

ISSN : 2527-371X
Vol.1 Januari - Desember 2016

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui
Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015
HIMPUNAN SARJANA PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL INDONESIA
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015



Penyelenggara:



Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Makassar, Kerjasama
Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia
Daerah Sulawesi Selatan



ISSN: 2527 – 371X
Vol. 1 Januari – Desember 2016
SK ISSN: 0005.2527371X/JI.3.1/SK.ISSN/2016.05

PROSIDING

**SEMINAR NASIONAL
HIMPUNAN SARJANA PENDIDIKAN ILMU-ILMU
SOSIAL INDONESIA
Hotel Singgasana, 28 – 29 Nopember 2015**

**REVOLUSI MENTAL DAN KEMANDIRIAN
BANGSA MELALUI PENDIDIKAN ILMU-ILMU
SOSIAL DALAM MENGHADAPI MEA 2015**

**Diselenggarakan oleh:
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar bekerjasama
Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia**

**MAKASSAR
2015**

ISSN: 2527 – 371X
Vol. 1 Januari – Desember 2016
SK ISSN: 0005.2527371X/Jl.3.1/SK.ISSN/2016.05

PROCIDING

SEMINAR NASIONAL

**HIMPUNAN SARJANA PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL INDONESIA
(HISPISI) DAERAH SULAWESI SELATAN**

ISSN: 2527 – 371X

Vol. 1 Januari – Desember 2016

SK ISSN: 0005.2527371X/Jl.3.1/SK.ISSN/2016.05

Tanggal 13 Mei 2016

Diterbitkan oleh

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar Kerjasama dengan Himpunan
Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial(HISPISI) Daerah Sulawesi Selatan

Dewan Redaksi:

Ketua

Prof. Dr. Hasnawi Haris, M.Hum

Wakil Ketua

Dr. Jumadi, S.Pd., M.Si

Penyunting

Prof. Dr. Darman Manda, M.Hum

Prof. Dr. Andi Ima Kesuma, M.Pd.

Prof. Dr. Fakhri Kahar, M.Si

Prof. Dr. Manan Sailan, M.Hum

Dr. Amiruddin, M.Pd.

Dr. Najamuddin, M.Hum

Dr. Muhammad Guntur, M.Si

Dr. Muhammad Syukur, M.Si

Amirullah, S.Pd., M.Pd.

Reviewer

Prof. Dr. Andi Agustang, M.Si

Prof. Dr. Haedar Akib, M.Si

Prof. Dr. Andi Kasmawati, M.Hum

Dr. Firman Umar, M.Hum

Dr. Patahuddin, M.Pd.

