

PENGARUH IKLIM KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Benny Usman *)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis apakah Iklim kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang? 2) untuk mengetahui dan menganalisis apakah Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang? 3) untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang?. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah 1) diduga iklim kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. 2) diduga iklim kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. 3) diduga semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas PGRI Palembang keseluruhan berjumlah 416 orang, sedangkan dalam penelitian ini sampel yang diambil sebesar 20% dengan tehnik sample yang ditetapkan simple random sampling yaitu berjumlah 83 orang. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Iklim kerja dan semangat kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. (2) Iklim kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. (3) Semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

Kata Kunci : Iklim kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Iklim kerja dalam ilmu manajemen sebagai bagian dari strategi yang dituangkan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan manajer dalam upayanya untuk mempengaruhi staf agar dapat berkerjasama untuk mencapai tujuan organisasi Suyatno (2008 : 135). Penciptaan iklim kerja berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja tanggung jawab, kepuasan kerja dan disiplin kerja serta produktivitas kerja Kolb (1995 : 89).

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar

manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik.

Kegiatan dan perilaku antara karyawan dengan pimpinan, sangat menentukan iklim di suatu lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan harus dapat menentukan tujuan organisasinya untuk menciptakan iklim yang tepat sesuai dengan tujuan para karyawannya. Karena persepsi terhadap baik buruknya iklim kerja ditentukan oleh penilaian karyawan itu sendiri.

Sesuai yang dikemukakan oleh Wirawan (2007 : 122). Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Selain dari iklim kerja, semangat kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94) : "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya".

Dari pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Oleh karena perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel iklim kerja dan semangat kerja.

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah Universitas PGRI Palembang sebagai salah satu universitas yang bergerak dibidang pendidikan. Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan tidak terlepas dari peran aktif tenaga kerja atau karyawan yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya berupaya mewujudkan sistem dan iklim pendidikan yang baik.

Dari latar belakang diatas menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang."

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dirasakan sangat penting dan menarik minat peneliti dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Iklim kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja

- pegawai Universitas PGRI Palembang?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang?

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan objek penelitian maka penelitian ini akan dilakukan di Universitas PGRI Palembang. Penelitian ini dibatasi hanya pada iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

1.5. Landasan Teori

1.5.1. Iklim Kerja

Istilah iklim kerja pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim kerja dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Banyak pengertian iklim kerja yang dikemukakan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut :

Wirawan (2007 : 122). Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Litwin dan Stringer (1968). Iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan,

nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu.

Menurut Robert G. Owens dalam Wirawan (2007 : 122) mendefinisikan iklim kerja sebagai “.....*study of perception that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”. Iklim kerja dapat didefinisikan sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya.

James L. Gibson dkk dalam Sutisna (2009:36), mendefinisikan iklim kerja sebagai : Iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Menurut Higgins dalam Sutisna (2009 : 98), iklim kerja adalah kumpulan dari persepsi anggota organisasi termasuk mengenai peraturan, keinginan dari pekerjaan dalam organisasi, dan lingkungan sosial dalam organisasi. Jadi iklim kerja merupakan harapan-harapan serta cara pandang individu terhadap organisasi. Dari teori yang dikemukakan Higgins tersebut dapat dikatakan bahwa iklim kerja terbentuk karena adanya persepsi anggota mengenai peraturan, keinginan organisasi dan lingkungan sosialnya, atau dengan kata lain iklim kerja adalah cara pandang anggota terhadap organisasi.

Berdasarkan definisi di atas yang menjelaskan bahwa iklim kerja muncul karena proses interaksi di antara anggota organisasi yang kemudian memunculkan karakteristik organisasi tersebut, dan beberapa hal penting yang perlu dicatat dari pengertian iklim kerja di atas adalah:

pertama, berkaitan dengan persepsi mengenai iklim organisasi berdasarkan atas apa yang dijalankan dan dipercayai oleh anggota organisasi. Bila anggota organisasi telah biasa dengan otoritas yang tinggi dari atasan misalnya maka tindakan para anggota organisasi akan selalu berdasarkan iklim seperti itu. *Kedua*, hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklim yang dihasilkan. Secara umum diakui bahwa iklim kerja merupakan faktor penting terhadap perilaku para anggota organisasi itu sendiri.

Iklim kerja dipandang pada sebagai konsep sistem dinamis. Artinya iklim di suatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah ke suasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana proses interaksi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim di suatu organisasi tidak akan sama dengan iklim pada organisasi lain, walaupun mungkin keseluruhan aktivitas mereka memiliki karakteristik yang hampir sama. Hal ini disebabkan karena penggerak kegiatan diorganisasi itu yaitu manusia. Berkaitan dengan hal tersebut iklim organisasi diartikan sebagai suatu ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, karena tiap organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakan sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklim organisasi tersebut. Atau dalam pendapat lain iklim kerja merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi.

Ditegaskan bahwa iklim kerja tercipta sebagai hasil dari perpaduan beberapa hal, pengalaman masa lalu, pengaruh dari hambatan-hambatan yang tercipta dalam sistem organisasi, kebutuhan khusus, harapan,

kepemimpinan atasan dan adanya komunikasi serta hubungan informal antara atasan dengan anggota-anggota organisasi. Di samping itu dikatakan pula bahwa iklim organisasi merefleksikan berbagai usaha baik secara internal maupun eksternal dari tipe-tipe orang yang aktif dalam organisasi tersebut, proses kerja, makna komunikasi dan latihan otoritas di dalam tubuh organisasi. Oleh karena itu iklim kerja dikembangkan oleh organisasi itu sendiri.

1.5.2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Nitisemito (2002 : 108). Bahkan turunnya/rendahnya semangat dan kegairahan kerja sebenarnya dapat diketahui dengan jalan melihat indikasi-indikasi yang mungkin yang mungkin timbul yaitu antara lain turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik/tinggi dan sebagainya. Sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja harus kita ketahui sebab dengan demikian dapat meningkatkan kegairahan kerja.

Semangat (moril) kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama Moekijat (2002 : 130).

Definisi di atas menunjukkan bahwa dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil sehingga dengan ini semua produktivitas akan dapat ditingkatkan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, yaitu antara lain:

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawan/pegawainya.

Pengertian "cukup" ini adalah sebenarnya sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayar tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan kegairahan kerja para pegawainya.

Perlu dicatat disini bahwa yang dimaksud gaji bukanlah imbalan jasa dalam bentuk uang semata, tetapi dalam bentuk yang lain. Misalnya: jatah beras, perawatan kesehatan, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berbentuk gaji yang cukup, mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali

kadang-kadang (dalam kurun waktu tertentu) menciptakan suasana santai.

Banyak sekali cara-cara yang dapat dijalankan oleh perusahaan, misalnya dengan jalan mengadakan rekreasi/piknik bersama-sama, mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan dan sebagainya.

Pengaruh yang diakibatkan karena itu cukup besar, kegairahan kerja para karyawan akan timbul karenanya. Mereka akan saling merasa dalam satu kesatuan dan masa satu naungan di bawah nama perusahaan.

4) Harga diri perlu mendapat perhatian

Perusahaan yang baik biasanya mempunyai karyawan yang hasil kerjanya dapat diandalkan. Dengan keadaan seperti itu perusahaan akan cepat maju karena cara kerja karyawan cukup baik.

Jika prestasi karyawan itu cukup menonjol apa salahnya bila pemimpin memberikan penghargaan baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi. Setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain.

5) Tempatkan para karyawan/pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Jadi sesungguhnya masalah ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang telah

merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan.

- 6) Berikan kesempatan untuk maju
Kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Jika hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya. Berikanlah penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Bagi perusahaan yang baik bukan saja hanya memberikan penghargaan akan tetapi bahkan pihak perusahaan mengadakan program pendidikan tambahan bagi karyawannya. Tentu saja para karyawan akan menyambutnya dengan hati gembira dan kegembiraan inilah salah satu pendorong kegairahan kerja.

