

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP PELAKSANAAN TRI DHARMA PERGURUAN TINGGI (Studi Kasus Staf Edukatif STMIK AKAKOM Yogyakarta)

Dara Kusumawati

Program Studi Sistem Informasi, STMIK AKAKOM Yogyakarta  
Jl. Raya Janti 143, Karang jambi Yogyakarta 55198  
[dara@akakom.ac.id](mailto:dara@akakom.ac.id)

---

## ABSTRAK

Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi merupakan tugas utama dosen yang terdiri dari penelitian, pengabdian dan pengajaran dipengaruhi oleh iklim organisasi dan motivasi. Penelitian ini akan membahas sejauh mana hubungan antara iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji dengan uji instrument mengenai tingkat validitas dan realibilitas. Responden adalah dosen tetap STMIK AKAKOM Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Metoda yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis deskriptif, uji normalitas, analisis regresi Linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebesar 15,6 % sedangkan sisanya sebesar 84,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian, Iklim organisasi dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan Tri Dharma perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM dengan nilai F 3,873 dan tingkat signifikansi 0,029, Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang kecil terhadap pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi STMIK AKAKOM dengan nilai t sebesar -0,633 dengan tingkat signifikan 0,530 sedangkan Motivasi dibandingkan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM.

**Kata Kunci :** *Iklim Organisasi, Motivasi, Tri Dharma Perguruan Tinggi*

---

1.

## 2. Pendahuluan

Mutu perguruan tinggi harus baik dan memenuhi standar mutu yang sudah ditetapkan. Pemerintah dengan Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 2 menyatakan bahwa untuk penyelenggaraan setiap satuan pendidikan harus mengacu delapan standar mutu pendidikan, di samping itu juga seperti yang diamanatkan dalam UU Nomor 37 Tahun 2009 tentang Guru dan Dosen.

Dosen merupakan salah satu sumber daya manusia dalam suatu perguruan tinggi, kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi akan sangat berpengaruh terhadap mutu perguruan tinggi.

Permasalahan kinerja dosen di STMIK AKAKOM terkait dengan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi seperti permasalahan dibidang pendidikan dan pengajaran dimana dosen sering mengajar tidak tepat waktu, prosentase jumlah jam mengajar persemester rata-rata hanya memenuhi batas minimal yang ditetapkan sekolah tinggi, bahan ajar yang dihasilkan sangat terbatas.

Permasalahan dibidang penelitian adalah penelitian dosen dan jumlah penulisan di jurnal ilmiah yang masih rendah. Permasalahan pada pengabdian kepada masyarakat adalah pengabdian dosen kepada masyarakat yang mandiri masih rendah tiap tahunnya.

Dari permasalahan tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dosen di STMIK AKAKOM Yogyakarta.

## 3. Dasar Teori

### 2.1 Iklim Organisasi

Menurut Betlis dalam Suyanto (2000:43) Iklim Organisasi adalah Suatu sifat atau ciri-ciri yang relatif tetap pada lingkungan internal organisasi dan yang membedakan dengan organisasi lain, sedangkan ciri-ciri tersebut dihasilkan oleh tingkah laku dan kebijaksanaan organisasi, dirasakan oleh organisasi, dapat dipergunakan untuk menafsirkan organisasi dan sebagai sumber untuk mengarahkan aktivitas pegawai.

Menurut Litwin dan Stringer dalam French (1995:81) terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap iklim organisasi antara lain :

1. Struktur Organisasi
2. Tanggung jawab
3. Penghargaan
4. Perhatian
5. Dukungan
6. Persaingan antar pegawai

## 2.2 Motivasi

Menurut Stoner (1996:134) Motivasi adalah Berbagai faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku individual.

Menurut Frederick Herzberg dalam Sulistiyani (2008:175) Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (*condition intrinsic*) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggungjawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*)
6. Kemungkinan pengembangan karier (*the possibility of growth*)

## 2.3 Kinerja

Kinerja Dosen terlihat dari pelaksanaan Tri Dharma perguruan Tinggi yang dilakukan oleh dosen. Menurut Moeheriono (2010:60) Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Faktor-faktor kinerja menurut Dessler (2006:328) secara umum sebagai berikut :

1. Mutu
2. Produktivitas
3. Pengetahuan Jabatan
4. Keahlian
5. Ketersediaan
6. Ketergantungan

## 3. Metode Penelitian

Menurut Gendro Wiyono (2011:1) Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data, melakukan proses, dan analisis serta menyimpulkan dengan tujuan untuk kegunaan tertentu .

### 3.1 Subyek dan Obyek penelitian

Subyek penelitian adalah dosen tetap di STMIK AKAKOM Yogyakarta, sedang obyek penelitian ini adalah Iklim organisasi, motivasi dan

Kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM Yogyakarta.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 45 dosen

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian menggunakan data primer, metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi adalah kuesioner dan Dokumentasi

### 3.4 Variabel Penelitian :

a. Variabel Independen / Variabel Bebas / Variabel eksogen (Iklim Organisasi = X1, Motivasi = X2)

b. Variabel Dependen / Variabel Terikat / Variabel Endogen (Kinerja= Y1)

Pedoman untuk pengukuran semua variabel dengan menggunakan skala Likert. Skala ini menggunakan lima alternative jawaban berjenjang. Kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut : Kategori jawaban yang Sangat Setuju (SS) diberi skor 5 (lima), Kategori yang Setuju (S) diberi skor 4 (empat), Kategori yang Netral (N) diberi skor 3 (tiga), Kategori yang Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 (dua), Kategori yang Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 (satu).

## 4 Analisis dan Pembahasan

### 4.1 Uji Instrument

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu validitas dan realibilitas, artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid

a. Variabel Iklim Organisasi

Variabel Iklim Organisasi diukur dengan menggunakan 12 butir pertanyaan, hasil Uji Validitas dan Reabilitas disajikan pada tabel berikut

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas variabel Iklim Organisasi

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,511	0,004	Valid
2	0,502	0,005	Valid
3	0,442	0,014	Valid
4	0,749	0,000	Valid
5	0,426	0,019	Valid
6	0,506	0,004	Valid
7	0,628	0,000	Valid
8	0,643	0,000	Valid

9	0,502	0,005	Valid
10	0,459	0,011	Valid
11	0,400	0,029	Valid
12	0,591	0,001	Valid
Reliabilitas	0,770		Reliabel

Sumber : data primer, diolah 2013

#### b. Variabel Motivasi

Variabel Motivasi dengan menggunakan 18 butir pertanyaan, hasil Uji Validitas dan Reabilitas disajikan pada tabel berikut

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas variabel Motivasi

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,595	0,001	Valid
2	0,703	0,000	Valid
3	0,822	0,000	Valid
4	0,713	0,000	Valid
5	0,580	0,001	Valid
6	0,639	0,000	Valid
7	0,641	0,000	Valid
8	0,574	0,001	Valid
9	0,455	0,012	Valid
10	0,865	0,000	Valid
11	0,610	0,000	Valid
12	0,633	0,000	Valid
13	0,585	0,001	Valid
14	0,552	0,002	Valid
15	0,591	0,001	Valid
16	0,564	0,001	Valid
17	0,435	0,016	Valid
18	0,399	0,029	Valid
Reliabilitas	0,898		Reliabel

Sumber : data primer, diolah 2013

#### C. Variabel Kinerja

Variabel kinerja diukur dengan menggunakan 13 butir pertanyaan, hasil Uji Validitas dan Reabilitas disajikan pada tabel berikut

Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas variabel Kinerja

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,695	0,000	Valid
2	0,439	0,015	Valid

3	0,411	0,024	Valid
4	0,715	0,000	Valid
5	0,424	0,019	Valid
6	0,718	0,000	Valid
7	0,517	0,003	Valid
8	0,484	0,007	Valid
9	0,738	0,000	Valid
10	0,541	0,002	Valid
11	0,455	0,012	Valid
12	0,555	0,001	Valid
13	0,477	0,008	Valid
Reliabilitas	0,801		Reliabel