Dr. Mustari, M.Hum

Dr. Herman, S.Pd., M.Si

Alamat Redaksi

Gedung Rektorat Lama Lt.2

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

Jl. Raya Pendidikan No. 1 Makassar 90222

DAFTAR ISI

1. Revolusi Mental, Kemandirian Bangsa dan Pendidikan Ilmu Sosial (Pemakalah Utama; Warsono; Rektor Universitas Negeri Surabaya) – 1
2. Pendidikan yang Utuh untuk memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN (Pemakalah Utama; Warsono; Universitas Negeri Yogyakarta) - 10
3. Kontribusi Pembelajaran Ekonomi dalam Mengembangkan Karakter Peserta Didik (Eko Wahjudi, Ruri Nurul Aeni Wulandari, Yoyok Soesatyo; Universitas Negeri Surabaya) – 23
4. Pembentukan Kompetensi Sosial Calon Guru Profesional melalui Pendidikan Profesi Guru Berasrama (Jumadi; Universitas Negeri Makassar) – 30
5. Pengembangan Pembelajaran IPS Menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN (Andi Ima Kesuma; Universitas Negeri Makassar) – 41
6. Pendidikan Antropologi: Tantangan, Harapan, dan Peluang Menuju Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Dimas Ario Sumilih; Universitas Negeri Makassar) – 51
7. Reinterpretasi Demokrasi dalam Kepemimpinan Tradisional Bugis yang Berkearifan Lokal (Bustan; Universitas Negeri Makassar) – 68
8. Membangun Kesadaran Hukum Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Dunia Kerja Sebagai Bagian Revolusi mental dalam Menyongsong MEA (Mustari; Universitas Negeri Makassar) – 77
9. Pencerdasan Moral-Emosional Melalui Sistem Pendidikan Terpadu (Suatu Upaya Pelaksanaan Revolusi Mental Menghadapi MEA 2015) (Sirajuddin Saleh; Universitas Negeri Makassar) – 85
10. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Harapan dan Tantangan dalam Perekonomian Bangsa (Umar Congge; FISIP Muhammadiyah Sinjai) – 96
11. Iklim dan Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Program Pascasarjana Universitas Halu Oleo) (Muh. Nur Yamin; Universitas Negeri Makassar) – 108
12. Perkembangan Peran Jender dalam Perspektif Teori Andragogi (Andi Tenri Pada Agustang, Muh. Said, Rusman Rasyid; Universitas Khairun Ternate, Universitas Negeri Makassar) – 116
13. Revolusi Mental dan Kurikulum Pendidikan Ekonomi dalam Menghadapi MEA (Bambang Suratman, Novi Trisnawati, Siti Sri Wulandari; Universitas Negeri Surabaya) – 124
14. Analisis Implementasi Kebijakan Pemekaran Daerah di Kabupaten Mamuju Utara (Syamsuddin Maldun; Universitas 45 Makassar) – 132
15. Tantangan dan Peluang Pemerintah Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) menuju Kemandirian Bangsa (Delly Mustafa; UPRI Makassar) – 145
16. Sistem Pendidikan Indonesia di Tengah Pergulatan Arus Struktural Global bagi Pengembangan Ilmu dan Teknologi (Hasni; Universitas Negeri Makassar) – 154
17. Peran Strategis PKn dalam Membangun Budaya Hukum yang Berkeadilan (Sakman; Universitas Negeri Palangkaraya) – 160
18. Peran Ilmu-Ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA (Musdaliah Mustadjar; Universitas Negeri Makassar) – 168

19. Solusi Pemikiran dan Alternatif Pemecahan Kemiskinan Menurut Konsep Ekonomi Islam (Samsidar; STAIN Watampone) – 175
20. Penerapan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern Berbasis Daya Saing Organisasi dalam Menyongsong MEA 2015(Rudi Salam dan Rosdiana; Universitas Negeri Makassar) – 186
21. Pentingnya Perlindungan Hukum Terhadap Karya Cipta di Bidang Komputer dalam Menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN(Muhammad Akbal; Universitas Negeri Makassar) – 191
22. Model Penguatan Nilai Integritas Mahasiswa dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)(Sarmini; Universitas Negeri Surabaya) – 202
23. Implementasi Nilai Karakter Sebagai Bagian Revolusi Mental dalam Pembelajaran Pendidikan IPS(Muhammad Masdar, Harifuddin Halim, Rasyidah Zainuddin; STKIP Cokroaminto, UPRI Makassar, Universitas 45 Makassar) – 218
24. Penerapan Metode Komunikasi Antarpribadi Dosen dalam Mengintegrasikan Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Mahasiswa(Herman, Darman Manda; Universitas Negeri Makassar) – 226
25. Kebijakan yang Berdimensi Kompetitif dalam Percaturan Masyarakat Ekonomi ASEAN(Muhammad Guntur dan Aslinda; Universitas Negeri Makassar) – 244
26. Membangun Budaya Hukum Menunjang Revolusi Mental Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN(MEA)(Andi Kasmawati dan Andi Qashas Rahman; Universitas Negeri Makassar) - 255
27. Regional Model Competency Standard (RMCS Model) pada Program Masyarakat Kompeten(Risma Niswaty; Universitas Negeri Makassar) – 263
28. Shapshot Daya Saing Indonesia Menghadapi ASEAN Economic Community, AEC 2015 (Haedar Akib dan Hamdan; Universitas Negeri Makassar & YAPIS Biak Numford) – 274
29. Menjaga Karakter Bangsa di Tengah Masyarakat Dunia Melalui Kebijakan Pembatasan Handphone pada Anak Sekolah Dasar(Suarlin; Universitas Negeri Makassar) – 283
30. Homeschooling; Menyiapkan Pendidikan Anak dalam Menghadapi Tantangan MEA(Supriadi Torro; Universitas Negeri Makassar) – 295
31. Peranan Kepala Sekolah dalam Manajemen Pendidikan Karakter (Suardi;Universitas Negeri Makassar) – 304



SEMINAR NASIONAL

"Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015"

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

IKLIM DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI *(Studi Pada Program Pascasarjana Universitas Halu Oleo)*

Muh. Nur Yamin
Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Penelitian iklim dan motivasi kerja pegawai pada kantor pascasarjana universitas Haluoleo, bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Pascasarjana Universitas Haluoleo. Penelitian ini termasuk penelitian eksploratif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah kuisioner pengukuran menggunakan skala Likert. Populasi penelitian seluruh pegawai kantor Pascasarjana Universitas Haluoleo Kendari yang berjumlah 35 orang. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi berganda Hasil penelitian menunjukkan Hasil analisis mengenai motivasi kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.811 dan iklim kerja (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 7.252 terhadap kinerja pegawai lebih besar dari $t_{tabel} = 2.032$ (tingkat signifikan 0,05). Analisis regresi linear berganda $Y = 4.482 + 0,270 X_1 + 0,561X_2 + 6.626$. sehingga secara statistik motivasi kerja dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pascasarjana Universitas Haluoleo Naik dan turunnya tingkat kinerja pegawai akan terjadi seiring dengan kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Mengefektifkan perilaku bekerja optimal pegawai, maka pimpinan pada kantor Pascasarjana Universitas Halu Oleo, perlu lebih sering memberikan penjelasan agar pegawai menyadari eksistensinya sebagai pelayan bagi mahasiswa, agar perilaku kerjanya lebih didorong dan diarahkan oleh faktor intrinsik.

Kata Kunci: Motivasi, iklim kerja, dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Memasuki era masyarakat ekonomi Asean 2015 idealnya birokrasi atau instansi pemberi layanan publik harus mampu menunjukkan prestasi kerja terbaik. termasuk otonomi dibidang pendidikan, namun banyak kenyataan visi mewujudkan pelayanan baik masih sekedar cita-cita. Kebanyakan pegawai masih menunjukkan prestasi kerja yang rendah di dalam melaksanakan tugas, bukti dari prestasi kerja yang minim itu terlihat dari kepatuhan aparat dalam menjalankan aturan-aturan yang bersifat normatif masih rendah. Organisasi bisa berdiri kokoh ditengah persaingan sesamanya dikarenakan adanya tujuan yang dicapai melalui



SEMINAR NASIONAL

"Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015"

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia

Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Gibson (2005) organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Dalam kaitan ini, iklim dan motivasi kerja menjadi faktor penting dan menentukan keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat terkait dengan sejauh mana para individu menunjukkan kinerja yang baik, sekaligus menggambarkan kinerja organisasi yang baik secara keseluruhan.

Pemberian motivasi yang efektif merupakan kemampuan untuk mempengaruhi anggota kelompok dan menggerakkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi secara maksimal dan penciptaan iklim kerja yang mendukung lahirnya motivasi berprestasi di kalangan anggota organisasi, termasuk dalam organisasi pendidikan perguruan tinggi. Motivasi merupakan cara mengembangkan pengaruh guna mewujudkan kerjasama antara pegawai untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau tujuan kerja kelompok yang dilakukan dalam organisasi. Dan iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di tempat kerja. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia dalam organisasi berkembang secara harmonis. Kondisi iklim kerja yang harmonis sangat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.

Kepekaan suatu Organisasi untuk dapat menciptakan kondisi iklim organisasi yang kondusif merupakan suatu hal yang sekiranya harus dilakukan agar karyawan dapat merasakan kesenangan dan kenyamanan dalam melaksanakan kegiatan kerja. Menurut Randall (2003): "*The climate within the organization is an important factor in human resource development, designing and implementing a program will be difficult*". Berry (1998), "*Organizational climate has been describe as the attitudinal warmth of an organization and as extent to with and organization is supportive of its member. Climate also reflects individuals' reaction to organization*" Aaron dan Sawitzky (2006) bahwa Iklim organisasi menghadirkan sebuah pandangan umum dari sebuah organisasi dan pengaruh individu terhadap lingkungan kerja, dimana iklim organisasi mempengaruhi perilaku kerja individu dan perilaku hubungan kerja. Iklim organisasi termasuk di dalamnya persepsi karyawan yang cenderung respon terhadap tempat kerja dan tugas - tugasnya. Hubungan iklim organisasi terhadap kinerja ditunjukkan dengan terciptanya iklim yang kondusif, dimana terdapatnya kenyamanan dan keleluasaan pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, akan membentuk sikap kerja yang positif dari pegawai. Iklim kerja menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) dilukiskan dan difahami sebagai satu set karakteristik atau sifat organisasi yang mempengaruhi kinerja anggota atau para karyawan dalam suatu organisasi.

Toulson dan Smith (1994) mengemukakan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Menurut Aaron dan Sawitzky (2006) bahwa Iklim organisasi menghadirkan sebuah pandangan umum dari sebuah organisasi dan pengaruh individu terhadap lingkungan kerja, dimana iklim organisasi mempengaruhi perilaku kerja individu dan perilaku hubungan kerja. Iklim organisasi termasuk di dalamnya persepsi



SEMINAR NASIONAL

"Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-
ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015"

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan
Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia

Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

karyawan yang cenderung respon terhadap tempat kerja dan tugas - tugasnya. Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007), iklim kerja merupakan salah satu unsur dari iklim organisasi yang merupakan kualitas Iklim internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka. Iklim kerja dapat dilukiskan dan difahami sebagai satu set karakteristik atau sifat organisasi yang mempengaruhi kinerja anggota atau para karyawan dalam suatu organisasi. Stringer daam Wirawan (2007) juga berpendapat bahwa karakteristik atau komponen iklim kerja seperti adanya penghargaan, perlakuan adil, kebebasan, toleransi, solidaritas, ketenangan dan rasa nyaman mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu atau menunjukkan prestasi atau sebaliknya. Iklim kerja adalah Iklim yang dipersepsikan anggota organisasi baik individu maupun kelompok yang secara rutin berkembang dan berlangsung dalam lingkungan internal organisasi dan turut mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

Motivasi kerja bertujuan untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja. Mc. Corinick dalam Mangkunegara (2002) . motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Mitchell dalam Kurnia (2008) motivasi penyebab perilaku, andai kata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya berupa kinerja tinggi.

Motivasi kerja bertujuan untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja. Menurut Armstrong (1999), motivasi kerja adalah faktor pendorong dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang dapat menimbulkan perilaku bekerja, serta dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya perilaku itu bekerja. Dijelaskan lebih lanjut oleh Armstrong motivasi intrinsik mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Motivasi intrinsik ini bisa berasal dari hubungan antar individual atau aktivitas yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik mengacu pada hubungan antara individual dengan faktor eksternal. Seorang individu termotivasi mengerjakan suatu aktivitas oleh adanya dorongan faktor eksternal seperti: reward, menghindari punishment (hukuman), atau mencapai sebuah tujuan yang bermakna (meaningful goal). Contoh dari faktor motivasi ekstrinsik adalah program seperti reward & punishment, kompensasi, remunerasi, jenjang karir, dan recognition (penghargaan). Thoha (2004) menyatakan perilaku manusia pada hakekatnya berorientasi tujuan, dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Dalam konteks ini, seorang pimpinan harus mengetahui dorongan atau kebutuhan seseorang yang mendorongnya untuk mau mengerjakan suatu aktivitas tertentu.

Arah iklim dan motivasi kerja adalah kinerja. Pembicaraan mengenai kinerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah memastikan bahwa karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi. Kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau *performance* merupakan cerminan, apakah organisasi atau perusahaan telah



SEMINAR NASIONAL

"Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015"

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

berhasil atau belum dalam usaha bisnisnya. Kurniawan (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi. Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Simamora (2004) Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2009) penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Rivaosida (2005) bahwa kinerja perorangan dengan kinerja lembaga terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian yang tinggi bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh iklim dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Pascasarjana Universitas Haluoleo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksploratif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah kuisioner dimana pengukuran terhadap jawaban responden menggunakan skala Likert. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor Pascasarjana Universitas Haluoleo Kendari yang berjumlah 35 orang. Analisis data akan dilakukan untuk menjelaskan pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y adalah regresi berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

a = konstanta fungsi regresi yang dapat ditentukan

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Iklim kerja

Y = Kinerja

b_1 dan b_2 = koefisien regresi dari masing-masing variabel X_1

Hasil analisis dengan persamaan regresi berganda akan dilanjutkan dengan uji F (pengujian simultan) dan uji t (pengujian parsial) dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai dasar dalam menerima dan menolak hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Kajian manajemen sumber daya manusia ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi antara lain: motivasi kerja dan iklim kerja. Atas dasar pemikiran tersebut maka tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja



SEMINAR NASIONAL

"Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-
ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015"

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan
Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

pegawai. Motivasi merupakan keseluruhan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Motivasi ini ditelaah dari dimensi intrinsik dan ekstrinsik sebagaimana dikemukakan

Motivasi intrinsik yang dimaksudkan adalah kondisi di dalam diri pegawai yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, indikator yang digunakan adalah: (1) dorongan untuk berbuat kebaikan kepada publik atau mahasiswa, (2) dorongan untuk berprestasi, (3) dorongan untuk merealisasikan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, dan (4) keinginan mencapai posisi yang lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan skor terbesar adalah keinginan untuk berprestasi, dan skor terkecil adalah ingin mencapai posisi yang lebih baik. Dan rata-rata skor sebesar 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak memiliki keinginan memperoleh jabatan yang tinggi namun motivasi untuk terus berprestasi menjadi pemicu utama. Hal ini didorong oleh prinsip bahwa memperoleh jabatan tidak selamanya terkait dengan prestasi kerja yang dicapai namun terkait dengan faktor-faktor lainnya. Menurut Amstrong (1999) motivasi yang mengacu pada hubungan pegawai dengan pekerjaannya, merupakan motivasi yang berasal dari rangsangan di dalam diri setiap individu untuk melakukan suatu aktivitas tanpa mengharap ataupun meminta ganjaran. Kenyataan di lapangan menunjukkan pegawai umumnya juga memiliki motivasi yang kuat untuk berbuat kebaikan serta menunaikan rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan mahasiswa, serta menunjukkan prestasi kerja.

Motivasi ekstrinsik yakni kondisi eksternal yang bersumber dari aktivitas manajerial dalam mendorong pegawai agar melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Untuk mengukur dimensi ekstrinsik tersebut maka indikator-indikator yang digunakan adalah: (1) ketersediaan insentif finansial, (2) ketersediaan fasilitas kerja, (3) tidak ingin mendapat sanksi dari atasan, dan (4) pelibatan dalam pembuatan keputusan organisasional. Indikator yang memperoleh skor terbesar adalah ketersediaan fasilitas kerja, terkecil adalah tidak ingin mendapat sanksi dari atasan, dan skor rata-rata 4,27. Terlihat bahwa pegawai lebih didorong oleh motivasi ekstrinsik ketimbang motivasi intrinsik. Secara umum motivasi memiliki skor 4,04 (berada pada interval penilaian 3,41-4,21), nilai tersebut mengindikasikan tanggapan responden terhadap iklim kerja berada dalam kategori baik. Diungkapkan oleh Amstrong (1999) seorang pekerja lebih termotivasi mengerjakan suatu aktivitas oleh adanya dorongan faktor eksternal seperti: *reward* (ganjaran), menghindari *punishment* (hukuman). Selanjutnya dikemukakan Kurnia (2008) motivasi intinya adalah perlunya motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan dalam bentuk pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Selanjutnya kondisi iklim kerja yang baik dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja diamati dalam beberapa aspek seperti adanya penghargaan yang diberikan kepada setiap pegawai, perlakuan yang wajar /non diskriminasi kepada setiap pegawai, kebebasan dan toleransi diantara sesama karyawan, rasa solidaritas sosial senasib dan sepenanggungan serta adanya ketenangan dan rasa nyaman dalam bekerja pada kantor Pascasarjana Universitas Halu Oleo, secara umum telah cukup baik berdasarkan rata-rata penilaian responden dari seluruh dimensi yang digunakan dalam variabel iklim kerja, yakni sebesar 4,17 (berada



SEMINAR NASIONAL

"Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015"

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

pada interval penilaian 3,41-4,21). Nilai tersebut mengindikasikan tanggapan responden terhadap iklim kerja berada dalam kategori baik.

Iklim kerja yang kondusif atau baik menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi suatu organisasi agar dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik bagi setiap pegawai. Dikemukakan oleh Gibson (2005) iklim kerja yang baik sangat mendukung kinerja staf dalam organisasi, di mana setiap staf dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan secara optimal.

Indikator hasil kerja dalam penelitian ini, yang memperoleh skor terbesar adalah tidak sering ada penolakan dari atasan terhadap hasil kerja, terkecil adalah selalu menyelesaikan kerja tepat pada waktunya. Rata-rata skor keempat indikator dimensi hasil kerja ini adalah 4,05. Dalam penelitian ini angka tersebut menunjukkan kategori baik (3,41 – 4,21). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah mampu menampilkan hasil kerja yang maksimal dan sesuai dengan tuntutan atasan maupun harapan masyarakat yang dilayani.

Hasil penelitian diperkuat hasil analisa statistik pengaruh motivasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan berikut.

$$Y = 4.482 + 0,270 X_1 + 0,561X_2 + 6.626$$

Diperkuat pula melalui hasil uji secara parsial iklim kerja (nilai uji t sebesar 7.252) memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai pada kantor Pascasarjana Universitas Halu Oleo dibanding motivasi kerja (nilai uji t sebesar 2.811). Adapun besarnya motivasi kerja dan iklim kerja terhadap perubahan peningkatan kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,863 yang berarti bahwa sebesar 86,30% variasi perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai pada kantor Pascasarjana Universitas Halu Oleo, diterangkan atau dijelaskan oleh variable independen yakni motivasi kerja dan iklim kerja.

Di samping itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat melalui hasil uji F yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 100.458$ dengan nilai probabilitas = $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa apabila motivasi kerja dan iklim kerja berada pada kondisi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai apabila diamati dari dimensi kompetensi kerja dan hasil kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan iklim dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pascasarjana Universitas Halu Oleo. Hal tersebut berarti bahwa naikturunnya tingkat kinerja pegawai akan terjadi seiring dengan kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Sebagian besar pegawai mendasarkan perilaku kerjanya pada dorongan yang kuat untuk berbuat kebajikan kepada masyarakat, menunjukkan prestasi kerja, dan pelibatan dalam pembuatan keputusan.



SEMINAR NASIONAL

"Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015"

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

SARAN

Mengefektifkan perilaku bekerja optimal pegawai, maka pimpinan pada kantor Pascasarjana Universitas Halu Oleo, perlu lebih sering memberikan penjelasan agar pegawai menyadari eksistensinya sebagai pelayan bagi mahasiswa, agar perilaku kerjanya lebih didorong dan diarahkan oleh faktor intrinsik berupa keinginan yang kuat untuk berbuat kebaikan kepada mahasiswa dan mencapai prestasi kerja ketimbang insentif finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarons, Gregory A and Sawitzky, Angelina C, 2006, *Organizational Climate Partially Mediates the Effect of Culture on Work Attitudes and Staff Turnover in mental Health Services*, Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, Vol. 33, No. 3.
- Armstrong, Michael. 1999. *The Art of HRD: Human Resource Management, (Vol 2)*. Crest Publishing House, London.
- Berry, John M, 1998, *Strategic Planning for Public and Profit Organization: A guide sherenhthenning and sustaining organization achivement*, Revised Edition, Jossey-basic Inc, Publishers 350 Sansome Sreet, San Francisco.
- Biyantu, 2004, *Pengaruh Iklim dan Motivasi Kerja Pegawai Administratif terhadap Produktivitas Kerjanya*, Tesis Pascasarjana UPI Bandung: tidak diterbitkan
- Gibson, James E., Donnelly. R. A., 2004. *Organisasi* (terj.). Erlangga, Jakarta.
- Idohci Anwar. 1990, *Transformasi Biaya Pendidikan dalam Layanan Pendidikan pada Perguruan Tinggi Negeri*, Disertasi UPI Bandung: tidak diterbitkan.
- Kurnia, Luvy, 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover*, Tesis, Program Pascasarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Penerbit Pembaharuan Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson J.H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Randall S. dan Jackson, Susan E. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke- 21*. Edisi Ke-Enam, Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Neil Barnwell, 2002. *Organization Theory: Structure, Design, and Application*. Pearson Education Australia Pty Ltd. Sydney Australia.
- Sedarmayanti. 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. STIE YKPN. Yogyakarta.



SEMINAR NASIONAL
"Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-
ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015"
Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan
Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

- Toha, Miftah. 2004, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Radjawali Press.
Toulson, Smith. 1994. *Iklim Organisasi*. Jurnal. <http://www.google.co.id>. tanggal 21
Januari 2013.
Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Peneltia*.
Salemba Empat, Jakarta.

SUSUNAN ACARA

Waktu	Kegiatan	Keterangan
Singgasana, 28 Nopember 2015		
08.30 – 13.00	Registerasi Peserta	Panitia
13.00 – 19.15	Cek In	Panitia
19.15 – 19.25	Acara Pembukaan	Protokol
19.25 – 19.35	Tari Adat	Panitia
19.35 – 19.40	Laporan Panitia Pelaksana	Dr. Muhammad Guntur, M.Si
19.40 – 19.50	Sambutan Dekan FIS/Ketua Umum HISPISI Sul-Sel	Prof. Dr. Hasnawi Haris, M.Hum
19.50 – 20.10	Sambutan Rektor UNM Sekaligus Membuka Kegiatan	Prof. Dr. H. Arismunandar, M.Pd
Singgasana, 29 Nopember 2015		
07.00 – 08.35	Registerasi	Panitia
08.15 – 08.35	Pelantikan Pengurus HISPISI Sul-Sel	Pengurus HISPISI Pusat Sardiman AM. M.Pd.
08.35 – 08.50	Penandatanganan MOU	Panitia
08.50 – 10.20	Seminar Nasional Keynote Speaker	Prof. Intan Ahmad, Ph.D Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Si Moderator Prof. Dr. Hasnawi Haris, M.Hum
10.20 – 10.30	Coffe Break	Panitia
10.30 – 12.30	Seminar Nasional Invited Speaker I	Prof. Dr. Warsono, M.S Prof. Zamroni, Ph.D Moderator Dr. Jumadi, M.Si
12.30 – 13.00	Istirahat	Panitia
13.00 – 15.00	Seminar Nasional Invited Speaker Sesi II	Dr. Syamsu Rizal, MI, S.Sos., M.Si Moderator Prof.Dr. Andi Ima Kesuma, M.Pd.
15.00 – 15.15	Coffe Break	Panitia
15.15 – 16.30	Seminar Paralel Kelompok 1 : Sub Tema 1 Kelompok 2 : Sub Tema 2 Kelompok 3 : Sub Tema 3	Moderator Dr. Najamuddin, M.Hum Dr. Muhammad Syukur, M.Si Dr. Bachtiar, M.Pd.
16.30 – 17.00	Penutupan/Sertifikat	Panitia