- 7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
Kegairahan kerja para karyawan akan terpujuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi karyawannya.

Kalau sekiranya pemberian tunjangan pensiun dirasakan sebagai suatu tindakan yang erat bagi perusahaan, maka sebenarnya ada jalan lain yang cukup baik. Misalnya dengan cara mewajibkan para karyawannya untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam bentuk polis asuransi.

- 8) Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab.

Tanggungjawab dapat menciptakan kegairahan kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan merasa senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dapat dirasakan juga oleh mereka.

Sebenarnya loyalitas dapat juga ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif lain seperti yang dijelaskan dimuka.

- 9) Sekali-kali para karyawan/pegawai perlu juga diajak berunding

Di dalam perusahaan merencanakan sesuatu yang agak penting sebaiknya para karyawan diajak berunding. Misalnya kita akan merencanakan menaikkan penjualan sebanyak 25% untuk tahun depan. Maka setiap karyawan yang bertugas dibidang penjualan, produksi, pembelian dan keuangan sebaiknya diajak berunding.

Dengan mengikut sertakan mereka berunding maka perasaan bertanggungjawab akan timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut akan lebih baik.

- 10) Pemberian insentif yang terarah
Agar perusahaan memperoleh hal secara langsung maka selain cara-cara yang telah disebutkan di atas, dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada para karyawan.

Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif untuk mendorong gairah kerja para karyawan. Tentu saja cara itu harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.

- 11) Fasilitas yang menyenangkan
Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawannya maka berarti kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Fasilitas yang menyenangkan janganlah diartikan secara sempit, sebab banyak menafsirkan bahwa fasilitas menyenangkan antara lain rekreasi, cafetaria sampai olah raga dan sebagainya.

Sebenarnya fasilitas yang menyenangkan sangat luas, sehingga termasuk juga pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya. Tempat ibadah akan menimbulkan ras kesenangan batiniah, sebab dengan penyediaan tempat ibadah akan memudahkan

mereka yang akan menjalankan ibadah Nitisemito (2002 : 108).

Apabila kegairahan kerja karyawan menurun, akan berdampak negatif terhadap perkembangan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan oleh menurunnya moral kerja dari karyawan karena adanya perasaan tidak puas terhadap cara-cara yang dipergunakan oleh pemimpin untuk menggerakkan bawahannya.

1.5.3. Kinerja Pegawai

Siagian (2005 : 96) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan, dan lain-lain.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

“Rivai, *Performance Appraisal*, (2004 : 14) : kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian sesuatu pekerjaan yang diminta”.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang, tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Mangkunegara (2001 : 67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu upaya pencapaian prestasi kerja lebih baik. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja. "Hariandja (2002 : 195) Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi."

Menurut Hasibuan (2004 : 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan prestasi kerja adalah hubungan dari tiga faktor penting yaitu; kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas. Semakin besar faktor-faktor diatas, maka semakin besar prestasi yang bersangkutan.

Yunus, (2002 : 7) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah proses peningkatan hasil yang dicapai oleh pekerja atau pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi orang-orang tertentu.

Amstrong (2004 : 29) mengemukakan bahwa manajemen kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut/kompetensi terencana yang telah disepakati.

Djamaluddin (2008 : 87) kinerja (*performance*) adalah kadar keberhasilan pegawai baik secara individu maupun bersama-sama dalam kelompok dan organisasi menjalankan kegiatan-kegiatan dengan sifat-sifat tertentu dalam menciptakan produk dan jasa-jasa untuk mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2004: 309) kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji atau upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Sukmalana (2007 : 1) memberikan pengertian kinerja : "sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya."

Sukmala (2007 : 3) menjelaskan manajemen kinerja merupakan suatu proses hubungan timbal balik secara erat (*komunikasi*) yang berkesinambungan dan kemitraan antara karyawan dan para manajer atau supervisor (*penyelia*) sebagai suatu proses maka hal ini meliputi kegiatan membangun dan pengelola harapan tentang kinerja yang baik dan jelas (*terukur*) serta pemahaman mengenai isi pekerjaan dan cara bagaimana melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Dengan demikian didalamnya mencakup berbagai aspek baik yang menyangkut individu dan perilakunya, mekanisme organisasi, kepemimpinan

dan lainnya, sehingga menjadi suatu sistem bagaimana mencapai kinerja dengan membangun kinerja untuk memberikan nilai tambah bagi pihak karyawan, manajer dan organisasinya.

Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Karjantoro (2004 : 56) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk

menghindari hasil yang merugikan.

1.6. Penelitian Terdahulu

Alugoro dan Kukuh (2002), dalam penelitiannya menggunakan Iklim kerja sebagai variabel independen dan Kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen yang di lakukan di Sekretariat Daerah Kota Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Faktor iklim kerja yang meliputi Conformity, Responsibility, Standard Reward, Clarity, dan Team Spirit, mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan juga diperoleh nilai R² sebesar 0.820, artinya bahwa variabel tergantung (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya secara simultan sebesar 82% dan sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

Faqih (2005), dalam penelitiannya menggunakan Sikap, motivasi, iklim kerja sebagai variabel independen dan Prestasi Kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan sikap, motivasi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah.

Nurhendar (2007), Hasil analisis inferensial dengan menggunakan regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Diantara variabel stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2), ditemukan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel yang dimaksud adalah variabel semangat kerja (X2). Hal tersebut dibuktikan dengan kontribusi dari variabel

tersebut merupakan yang terbesar. Dari dua variabel bebas yakni stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2), ada variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y), yakni variabel stres kerja (X1).

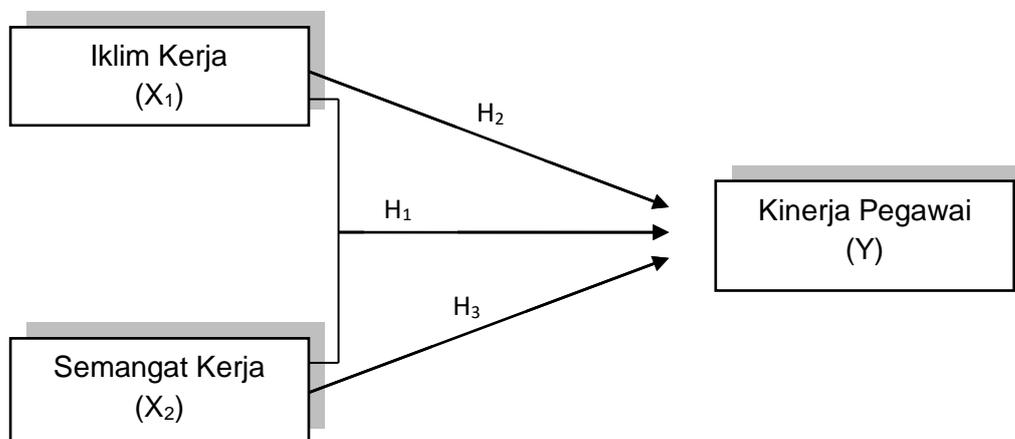
Hamboru (2009), hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan semangat kerja karyawan dieprsepsikan biasa saja, dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean score) sebesar 3,09 yang berada pada skala interval 2,61-3,40. Atribut semangat kerja yang dipersepsikan paling baik adalah penghargaan dan pujian yang diberikan atasan terhadap hasil kerja mendorong semangat kerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean score) sebesar 3,81 yang berada pada skala interval 3,41 – 4,20.

Mulyanto (2010), hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil

perhitungan rata-rata rentang skala diperoleh angka sebesar 148,11 yang berarti bahwa iklim organisasi di kategorikan baik. Sedangkan untuk rata-rata rentang skala variabel kinerja diperoleh angka sebesar 152,75 yang masuk dalam kategori tinggi. Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan pada UD. ARJASA Kota Batu.

Sambas (2009), hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi ditemui bahwa pendidikan formal dan pengetahuan memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkup iklim kerja di dapati bahwa kompensasi, kerjasama tim, dan kebijakan organisasi memberi nilai yang cukup besar terhadap kinerja staf.

1.7. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga iklim kerja dan semangat kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

2. Diduga iklim kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

3. Diduga semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas PGRI Palembang yang beralamat di Jl. A. Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Kecamatan Seberang Ulu I Palembang

2.2. Populasi dan Teknik Sampling

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 416 orang. Dalam penelitian ini tehnik pengambilan sample yang dilakukan secara *stratified sampling* selanjutnya ditarik secara random dengan menggunakan metode *simple random sampling* atau pengambilan secara acak sederhana. Besarnya sampel diambil 20% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 83 orang.

2.3. Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan adalah desain kausal yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas pertama adalah iklim kerja (X_1), variabel bebas kedua adalah semangat kerja (X_2), dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Pada penelitian ini ingin melihat pengaruh X_1 secara parsial terhadap Y , pengaruh X_2 secara parsial terhadap Y , dan pengaruh X_1 , X_2 secara bersama-sama terhadap Y .

2.4. Operasional Variabel

2.4.1. Iklim kerja (X_1)

Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi Wirawan (2007 : 122).

2.4.2. Semangat Kerja (X_2)

Semangat kerja karyawan, adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik yang ditunjukkan Nitisemito (2002 : 108

2.4.3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian Karjantoro (2004 : 56).

2.5. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

2.5.1. Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti pada penelitian sebagai berikut ialah:

- a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti. Data digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah terdiri dari jawaban-

jawaban responden mengenai pertanyaan yang disediakan peneliti yang berhubungan dengan variable penelitian. Data primer diperoleh dari wawancara pada responden dan berbagai sumber lalu juga dengan penyebaran kuesioner.

b. **Data Sekunder**

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua (penelitian terdahulu) dan teori-teori yang diperoleh dari literature penelitian terdahulu maupun dari internet yang berupa berbagai input teoritis yang merupakan tambahan studi pustaka.

2.5.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dari ketiga variabel tersebut menggunakan metode angket. Angket yang akan digunakan dalam penelitian ini berbentuk angket langsung, tertutup dan berskala. Adapun yang dimaksud dengan angket langsung adalah responden diminta menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam angket sesuai dengan keadaan dirinya. Sementara itu yang dimaksud dengan tertutup yaitu responden sudah diberi alternatif jawaban dan tinggal memilih jawaban mana yang sesuai dengan dirinya, dan berskala artinya bahwa jawaban yang dipilih oleh responden mempunyai nilai yang berskala.

2.6. Metode Analisis

Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dipilih dan dipergunakan dengan maksud untuk menggambarkan karakteristik penyebaran skor setiap variable dengan menghitung rata-rata, mean,

simpangan baku, skor tertinggi, skor terendah, serta visualisasi data berupa grafik dan table. Statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variable iklim kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dan iklim kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama dipergunakan analisis regresi dan korelasi.

3. PEMBAHASAN

3.1. Analisis Deskripsi

3.1.1. Variabel iklim kerja

Dari hasil pengolahan data mengenai iklim kerja yang ada di Universitas PGRI Palembang diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terendah adalah skor 3,52 dan tertinggi dengan skor 4,06 dan secara keseluruhan mempunyai skor rata-rata 3,80. Untuk pernyataan nomor 1 mempunyai skor terendah yaitu 3,52 yang berbunyi "Visi dan Misi Lembaga melekat setiap diri karyawan". Hal ini menunjukkan bahwa visi dan misi lembaga belum sepenuhnya dihayati oleh karyawan, kedepan supaya visi dan misi ini melekat pada setiap diri karyawan harus tetap di sosialisasikan pada saat-saat ada pertemuan dan rapat-rapat rutin. Tetapi secara keseluruhan iklim kerja di Universitas PGRI sudah baik, namun tetap dipertahankan dan ditingkatkan agar menjadi lebih baik.

3.1.2. Variabel semangat kerja

Dari hasil pengolahan data mengenai semangat kerja yang ada di Universitas PGRI Palembang diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terendah adalah skor 3,47 dan tertinggi dengan skor 4,01 dan secara keseluruhan mempunyai skor rata-rata 3,82. Untuk pernyataan nomor 7 mempunyai skor terendah

yaitu 3,47 yang berbunyi “Selama ini pihak lembaga telah memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan”. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga belum sepenuhnya memperhatikan jaminan kesehatan kepada karyawannya, walaupun lembaga sudah memberikan jaminan yang berupa jaminan kesehatan dan uang pesangon kepada karyawan yang sakit dan karyawan yang pensiun, namun sebagian karyawan berpendapat lembaga masih harus memberikan jaminan-jaminan yang lain agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Tetapi secara keseluruhan semangat kerja di Universitas PGRI sudah baik, namun tetap dipertahankan dan ditingkatkan agar menjadi lebih baik.

3.1.3. Variabel Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data mengenai kinerja pegawai yang ada di

Universitas PGRI Palembang diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terendah adalah skor 3,53 dan tertinggi dengan skor 4,00 dan secara keseluruhan mempunyai skor rata-rata 3,76. Untuk pernyataan nomor 6 mempunyai skor terendah yaitu 3,53 yang berbunyi “Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan apabila terjadi kesalahan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak bertanggung jawab dan mengakui atas kesalahan dalam pekerjaan, mereka beranggapan bahwa kesalahan dalam pekerjaan adalah biasa dan seharusnya lembaga juga harus berperan dan bertanggung jawab juga atas kesalahan tersebut. Tetapi secara keseluruhan kinerja pegawai di Universitas PGRI sudah baik, namun tetap dipertahankan dan ditingkatkan agar menjadi lebih baik.

3.2. Analisis Regresi

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Beta	t	Probabilitas (Sig t)	Keputusan Terhadap Ho
Iklim Kerja (X1)	0,464	0,485	5,783	0,000	Ditolak
Semangat Kerja (X2)	0,333	0,384	4,586	0,000	Ditolak
Constant	0,729				
F_{tabel}	= 3,111				
F_{hitung}	= 34,893				
t_{tabel}	= 1,990				
R	= 0,683				
R Square	= 0,466				

3.3. Pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan

$\hat{Y} = 0,729 + 0,464X_1 + 0,333X_2$ dari persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa nilai roefisien regresi iklim kerja (X_1) = 0,464, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika

variable iklim kerja naik sebesar 1 satuan score maka variable kinerja pegawai juga naik sebesar 0,464 begitu juga jika variable iklim kerja turun sebesar 1 satuan score maka variable kinerja pegawai juga turun sebesar 0,464, dengan ketentuan X_2 konstan. Sedangkan nilai koefisien regresi semangat kerja (X_2) = 0,333, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variable semangat kerja naik sebesar 1 satuan score maka variabel kinerja pegawai juga naik sebesar 0,333 begitu juga jika variable semangat kerja turun sebesar 1 satuan score maka variabel kinerja pegawai juga turun sebesar 0,333, dengan ketentuan X_1 konstan.

Dilihat dari nilai beta maka iklim kerja pengaruhnya lebih besar dari semangat kerja. Ini bisa dilihat dari nilai beta iklim kerja adalah 0,485 sedang semangat kerja sebesar 0,384

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara iklim kerja dan semangat kerja dengan kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Selanjutnya nilai koefisien determinasi R^2 (*R square*) sebesar 0,466 atau (46,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (iklim kerja dan semangat kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 46,6%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (iklim kerja dan semangat kerja) mampu menjelaskan sebesar 46,6% variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hal ini menjelaskan bahwa iklim kerja dan semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai,

sehingga apabila kedua variabel tersebut diabaikan atau tidak dilaksanakan secara baik, maka kinerja pegawai akan menurun.

Dari uji F diperoleh P value = 0,000 (sig. < 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yakni iklim kerja dan semangat kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap Kinerja.

Iklim kerja dapat berada di salah satu titik pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral atau ke yang tidak menyenangkan. Karyawan menganggap bahwa iklim kerja terasa menyenangkan apabila dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan yang berharga. Mereka seing menginginkan pekerjaan yang memuaskan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka juga ingin didengarkan dan diperlakukan sebagai individu yang bernilai, intinya mereka ingin merasa bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan keberadaan, kebutuhan, dan masalah mereka.

Semangat kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.

Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut.

Pada umumnya turunnya semangat dan kegairahan kerja karena ketidakpuasan pegawai/karyawan yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka

dapat dilakukan antara lain dengan jalan: memberikan gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan pada mereka untuk maju, sekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usahan para karyawan memiliki loyalitas, pemberian insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan dan sebagainya.

3.4. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial variabel iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil $t_{hitung} = 5,783$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,990$ menunjukkan hipotesis "Iklim kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang" terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Kemudian dari hasil perhitungan nilai koefisien regresi iklim kerja (X_1) = 0,464, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variable iklim kerja naik sebesar 1 satuan score maka variable kinerja pegawai juga naik sebesar 0,464 begitu juga jika variable iklim kerja turun sebesar 1 satuan score maka variable kinerja pegawai juga turun sebesar 0,464, dengan ketentuan X_2 konstan.

Iklim kerja seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Semakin tinggi Iklim kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula hasil yang didapat yang dalam hal ini adalah kinerja. Iklim kerja mental dan phisik ini diperlukan demi keberhasilan kinerja sehingga Iklim kerja menjadi hal yang sangat penting.

Hal pertama yang harus diperhatikan untuk membangun iklim kerja yang baik adalah bagaimana pemimpin mampu membangun kepercayaan dan ikatan kredibilitas yang baik antara pemimpin dengan bawahan, juga antar sesama bawahan.

Iklim kerja yang baik adalah iklim yang memiliki saling percaya antara satu dengan lain. Sehingga setiap pekerjaan yang dipikul bisa dilakukan bersama-sama. Pemimpin harus mampu membangun rasa saling percaya antarbawahan hingga mereka mampu bekerjasama. Sekali seseorang tidak percaya kepada yang lain, akan sulit tercipta ikatan kuat untuk membangun kinerja yang baik.

Hal kedua, dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin harus mampu mengakomodir kepentingan dan kebutuhan dari bawahan. Semua elemen organisasi di semua tingkatan, harus diajak komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dan kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka.

Hal ketiga yang menjadi aspek penting dalam membangun iklim kerja yang baik adalah kejujuran dan transparansi pada semua informasi yang diberikan kepada seluruh anggota organisasi. Kejujuran dan keterusterangan harus mampu mewarnai hubungan dalam organisasi, dan setiap orang mempunyai akses yang mudah terhadap informasi yang diperlukan. Tidak ada informasi yang hanya diperuntukkan bagi sebagian orang untuk mendapatkan keuntungan kelompok. Semua akses terhadap informasi terbuka bagi semua orang. Dengan kejujuran dan keterbukaan ini, akan membuat kenyamanan, hubungan baik, dan rasa saling percaya antara satu dengan lainnya, tanpa ada curiga.

Faktor keempat, iklim organisasi dan lingkungan kerja yang baik mensyaratkan adanya komunikasi yang terbuka dan berjalan lancar. Komunikasi menjadi salah satu hal prinsip penting dan kunci kesuksesan organisasi. Tanpa komunikasi yang baik, tak mungkin organisasi bisa berjalan menuju tujuan yang diinginkan.

Faktor terakhir untuk bisa membangun iklim kerja yang baik adalah adanya otonomi, serta delegasi wewenang yang memadai bagi bawahan untuk mengambil keputusan. Karena tidak semua keputusan harus diambil secara terpusat, dalam skala tertentu dan berbagai aspek yang telah diperhitungkan, bawahan diperbolehkan mengambil berbagai keputusan yang memungkinkan.

Delegasi wewenang semacam ini memang tak bisa diberlakukan sama untuk semua bawahan, tapi harus memperhatikan kemampuan bawahan serta tugas-tugas yang akan diberikan. Jika dirasa memadai, seyogianya pemimpin memberi wewenang yang diperlukan.

Kelima hal tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mendukung dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Karena itu, pemimpin harus mampu mengelola kelima hal ini dengan baik, sehingga suasana kerja bisa dibangun dengan lebih produktif.

3.5. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial juga variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil $t_{hitung} = 4,586$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,990$ menunjukkan hipotesis "semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang" terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Kemudian dari hasil perhitungan nilai roefisien regresi semangat kerja (X_2) = 0,333, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variable semangat kerja naik sebesar 1 satuan score maka variabel kinerja pegawai juga naik sebesar 0,333 begitu juga jika variable semangat kerja turun sebesar 1 satuan score maka variabel kinerja pegawai juga turun sebesar 0,333, dengan ketentuan X_1 konstan.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94) : "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya".

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002 : 108) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Penelitian ini juga mendukung dari penelitian terdahulu yang lakukan oleh Chen (2004), dalam penelitiannya menggunakan Gaya kepemimpinan, semangat kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada umumnya turunnya semangat dan kegairahan kerja karena ketidakpuasan pegawai/karyawan yang bersangkutan baik secara materi maupun non

materi. Untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka dapat dilakukan antara lain dengan jalan: memberikan gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan pada mereka untuk maju, sekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usahan para karyawan memiliki loyalitas, pemberian insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan dan sebagainya.

Apabila naiknya semangat dan kegairahan kerja karyawan banyak memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaan maka jika terjadi penurunan semangat dan gairah kerja tentu akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Sebelum semangat dan gairah kerja karyawan benar-benar mengalami penurunan, perusahaan perlu mengetahui tanda-tanda atau indikasi penurunan semangat dan gairah kerja. Dengan diketahuinya indikasi tersebut berarti perusahaan mempunyai peluang untuk menghindari kerugian yang timbul di kemudian hari.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

- a. Secara bersama-sama iklim kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.
- b. Secara parsial variabel iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.
- c. Secara parsial juga semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, 2004, *The Art of HRD, Managing People*, New York: Kogan Page Publisher.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan J.W. Newstrom. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Djamaluddin, Arief. 2008, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*, Jakarta: Badan Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global.
- Faqih, M. Ghufuran. 2005. *Pengaruh Sikap Motivasi dan Iklim kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah*. Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hamboru, Agung Tri. 2009. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daesung Eltec Indonesia*. Undergraduate Theses. Jakarta: FE Unika Atma Jaya.

- Handoyo. 2001. *Manajemen Sekuriti*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Haryono, Siswoyo. 2004. *Statistika Penelitian Manajemen dengan program SPSS*. Edisi pertama. Palembang: Tridinanti Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke 3. Jakarta: CV. Mas Agung.
- Karjantoro, Handoko. 2004. "Mengelola Kinerja Suatu Tinjauan Praktis". *Usahawan*, No. 07/Th. XXXIII Juli 2004 : 24 - 28
- Kerlinger, Fred N dan Elazar J. Pedhazar. 1987. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Yogyakarta: Nur Cahya.
- Kolb, DA., Osland, JS. And Rubin, I.M. 1995. *The Organization Behavior Reader. 6th Ed*. New Jersey: Prantice Hall.
- Litwin, GH & Stringer, RA, Jr. 1968. *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Harvard University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Miftah, Thoha. 2008. *Perilaku Organisasi; konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Jakarta: Mandar Maju.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nimran, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesembilan, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghali Indonesia.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhendar, Siti. 2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)*. Undergraduate Thesis, Diponegoro.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi, Terjemahan Deddy Mulyana dkk*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rakhmat, Jalaludin. 1985. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2005. *Skala Penelitian Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sambas, Djamiluddin. 2009. *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Staf di Unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan*. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Edisi

- 2, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto Alugoro, Kukuh. 2002. *Analisis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Semarang*. Thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmalana, Soelaiman, 2007, *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan, dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sutisna, Oteng. 2009. *Administrasi Pendidikan: Dasar teoritis Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa.
- Suyatno. 2008. *Menghitung Besar Sampel Penelitian*. Semarang: Undip.
- Swastha, Basu. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Liberty.
- Tjandra Yoga, Aditama. 2003. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Yunus. 2002. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.