Sumber : data primer, diolah 2013

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

#### a. Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

Variabel Iklim organisasi mempunyai 12 butir pernyataan, dengan demikian skor total maksimum adalah 60 dan total skor minimum adalah 12, sehingga diperoleh interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \\ &\quad \text{Jumlah Kategori} \\ &= (60 - 12) / 5 \\ &= 9,6 \text{ dibulatkan } 10 \end{aligned}$$

Hasil tabulasi data dari variabel iklim organisasi selanjutnya dikategorikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4. Kategori Variabel Iklim Organisasi

Interval	Kategori	Frekuensi
	Sangat Tidak Baik	
12- 22	Baik	1
>22 – 32	Tidak Baik	11
>32 – 42	Biasa saja	23
>42 – 52	Baik	10
>52 – 60	Sangat Baik	0
	<b>JUMLAH</b>	<b>45</b>

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa iklim organisasi pada STMIK AKAKOM termasuk kategori biasa saja.

#### b. Deskriptif Variabel Motivasi

Variabel Motivasi mempunyai 18 butir pernyataan, dengan demikian skor total maksimum adalah 90 dan total skor minimum adalah 18, sehingga diperoleh interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \\ &\quad \text{Jumlah Kategori} \\ &= (90 - 18) / 5 \\ &= 14,4 \text{ dibulatkan } 15 \end{aligned}$$

Hasil tabulasi data dari variabel motivasi selanjutnya dikategorikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5. Kategori Variabel Motivasi

Interval	Kategori	Frekuensi
	Sangat Rendah	0
>33 – 48	Rendah	8
>48 – 63	Cukup	34
>63 – 78	Tinggi	3
>78 – 90	Sangat Tinggi	0
	<b>JUMLAH</b>	<b>45</b>

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa motivasi dosen di STMIK AKAKOM termasuk kategori cukup.

#### C. Deskriptif Variabel Kinerja

Variabel Kinerja mempunyai 13 butir pernyataan, dengan demikian skor total maksimum adalah 65 dan total skor minimum adalah 13, sehingga diperoleh interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \\ &\quad \text{Jumlah Kategori} \\ &= (65 - 13) / 5 \\ &= 10,4 \text{ dibulatkan } 11 \end{aligned}$$

Hasil tabulasi data dari variabel kinerja selanjutnya dikategorikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 6. Kategori Variabel Kinerja

Interval	Kategori	Frekuensi
13 – 24	Sangat Rendah	0
>24 – 35	Rendah	2
>35 – 46	Cukup	13
>46 – 57	Tinggi	25
>57 – 68	Sangat Tinggi	5
	<b>JUMLAH</b>	<b>45</b>

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa kinerja dosen di STMIK AKAKOM termasuk kategori tinggi.

#### 4.2.2 Uji Normalitas

Hasil uji dengan komogorov-Smirnov sebagaimana tabel 7 diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai tingkat signifikan > 0,05, artinya semua variabel berdistribusi normal

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Iklim	0,480	Normal
Organisasi		
Motivasi	0,694	Normal
Kinerja	0,517	Normal

Sumber : data primer, diolah 2013

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

##### 1) Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	SEE
0,395	0,156	0,115	6,100

Sumber : data primer, diolah 2013

Dari analisis diperoleh nilai koefisien determinan (R<sup>2</sup>) sebesar 0,156 atau 15,6 %, ini menandakan bahwa iklim organisasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Y) sebesar 15,6% sedangkan sisanya 84,4% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian.

##### 2) Pengaruh Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) secara bersama sama

Tabel 9. ANOVA

Model	F	Sig.
Regression	3.873	0.029

Sumber : data primer, diolah 2013

Dari hasil uji ANOVA / bersama sama, diperoleh nilai F sebesar 3, 873 dengan tingkat Signifikansi 0,029. Dengan nilai 0,029 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama iklim organisasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM Yogyakarta.

##### 3) Pengaruh Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) secara sendiri-sendiri

Tabel 10. Uji Parsial / Uji t

Variabel	Standardize d Coeficie ns	t	Sig.
(Constrant )		3,378	0,00 2
Iklim Organisasi (X1)	-0,090	- 0,633	0,53 0
Motivasi (X2)	0,394	2,763	0,00 8

Sumber : data primer, diolah 2013

- a. Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel iklim organisasi (X<sub>1</sub>) mempunyai nilai t sebesar -0,633 dengan tingkat signifikan 0,530. Hal ini menyatakan bahwa iklim organisasi (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang kecil terhadap tingkat kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM
- b. Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel motivasi (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai t sebesar -2,763 dengan tingkat signifikan 0,008. Hal ini menyatakan bahwa motivasi (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM

#### 4) Variabel Dominan Mempengaruhi Kinerja

Tabel 11. Variabel Dominan

Variabel	Standardized Coeficiens Beta
Iklim Organisasi (X1)	-0,090
Motivasi (X2)	0,394

Sumber : data primer, diolah 2013

Dari hasil olah data pada *Standardized Coefficient* pada nilai Beta diperoleh nilai terbesar pada variabel motivasi yaitu 0,394, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah variabel yang dominan dibanding variabel iklim organisasi dalam mempengaruhi tingkat kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi Di STMIK AKAKOM Yogyakarta..

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Iklim organisasi dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelaksanaan Tri

Dharma perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM sebesar 15,6 % sedangkan sisanya sebesar 84,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian

- b. Iklim organisasi dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan Tri Dharma perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM. Hal ini terlihat dari nilai F 3,873 dengan tingkat signifikansi 0,029 < 0,05.
- c. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM . Hal ini terlihat dari nilai t sebesar -0,633 dengan tingkat signifikan 0,530.
- d. Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan dibanding iklim organisasi terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM.
- e. Memperhatikan kondisi bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibanding iklim organisasi, maka dalam rangka meningkatkan kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi perlu memperhatikan faktor motivasi dosen.
- f. Organisasi lebih mendorong peningkatan kinerja dosen seperti keharusan pelaksanaan penelitian dan pengabdian masyarakat minimal satu tahun sekali, organisasi harus lebih tegas dalam peningkatan kedisiplinan kehadiran mengajar dosen.
- g. Setiap tahun organisasi perlu memberikan *reward* dan *punishment* terhadap dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

#### Daftar Pustaka

- [1] Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Indeks
- [2] Frensh, Wendell L., 1995, *Organization Development Behavioral Science Intervention for Organization Improvement*, New Jersey, Prentice Hall International, Inc. Englewood Cliffs
- [3] Handoko, Hani T, 2011, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE;
- [4] Indriantoro Nur dan Bambang Supomo, 2009, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE;
- [5] Kast, Fremont & James E. Rosenzweig, 2007, *Organisasi & Manajemen*, Buku 1, Edisi Keempat, Jakarta, Bumi Aksara;

- [6] Mathis L Robert dan John H. Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Jakarta, Salemba Empat;
- [7] Moeheriono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor, Ghalia Indonesia;
- [8] Noe Raymond, John R.Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M.Wright, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia mencapai Keunggulan Bersaing*, Buku 1, Edisi 6, Jakarta Salemba Empat;
- [9] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, <http://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2009/04/pp-ri-n0-19-th-2005-ttg-snp.pdf>, diakses tgl 18 juni 2013 jam 15.00
- [10] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2009 tentang dosen, <http://unp.ac.id/files/peraturan/pp-dosen.pdf>, diakses tgl 18 Juni 2013 jam 15.00;
- [11] Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Jakarta, Salemba Empat;
- [12] Suyanto, bagong, 2000, *Kemiskinan dan Kebijakan Pembangunan*, Edisi Pertama, Jakarta, Erlangga
- [13] Stoner, James & R. Edward Freeman, 1996, *Manajemen*, Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT Prenhallindo;
- [14] Winardi, 2011. *Teori Organisasi & Pengorganisasian*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada;
- [15] Wiyono Gendro, (2012), *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN;