

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA TENAGA PENGAJAR PADA CV PERISAI SAINS
PALEMBANG**

Djarmiko Noviantoro *

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze how much influence the organizational climate and motivation on the performance of teaching staff at CV Perisai Sains Palembang. CV Perisai Sains Palembang is an institution which is engaged in non-formal education, in the form of courses (Mathematics, English, and accounting) for children of school age (elementary through high school). The method used in this research is the survey approach. This type of research is quantitative descriptive, and the nature of his research is the explanation. The analytical method used is multiple linear regression. The conclusion that can be drawn from the test results indicate that the organizational climate and motivation simultaneously influence the performance of teachers in CV Perisai Sains Palembang. Based on this, the agency should establish a good organizational climate. This can be done by developing relationships and good communication among faculty, and between faculty with leadership. In addition, agencies must be increase the motivation of the teaching force as an effort to improve the performance of teachers. Motivation can be administered in the form of additional incentives to faculty who good performance.

Keywords: organizational climate, motivation, performance.

A. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan aktivitas organisasinya. Dalam menjalankan aktivitas-aktivitas bisnis, suatu perusahaan harus mampu memanfaatkan setiap aspek-aspek sumber daya yang ada didalam perusahaan tersebut, seperti manusia, mesin, material, modal, metode dan sebagainya. Salah satu aspek sumber daya yang utama adalah sumber daya

manusia yang berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya.

Perusahaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lembaga pendidikan Perisai Sains. Sedangkan

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

sumber daya manusia yang dimaksud pada penelitian ini adalah tenaga pengajar di lembaga pendidikan Perisai Sains.

Tenaga pengajar dalam suatu lembaga pendidikan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan, dimana tenaga pengajar mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu lembaga pendidikan. Rencana yang sudah dicanangkan suatu lembaga pendidikan akan berjalan lancar jika setiap anggota didalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja tenaga pengajar secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pengajar untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada tenaga pengajar. Dengan kinerja yang baik, maka setiap tenaga pengajar dapat menyelesaikan segala beban lembaga dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada lembaga

dapat teratasi dengan baik. Kinerja tenaga pengajar juga dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja meliputi ketepatan kerja dan kualitas kerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data, dan kemampuan mengevaluasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pengajar diantaranya iklim organisasi dan motivasi.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan

menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki kinerja yang tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan agar sumber daya manusia dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan lembaga. Pemberian motivasi kepada tenaga pengajar dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Tumbuhnya motivasi pada diri tenaga pengajar dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar sehingga tujuan lembaga dapat tercapai. Motivasi kerja dalam sebuah lembaga bertujuan untuk memacu tenaga pengajar agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan. Dalam hal ini peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk memotivasi para tenaga pengajarnya.

Pengertian Iklim Organisasi

Ada beberapa definisi tentang iklim organisasi menurut beberapa ahli, yaitu :

Menurut Sunyoto (2013:37), “Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain.”

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2002:702) menyatakan: “Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan.”

Menurut Simamora (2001:31), “Iklim organisasi terdiri dari hubungan antar karyawan dan kombinasi antara nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.”

Dimensi Pengukuran Iklim Organisasi

Menurut Toulson dan Smith dalam Admin (2009:2) menerangkan dalam jurnalnya bahwa iklim organisasi dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi, yaitu:

1. *Responsibility* (tanggung jawab)
Tanggung jawab (*responsibility*) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak

selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya

2. *Identity* (identitas)

Identitas (*identity*) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok

3. *Warmth* (kehangatan)

Kehangatan (*warmth*) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal

4. *Support* (dukungan)

Dukungan (*support*) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan

5. *Conflict* (konflik)

Konflik (*conflict*) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya

Teori Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk

memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut Handoko (2003:252) bahwa “banyak istilah yang digunakan untuk menyebutkan motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*). Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.” Menurut Newstorm dalam Wibowo (2013:110), motivasi adalah “hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:219) bahwa motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern.

1. Faktor Intern.

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup.
Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk dihormati oleh orang lain.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama

bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

- c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat namun begitu juga sebaliknya.
- d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang bekerja bukan hanya untuk hari ini saja sehingga orang akan mau bekerja kalau merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggungjawab. Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

- f. Peraturan yang fleksibel. Setiap orang menginginkan semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Teori Kinerja

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

Ammirullah dan Budiyo (2004:211) bahwa “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Pengertian prestasi kerja menurut Hasibuan (2012:94), “suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Miner dalam

Sutrisno (2011:170), “kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.”

Penilaian Kinerja

Sikula dalam Hasibuan (2012:87) memberikan pengertian penilaian kinerja adalah sebagai “evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.” Rachmawaty (2008:124) bahwa penilaian kinerja adalah “Proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan pekerjaan mereka.” Sedangkan menurut Simamora dalam Yani (2012:117), “penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.”

Dari beberapa pengertian yang telah disampaikan oleh para pakar di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa :

- a. Penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap perilaku dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
- b. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.
- c. Penilaian kinerja ini membandingkan realisasi nyata dengan standart (*required performance*) yang dicapai karyawan.
- d. Penilaian kinerja ini akan menentukan kebijaksanaan perusahaan selanjutnya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/organisasi. Dalam penilaian karyawan dengan demikian, sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas

pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja dan sebagainya.

Aspek Kinerja

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011:172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang akan dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu dan menghambat usaha dari teman-teman sekerjanya.

Miswan. 2012. Melakukan penelitian dengan skripsi berjudul: Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Pegawai

Sipil pada Universitas Swasta di kota Bandung. Variabel penelitian yang diteliti berupa perilaku kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PNS. Iklim organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan, sedangkan motivasi kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PNS pada universitas swasta Kota Bandung. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa perilaku kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor strategis untuk mewujudkan kinerja dosen PNS yang profesional bermutu.

Risetiawan, Eko Budi. 2002. Melakukan penelitian dengan skripsi berjudul: Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan daerah Air Minum Kabupaten Blora. Variabel penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas iklim organisasi, variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa variabel independen yaitu iklim organisasi dan motivasi berprestasi, secara parsial memengaruhi variabel independen yaitu motivasi dan memiliki pengaruh yang kuat.

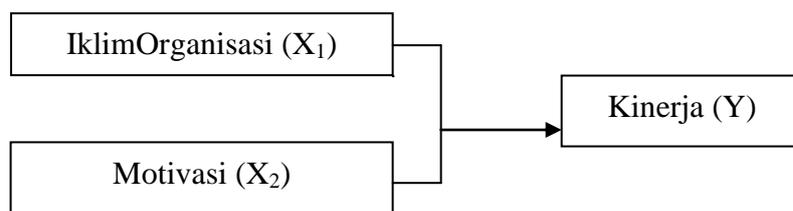
Elisabeth Siahaan. 2012. Melakukan penelitian dengan skripsi berjudul: Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak iklim organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Kerangka Konseptual

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Motivasi merupakan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi

H_0 : Iklim organisasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar pada CV Perisai Sains Palembang.

H_a: Iklim organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar pada CV Perisai Sains Palembang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar yang bekerja di CV Perisai Sains Palembang yang berjumlah 31 orang. Penelitian menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X₁) dan motivasi (X₂). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah

kinerja tenaga pengajar (Y).

Model analisis data yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi berganda, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji statistik regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas iklim organisasi dan motivasi serta variabel terikat kinerja tenaga pengajar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,641	1,737	
	Iklim Organisasi	,364	,099	,456
	Motivasi	,382	,095	,498

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pengajar

Sumber :Hasil penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,641 + 0,364X_1 + 0,382X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa iklim organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja tenaga pengajar CV Perisai Sains Palembang. Iklim organisasi dan motivasi mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja tenaga pengajar. Hal ini menunjukkan

bahwa kinerja tenaga pengajar dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan motivasi.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada regresi linier berganda digunakan nilai *R Square* pada tabel berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,728	,82146

a Predictors: (Constant), Motivasi, Iklim Organisasi

b Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pengajar

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,746. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja tenaga pengajar sebesar 74,6%. Sisanya sebesar

25,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Secara Serempak

Hasil pengujian Hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,493	2	27,746	41,118	,000 ^a
	Residual	18,894	28	,675		
	Total	74,387	30			

a Predictors: (Constant), Motivasi, Iklim Organisasi

b Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pengajar

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (41,118) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,34), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima

H_1 . Dengan demikian secara serempak iklim organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Uji Secara Parsial

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,369	,715
	Iklim Organisasi	3,688	,001
	Motivasi	4,022	,000

a Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pengajar

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi (3,688) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,048), atau nilai $sig. t$ untuk variabel iklim organisasi (0,001) lebih kecil dari alpha (0,05).

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel iklim organisasi. Dengan demikian, secara parsial iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (4,022) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,048), atau nilai sig. t untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05).

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Secara parsial variabel motivasi berpengaruh lebih dominan daripada variabel iklim organisasi. Artinya, variabel motivasi lebih berperan dalam menentukan kinerja tenaga pengajar dibandingkan dengan variabel iklim organisasi.

Pembahasan

Hasil uji F menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi tenaga pengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar CV Perisai Sains Palembang, hal ini di dukung oleh teori dari Sunyoto (2012:37), yang menyatakan bahwa “Bilamana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memerhatikan kepentingan pekerja

dan berorientasi pada kinerja, maka kita dapat mengharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, Bilamana iklim organisasi yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi maka kinerja akan menurun”. Sedangkan motivasi menurut teori Sunyoto (2013:153), Motivasi merupakan “komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan yang meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai kinerja karyawan yang semakin tinggi”. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan adalah pada gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan tingkat jabatan dan pendidikan karyawan, mendapatkan uang lembur sesuai dengan jam lembur dan mendapatkan jaminan dan asuransi kesehatan dan kecelakaan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga

pengajar dipengaruhi oleh iklim organisasi untuk mendorong kinerja tenaga pengajar. Sedangkan pemberian motivasi tenaga pengajar juga memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Penelitian di atas konsisten dengan penelitian pendahuluan yang diteliti oleh Siahaan (2012) yang menyatakan bahwa secara serempak iklim organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Selain itu, penelitian konsisten juga dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Risetiawan (2012), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa variabel independen yaitu iklim organisasi dan motivasi berprestasi, secara parsial memengaruhi variabel

independen yaitu kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang kuat.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara serempak ditunjukkan bahwa variabel independen (iklim organisasi dan motivasi) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar pada CV Perisai Sains Palembang.
2. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja tenaga pengajar dibandingkan iklim organisasi pada CV Perisai Sains Palembang.
3. Berdasarkan *R Square* adalah sebesar 0,746 (74,6%), berarti variabel dependen (kinerja tenaga pengajar) dapat dijelaskan oleh iklim organisasi dan motivasi sebesar 74,6%, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

sehingga diperlukan penelitian lain yang melihat variabel lain selain iklim organisasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja tenaga pengajar seperti pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.

Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi CV Perisai Sains Palembang berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dengan begitu pentingnya iklim organisasi dan motivasi yang akan meningkatkan kinerja tenaga pengajar CV Perisai Sains Palembang, sehingga perlu diperhatikan dalam pelaksanaan iklim organisasi dan motivasi yang berkaitan dengan kinerja tenaga pengajar.
2. Walaupun iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar, namun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan motivasi, maka iklim organisasi untuk tenaga pengajar perlu ditingkatkan lagi. Penyesuaian iklim organisasi dapat dilakukan

dengan menjalin hubungan dan komunikasi yang baik antara tenaga pengajar dengan pimpinan dan antara tenaga pengajar dengan tenaga pengajar dan antara pimpinan dan tenaga pengajar saling memberikan dukungan dalam bekerja.

3. Perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi kerja tenaga pengajar dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar, mengingat motivasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Perusahaan dapat memberikan motivasi dengan cara memberikan arahan atau dorongan moril. Selain itu, motivasi dapat diberikan dalam bentuk pemberian insentif tambahan kepada tenaga pengajar yang memiliki kehadiran yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Shammri. 2008. *Pengembangan Kepuasan Kerja*, Terjemahan Ny.L.Mulyana, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Ammirullah dan Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen*.

- Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, & James H. Donnelly. 2002. *Organisasi dan Manajemen Perilaku*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafray. 2009. *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rachmawaty, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- _____. 2013. *Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yani, H.M., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Admin. 2009. *Iklm Organisasi: Definisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor Yang Mempengaruhi.* (Online) <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/iklim-organisasi-definisi-pendekatan.html>.

Di akses tanggal 4 Juli 2015

Siahaan, Elisabeth 2012. *Pengaruh Iklm Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan.* (Online) Di akses 4 Juli 2015.

Miswan. 2012. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, iklim organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Pegawai Sipil pada Universitas Swasta di kota Bandung.* (Online) Di akses 4 Juli 2015.

Risetiawan, Eko Budi. 2002. *Pengaruh Iklm Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Blora.* (Online) Di akses 26 Juli 2015.