharaan peralatan kantor		
--	-------------------------------------	--	--

Sumber: Hasil olah data Bagian SDM UNPAD

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa pencapaian target masih ada beberapa indikator kegiatan yang masih dibawah standar yang diharapkan. Atas dasar uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Padjadjaran.

1.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran iklim kerja pegawai Administrasi Umum UNPAD ?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai Administrasi Umum UNPAD ?
3. Bagaimana gambaran kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD ?
4. Bagaimana pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD ?

1.2 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan menganalisis :

- a. Iklim kerja dan motivasi kerja dan kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD.
- b. Besarnya pengaruh iklim kerja dan motivasi Kerja dan terhadap kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD.
- c. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut atau memberikan sumbangan bagi bidang ilmu manajemen, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Diharapkan dari penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan, khususnya oleh Universitas Padjadjaran dalam mengambil keputusan berkaitan dengan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kinerja

Kata *Performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia sering berbeda-beda, ada yang menerjemahkan sebagai unjuk kerja, kinerja, prestasi, hasil kerja, karya, hasil pelaksanaan kerja, dan sebagainya.

Walaupun istilah yang digunakan saja berbeda, namun arti dan maksudnya adalah sama. Pengertian kinerja telah banyak dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah :

Bernardin & Russel (1998:239) mendefinisikan kinerja sebagai :

“Performance is defined as the record of outcomes produce on a specified job function or activity during a specified time period.” (Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu).

Sri Haryani (2002:98) mengemukakan bahwa seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidak yaitu dari kinerjanya. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas suatu organisasi.

Mathis & Jackson (2004:274) mendefinisikan kinerja sebagai : *“Performance is essentially what an employee does or does not to do.”* (Kinerja intinya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah pendekatan hasil kerja (*result approach*) karena pengukuran didasarkan pada hasil kerja akhir pegawai atau tim

dengan asumsi subyektifitas dapat dieliminasi. Karakteristik kinerja pegawai tersebut menurut Bernardin & Russel dalam Edward Henry (2006:47) adalah : *Characteristic performance, honesty, loyal, obedient, initiative, willing, ability, defective, job quality.*

2.2 Pengertian Iklim Kerja

Istilah “iklim” disini merupakan kiasan Sanusi, Anuar. 2015. “The role of organizational commitment and trust on performance management and the implications for the lecturers’ performance”. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* 18 (Commitment and trust): 391–402. doi:10.14414/jebav.v18i3.413. yang didalamnya suatu istilah atau frase yang jelas artinya diterapkan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan suatu kemiripan, contohnya “tempat ini seperti kebun binatang”. Meskipun perbandingannya figuratif, perbandingan tersebut memberi informasi mengenai isi, struktur dan arti situasi baru tersebut. Secara harfiah iklim pengertiannya tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, tetapi juga memiliki arti psikologis berupa kumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut,

tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi, sehingga menghasilkan suatu iklim yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut. Sedangkan iklim kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi.

Pengertian iklim kerja menurut Davis (2002:21) mengatakan bahwa iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada.

Iklim kerja menurut Gannon dan Sumantri (2004:135) merupakan internal atau budaya dari suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh anggota-anggotanya dalam suatu organisasi.

Selanjutnya Stringer (2004:130) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut.

Sanusi, Anuar. 2015., mengatakan bahwa SDM organisasi menentukan model komitmen dan kepercayaan yang tinggi terhadap manajemen kinerja dan

berimplikasi iklim organisasi otomatis menentukan kinerja pegawai.

Menurut Litwin dan Meyer (2004:137) dalam Sumantri dimensi-dimensi pengukuran iklim kerja sebagai berikut :

- a. *Conformity*
- b. *Responsibility*
- c. *Standards*
- d. *Reward*
- e. *Clarity*
- f. *Team spirit*

2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Sejumlah pegawai di lingkungan suatu organisasi merupakan sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristiknya masing-masing. Suasana psikologis/batin seorang pegawai sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya pegawai tersebut sangat dipengaruhi motivasi kerja yang berasal dari dirinya. Pentingnya motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal.

Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan Susilo Martoyo (2000) yang menyatakan bahwa :

“...disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam

organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja pegawai, antara lain adalah memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahannya”.

Pengertian di atas mengandung arti bahwa motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (2003) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan”.

Selanjutnya diperjelas lagi oleh Ernest J. McCormick (A.A.P. Mangkunegara. 2002), bahwa : *“Work motivation is defined as conditions which influences the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work setting”.* (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Selanjutnya Sadili Samsudin (2006) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kemudian berdasarkan teori dari David McClland (1998) menyatakan bahwa motivasi seseorang itu cenderung memiliki pola motivasi yang terdiri atas :

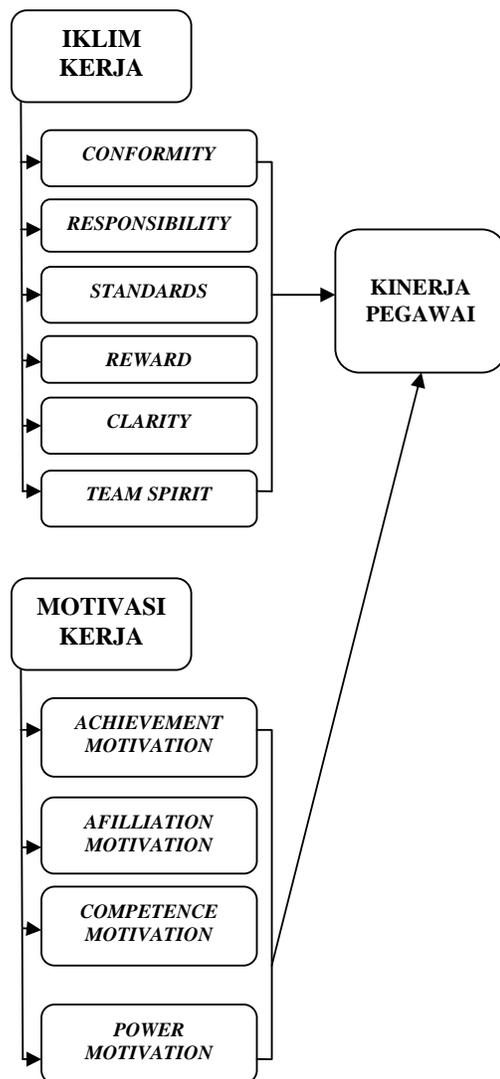
- a. Motivasi berprestasi (*Achievement Motivation*)
- b. Motivasi afiliasi (*Afilliation Motivation*)
- c. Motivasi kompetensi (*Competence Motivation*)
- d. Motivasi kekuasaan (*Power Motivation*)

2.3 Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan faktor iklim kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja, maka dapat

dikemukakan teori kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2003), bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, dimana menurut Rivai (2005) kesempatan itu disebut lingkungan atau iklim kerja. Mereka yang bersikap positif terhadap iklim kerja dan motivasi kerjanya akan menunjukkan kinerja kinerja yang tinggi bagi organisasi, sebaliknya jika mereka yang bersikap negatif terhadap iklim kerja dan motivasi kerjanya akan menunjukkan kinerja yang rendah bagi organisasi. kinerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja, gairah kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja. Berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan di atas, maka berikut ini dikemukakan kerangka pemikiran yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis sebagaimana dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Iklim kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah yang didukung dengan kajian teoritis yang dilengkapi juga dengan kerangka pemikiran pengaruh variabel

independen (eksogen) dan variabel dependen (endogen), sehingga dapat dikemukakan hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dari iklim kerja dan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja

III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian merupakan sumber data, artinya sifat atau karakteristik dari sekelompok subjek, gejala atau objek. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2002:57) yang mengemukakan bahwa, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan".

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian Administrasi Umum Universitas Padjadjaran yang bertempat di jalan Dipati Ukur No. 35 Bandung berjumlah 225 orang.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2002:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Begitu pula yang dikemukakan oleh Masri Singarimbun (1989:149) :

"...tidak perlu meneliti semua individu dalam populasi, karena di samping memakan biaya yang sangat besar juga membutuhkan waktu yang lama. Dengan meneliti sebagian dari populasi kita mengharapkan hasil yang didapat akan mendapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan".

Teknik sampling digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik sampel ini dilakukan untuk menyempurnakan penggunaan teknik sampel berstrata atau sampel wilayah.

Untuk menentukan ukuran sampel yang diambil, didasarkan pada pendapat Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2002:143) mengemukakan bahwa "Ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah Slovin.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

(Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2002:143)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

Berdasarkan rumus ukuran sampel tersebut, maka sampel dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut, dimana N = 225 dan e = 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{225}{1 + 225 (0,1)^2} = \frac{225}{1 + 225 (0,01)}$$

$$= \frac{225}{3,25} = 65 \text{ (hasil pembulatan)}$$

3.2 Teknik Analisis Data

Instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Proses perhitungan menggunakan SPSS. Dimana dari hasil perhitungan tersebut akan muncul nilai konstanta, koefisien regresi X1 dan nilai F hitung. Nilai F hitung ini akan menentukan hasil uji hipotesis secara simultan, dengan hipotesis sebagai berikut :

H0 : iklim kerja dan motivasi kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja

H1 : iklim kerja dan motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia ditunjukkan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	50,77
Perempuan	32	49,23
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Persentase Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	8	12,31
31-40 tahun	30	46,15
41-50 tahun	25	38,46
50 > tahun	2	3,08
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Persentase Jenis Kelamin

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	29	44,62
D1	0	0
D2	1	1,54
D3	10	15,38
S1	23	35,38
S2	2	3,08
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Persentase Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	11	16,92
6-10 tahun	16	24,62
11-20 tahun	30	46,15
21-30 tahun	8	12,31
31 > tahun	0	0
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

4.2 Teknik Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan uji validitas instrumen, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y telah valid. Untuk lebih jelas, dapat dilihat rekapitulasi hasil uji validitas variabel X1 (Iklim Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja) berikut ini:

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Iklim Kerja

No. butir instrumen	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0,475	Valid
2	0,604	Valid
3	0,698	Valid
4	0,499	Valid
5	0,585	Valid
6	0,627	Valid
7	0,359	Valid
8	0,390	Valid
9	0,359	Valid
10	0,653	Valid
11	0,662	Valid
12	0,698	Valid
13	0,576	Valid
14	0,466	Valid
15	0,684	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. butir instrumen	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0,547	Valid
2	0,896	Valid
3	0,678	Valid
4	0,368	Valid
5	0,697	Valid
6	0,351	Valid
7	0,524	Valid
8	0,589	Valid
9	0,682	Valid
10	0,539	Valid
11	0,550	Valid
12	0,577	Valid
13	0,631	Valid
14	0,732	Valid
15	0,599	Valid
16	0,403	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Kinerja

No. butir instrumen	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0,475	Valid
2	0,604	Valid
3	0,698	Valid
4	0,499	Valid
5	0,585	Valid
6	0,627	Valid
7	0,359	Valid
8	0,390	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

b. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan SPSS nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,3. Sedangkan nilai Cronbach's alpha dari variabel iklim kerja 0,747 dan variabel motivasi kerja adalah 0,734 serta variabel kinerja adalah 0,764 berarti variabel iklim kerja, motivasi kerja dan kinerja tersebut

reliabel karena lebih besar atau sama dengan 0,70.

Tabel 9 Reliabilitas Variabel Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

Reliabilitas Variabel Iklim kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	15

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

Reliabilitas variabel Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	16

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

Reliabilitas Variabel Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	9

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

c. Uji Hipotesis

karena $F_{hitung} > F_{table}$ ($11,508 > 3,145$), Maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di bagian Administrasi Umum UNPAD.

ANOVA (b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149,383	2	74,691	11,508	,000
Residual	402,402	62	6,490		(a)
Total	551,785	64			

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

4.3 Pembahasan

4.3.1 Rata-rata skor jawaban responden

Tabel 10 Rata-rata Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Indikator Variabel X (Iklim Kerja)	Skor	Kategori
<i>Conformity</i>	4,14	Tinggi
<i>Responsibility</i>	4,02	Tinggi
<i>Standards</i>	4,01	Tinggi
<i>Reward</i>	3,82	Sedang
<i>Clarity</i>	3,73	Sedang
<i>Team spirit</i>	3,72	Sedang

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

Indikator Variabel X (Motivasi Kerja)	Skor	Kategori
<i>Achievement Motivation</i>	4,12	Tinggi
<i>Affiliation Motivation</i>	4,17	Tinggi
<i>Competence Motivation</i>	4,11	Tinggi
<i>Power Motivation</i>	3,95	Sedang
Indikator Variabel Y (Kinerja)	Skor	Kategori
Kejujuran	4,66	Tinggi
Kesetiaan	4,65	Tinggi
Ketaatan	4,55	Tinggi
Inisiatif	4,11	Tinggi
Kesanggupan	3,92	Sedang
Kemampuan	4,11	Tinggi
Tanggung jawab	4,08	Tinggi
Kemampuan	4,08	Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2016

Dari hasil pengolahan angket indikator variabel iklim kerja terdapat 3 indikator yang dikategorikan sedang yaitu reward, clarity dan team spirit. Indikator tersebut perlu dicarikan solusinya karena akan sangat berpengaruh terhadap kondusif atau tidaknya iklim kerja demi tercapainya kinerja yang maksimal. Untuk mengatasi hal ini ada baiknya kantor Administrasi Pusat UNPAD mengaktifkan fungsi dan mengadakan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pentingnya iklim kerja yang kondusif, serta mencari metode dalam usaha keberhasilan pelaksanaan iklim kerja suatu organisasi. Dari hasil pengolahan angket indikator variabel motivasi kerja terdapat indikator yang dikategorikan sedang yaitu *power motivation*. Hal ini disebabkan karena kantor Administrasi Pusat UNPAD ini belum memaksimalkan sebuah model motivasi yang dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya, seperti perekrutan, seleksi dan penggajian. Oleh karena itu ada baiknya dikembangkan sebuah model motivasi yang bisa dijadikan dasar bagi semua bagian untuk meningkatkan kinerja fungsi sumber daya yang ada.

Selanjutnya dari hasil pengolahan angket indikator variabel kinerja terdapat

indikator dengan kategori sedang yaitu indikator kesanggupan. Hal ini perlu segera dilakukan evaluasi terhadap pencapaian target kinerja pada setiap pegawai agar mereka memiliki dorongan yang kuat dan kepercayaan yang tinggi bahwa mereka memiliki kesanggupan untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan.

4.3.2 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya, iklim kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai pengaruh yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara iklim kerja dan motivasi kerja dengan kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat iklim kerja dan motivasi kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat iklim kerja dan motivasi kerja, maka semakin rendah tingkat kinerja. Iklim kerja dan motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karena iklim kerja dan motivasi kerja akan menunjukkan bagaimana iklim kerja yang kondusif dan semangat kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal yang pada akhirnya akan menunjukkan bagaimana hasil kerjanya.

Dari hasil analisa data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa iklim

kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahsel (2016) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Stephen P. Robbins (2003), bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi atau *motivation* dan kesempatan atau *opportunity*; Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan, yang oleh Rivai (2005) disebutkan bahwa fungsi kesempatan disebut faktor lingkungan atau iklim kerja suatu organisasi.

Sedangkan untuk hasil perhitungan antara variabel iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} 11,508 > F_{tabel} 3,145$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian diperoleh nilai sebesar $F_{hitung} (11,508) > F_{tabel} (3,145)$.

Dengan demikian berarti hipotesis nol (H_0) ditolak artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh positif antara Iklim Kerja (Variabel X2) dan Motivasi Kerja (Variabel X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)“, dapat diterima kebenarannya.

Saran

Iklim kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD, namun terdapat beberapa indikator yang masih sedang sehingga perlu dilakukan cara untuk membangun suasana kerja yang lebih kondusif di lingkungan kantor Administrasi Umum UNPAD, seperti mengadakan pertemuan secara periodik tidak hanya dengan unsur pimpinan tetapi juga dengan seluruh pegawai sebagai bentuk pembinaan pada pegawai dan mensosialisasikan hal-hal baru yang berkaitan dengan rencana kerja yang berbasis kinerja serta pelaksanaan tugas organisasi sehingga menimbulkan gairah kerja, kompetisi yang sehat, pendidikan dan pelatihan yang baik serta hubungan antar pegawai terjalin dengan lancar dan saling memahami terkait tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

bagian administrasi umum UNPAD, namun berdasarkan skor rata-rata indikator *power motivation* memiliki skor paling rendah diantara indikator yang ada. Untuk itu agar peningkatan kinerja pegawai administrasi umum UNPAD tercapai perlu adanya upaya pimpinan atau pihak manajemen bagaimana administrasi umum UNPAD dalam meningkatkan motivasi dengan cara merencanakan dan melaksanakan kegiatan secara optimal serta melibatkan pegawai dalam kegiatan sesuai dengan fungsinya sehingga dengan banyaknya keterlibatan pegawai dalam berbagai kegiatan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain itu yang harus dilakukan pimpinan organisasi adalah memberikan kesempatan untuk promosi kepada pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi atau berprestasi hendaknya diberikan penghargaan, plakat, atau bentuk-bentuk lain yang bukan benda akan tetapi dipandang mempunyai nilai yang tinggi bagi penerima sehingga dapat meningkatkan statusnya dimata orang lain baik di dalam maupun di luar organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari (2004). *Kewirausahaan*. Penerbit Alfabeta: Bandung
- Bernadin & Russel, JEA. (1998). *Human Resources Management*, New York : Mc. Graw Hill, Inc.
- Davis, Keith. (2002). *Human Behavior At Work, Organizational Behavior, Seventh Edition*. New York : Mc.Graw Hill, Inc.
- Hidayat, Syarifudin dan Sedarmayanti. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung
- Haryani, Sri. (2002). *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Grasindo: Jakarta
- Mathis & Jackson. (2004). *Human Resources Management 9th ed*. South-Westren College Publishing United States Of Amerika.
- Mangkunegara, A,A,P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. BPFE: Yogyakarta
- McCelland, David. (1998). *The Achievement Motive*. New York : Irvington Publishers Inc.
- Ostroff. (2008). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Bisnis dan Manajemen 4.
- Rahsel, Yoeyong (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat*

- Universitas Padjadjaran Bandung
(Studi Pada Bagian Administrasi
Umum UNPAD). Jurnal
Manajemen Magister, Vol. 02.
No.02, Juli 2016
- Robbins, P, Stephen (2003). *Organization
Structure Design And Application*.
New Jersey : Prentice-Hill
International Inc., Englewood
Cliffs.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. CV
Pustaka Setia: Bandung
- Sanusi, Anuar. 2015. "The role of
organizational commitment and trust
on performance management and the
implications for the lecturers'
performance". *Journal of Economics,
Business, and Accountancy Ventura*
18 (Commitment and trust): 391–
402. doi:10.14414/jebav.v18i3.413.
- Singarimbun, Masri (1989). *Metode
Penelitian Survey*. LP3ES: Jakarta
- Stringer, R. (2004). *Leadership and
Organizational Climate : The
Cloud Chamber Effect Uppet
Sandle River*. NJ Prentice Hall.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penel itian
Bisnis*. Alfabeta: Bandung
- Sumantri. (2004). *Perilaku Organisasi*.
Universitas Padjadjaran: Bandung
- Timpe, A. Dale. (1992). *Kinerja*. PT.
Gramedia: Jakarta
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Raja
Grafindo Persada: Jakarta