



Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang

Sutrisno¹
Bayu Kurniawan²

Universitas PGRI Semarang¹
Universitas Ngudi Waluyo (UNW) Ungaran²

Info Article

History Article:

Submitted : 10 April 2020

Revised : 2 Mei 2020

Accepted : 1 Agustus

2020

Keywords:

Motivation, performance,
adaptation

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which the ability to adapt and motivate employee performance at the PGRI University Semarang so that later the results obtained can be used as input for the university to be able to conduct future restructuring. This study took a sample sample of the entire population of 123 employees. The data analysis method used is quantitative analysis using data quality test, classical assumption test, t statistical test, F statistical test, multiple linear regression analysis test, and the coefficient of determination. The results of the study indicate that environmental variables have an influence on performance. motivation has no effect on employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kemampuan beradaptasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang sehingga nantinya hasil yang diperoleh dapat dijadikan masukan bagi pihak universitas untuk bisa melakukan restrukturisasi kedepan. Penelitian ini diambil sampel sampel seluruh populasi 123 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji statistik t, uji statistik F, uji analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variable lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja. motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

✉correspondence Address

Institutional address: *Universitas PGRI Semarang*

E-mail: sutrisnongri12@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan antar perguruan tinggi di Indonesia semakin ketat dan dituntut mampu berkompetisi dengan perusahaan penyedia jasa pendidikan lainnya. Untuk dapat berkompetisi di pasar dunia pendidikan, perguruan tinggi harus memiliki sumber daya yang memadai, baik itu fasilitas pengajaran, teknologi dan sumber daya manusia sebagai penggerak utama berjalannya lingkungan perguruan tinggi yang baik. Dalam rangka untuk menunjang agar aktifitas manajemen dalam perguruan tinggi berjalan dengan baik, perguruan tinggi harus memiliki karyawan yang kompeten di bidangnya masing-masing, berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang memadai, memiliki keinginan untuk maju dan manajemen harus berusaha untuk mengelola perguruan tinggi seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen perguruan tinggi saat ini, karena keberhasilan perguruan tinggi dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perguruan tinggi itu sendiri bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terlibat didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi Universitas, sehingga upaya dalam pengembangan Sumber daya manusia tersebut adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada Universitas khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya Universitas yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas yang rendah. Untuk mampu membawa Universitas memasuki lingkungan bisnis, pimpinan harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan Universitas akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu Universitas atau organisasi adalah sumber daya

manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi dan motivasi (As'ad, 2001:49). Berdasarkan observasi dan wawancara yang kami lakukan kepada karyawan UPGRIS diperoleh kesimpulan sementara bahwa rata-rata mereka memiliki kemampuan adaptasi yang baik didalam melakukan pekerjaan , sedangkan untuk faktor motivasi juga sudah diberikan sangat baik dari pihak universitas baik itu motivasi yang bersifat materil maupun moril. Adanya kemampuan adaptasi dan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Universitas PGRI Semarang sehingga dengan adanya kinerja yang baik dapat mendukung terciptanya keunggulan bersaing yang baik pula.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kemampuan beradaptasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang sehingga nantinya hasil yang diperoleh dapat dijadikan masukan bagi pihak universitas untuk bisa melakukan restrukturisasi kedepan.

LANDASAN TEORI

Kemampuan adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan makhluk hidup untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan hidupnya. Ada beberapa cara penyesuaian diri yang dapat dilakukan, yaitu dengan cara penyesuaian bentuk organ tubuh, penyesuaian kerja organ tubuh, dan tingkah laku dalam menanggapi perubahan lingkungan. Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003 : 15). Stres kerja menurut Beehr dan Franz (1985) dikutip Bambang Tarupolo (2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Produk adalah hasil (*output a thing produced*), Production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act producing*). Produktivitas berarti

kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian (Poerwadarminta, 2002 : 609). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2009:22).

Motivasi Kerja

Sondang Siagian (2003:138) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2006 : 89).

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu. Teori “Tiga Kebutuhan” yang dikemukakan oleh David Mc Clelland (Siagian ,2004 : 167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Kinerja Kayawan

Hasibuan (2002:160) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat karyawan melakukan aktifitas pada organisasi tempat yang bersangkutan bekerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah kampus Universitas PGRI Semarang, Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai Variabel terikat dan Kinerja (Y) sebagai Variabel bebas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada seluruh bagian di Universitas PGRI Semarang yang berjumlah 123 orang. Dalam penelitian ini akan diambil sampel sampel sebagian dari populasi 123 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPGRIS. Hasil Pengaruh regresi berganda tersebut dapat dilihat pada tabel :

Tabel 2. Uji F

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1							1	2	

	,6	,419	,396	3,1725	,419	18,408	2	5	,000
1	47			3				1	
	a								
a. Predictors: (Constant), kemampuan adaptasi, Motivasi									
b. Dependent Variable: kinerja									

Berdasarkan data diatas , Hasil Uji F didapatkan nilai signifikan F sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan nilai R square sebesar 0.396 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya variable motivasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 Uji Anova

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	370,557	2	185,279	18,408	,000 ^b
	Residual	513,313	51	10,065		
	Total	883,870	53			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), kemampuan adaptasi, Motivasi						

Tabel 4 Uji T

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound		Tolerance	VIF
1	Constant)	12,488	4,112	,179	3,037	,004	4,233	20,742		
	Motivasi	,149	,100	,179	1,499	,140	-,051	,349	,801	1,248
	lingkungan	,246	,054	,548	4,594	,000	,138	,353	,801	1,248
a. Dependent Variable: kinerja										

Berdasarkan tabel 2.4 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,488 + 0,149 X1 + 0,246 X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = motivasi

X2 = Kemampuan adaptasi

Berdasarkan persamaan regresi dapat diketahui nilai konstanta sebesar 12.488 artinya jika faktor motivasi dan lingkungan kerja bernilai konstan, maka tingkat kinerja karyawan akan bernilai sebesar 12.488. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai konstanta yang cukup tinggi. Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,149 artinya jika variabel lain dalam keadaan konstan, maka peningkatan variabel motivasi sebesar 0,149. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,246 artinya jika variabel lain dalam keadaan konstan, maka peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 0,246.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,419 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan sebesar 41.9%, sedangkan sisanya 58.1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan uji T, data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk motivasi adalah 0.140 (>0.05), sedangkan untuk lingkungan adalah 0.000 (< 0.05). Untuk motivasi karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka hipotesis 1 ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk lingkungan karena nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka hipotesis 2 tersebut diterima, hal ini mengandung arti bahwa variabel lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

SARAN

Berdasarkan Pembahasan, Maka Dapat Disampaikan Beberapa Saran Sebagai Berikut :

1. Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai, Pimpinan Universitas PGRI Semarang Sebaiknya Mampu Menerapkan Berbagai Kebijakan Berkaitan Dengan Lingkungan Kerja. Upaya Yang Dapat Dilakukan Misalnya Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Lebih Baik Dan Kondusif, Sehingga Pegawai Dapat Lebih Bekerja Dengan Baik Dan Meningkatkan Kinerja Dengan Lebih Baik.

2. Pimpinan Kantor Universitas PGRI Semarang Lebih Menitik Beratkan Pelatihan Yang Berkaitan Dengan Kemampuan Beradaptasi, Karena Dari Hasil Penelitian Terbukti Bahwa Kemampuan Beradaptasi Merupakan Variabel Yang Lebih Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Aspek kinerja yang harus diperhatikan untuk Universitas PGRI Semarang ini yaitu kurang cepatnya beberapa karyawan dalam pelaksanaan tugas, penetapan target dan tegang waktu dapat dilakukan agar penyelesaian tugas tepat waktu. Untuk mengurangi tingkat kesalahan yang ada dalam melaksanakan tugas dengan tidak terlalu banyak memberikan banyak tugas untuk para karyawan, dan mengarahkan karyawan agar mengerti tujuan kerja dari setiap karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arta Adi Kusuma. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Semarang*, Skripsi, Semarang : Unnes
- Anton Panjaitan dan Bambang Jatmiko. 2015. *Pengaruh Motivasi, Stres dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Akuntan Publik di DKI Jakarta*. Semarang. STIE Widya Manggala
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. PT Intan sejati. Klaten.
- Emilia Noviani Asta Sari. 2015. *Penelitian tersebut menggunakan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II* .Semarang. STIE Widya Manggala
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Pengaruh Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Gina Gania, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- ____. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset