

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ATRIBUSI KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BBPOM YOGYAKARTA

EFFECT OF ORGANIZATION CLIMATE AND EMPLOYEES ATTRIBUTION TO THE EMPLOYEE MOTIVATION NA-DFC YOGYAKARTA

Friska Drastiana¹⁾, Sampurno²⁾, dan Achmad Fudholi²⁾

¹⁾Magister Manajemen Farmasi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

²⁾Fakultas Farmasi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

ABSTRAK

Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha keras dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang diinginkannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan atribusi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta.

Rancangan penelitian adalah non eksperimental dengan analitik *Cross Sectional*. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Subyek penelitian adalah karyawan tetap dan sudah bekerja minimal 2 tahun di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sebelum analisis regresi, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa iklim organisasi dan atribusi karyawan secara bersama-sama secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan F hitung (40,174) > F tabel (3,122) dan p=0,000 dengan R² sebesar 52,4%. Hasil analisis regresi linear, menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan t hitung (4,232) > t tabel (1,992) dan p=0,000 dengan R² sebesar 44,4%. Atribusi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan t hitung (3,189) > t tabel (1,992) dan p=0,002 dengan R² sebesar 35,0%. Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa iklim organisasi dan atribusi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan masing-masing nilai signifikansi p=0,000 dan p=0,002 (p<0,05).

Kata Kunci: iklim organisasi, atribusi karyawan, motivasi kerja

ABSTRACT

An employee who is highly motivated and will strive earnestly to achieve a desired goal. This study was conducted to determine the effect of organizational climate and attribution of employees on employee motivation National Agency of Drug and Food Control Yogyakarta.

The design of the study is a non experimental Cross Sectional analytic. Collecting data using a questionnaire given to the respondents. Subjects were permanent employees and had worked at least 2 years at the National Agency of Drug and Food Control Yogyakarta. Respondents in this study were 76 people. Data analysis using regression analysis techniques. Before the regression analysis, it will first performed classical assumption.

Results of multiple linear regression analysis showed organizational climate and attribution of employees together of positive and significant on employee motivation with F count (40.174) > F table (3.122) and p = 0.000 with R² of 52.4%. Results of a linear regression analysis, showed that organizational climate positive and significant effect on employee motivation t count (4.232) > t table (1.992) and p = 0.000 with R² of 44.4%. Attribution of employees and a significant positive effect on employee motivation t count (3.189) > t table (1.992) and p = 0.002 with R² of 35.0%. Results of multiple linear regression analysis showed organizational climate and attribution of employees positive and significant effect on employee motivation with each significant value p=0.000 and p=0.002 (p<0.05).

Keywords: organizational climate, attribution employee, work motivation

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi globalisasi, organisasi termasuk Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta menghadapi tuntutan perubahan termasuk dalam perilaku organisasi. Tuntutan tersebut seharusnya mendorong Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan untuk

melakukan perubahan sehingga kinerjanya dapat terus ditingkatkan. Untuk itu fokus terpentingnya adalah meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Perlakuan organisasi yang diperlihatkan melalui sikap atasan yang peduli dan memfasilitasi akan meningkatkan semangat dan sikap kerja karyawan (Wolumbwa dkk., 2010). Iklim organisasi yang kondusif dapat memberikan kontribusi penting bagi terciptanya

Korespondensi:

Friska Drastiana, S.Farm., Apt.

Magister Manajemen Farmasi, Universitas Gadjah Mada
Jl. Sekip Utara Yogyakarta

Email : rona_far@yahoo.com

HP: 085728228618

dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh organisasi (karyawan) serta mampu memberi kenyamanan dalam bekerja. Iklim organisasi adalah persepsi bersama dalam suatu kelompok pekerja yang menempati tempat kerja yang sama (Suarezdkk., 2013). Iklim kerja organisasi dapat diukur melalui empat dimensi yaitu dimensi psikologis, dimensi sosial, dimensi struktural, dimensi birokrasi (Neal & Griffin, 2006).

Martinko dkk (2007) mendefinisikan atribusi merupakan keyakinan individu tentang penyebab keberhasilan, kegagalan, pengaruh harapan, emosi, dan perilaku. Dimensi atribusi diklasifikasikan menjadi dimensi locus of causal merupakan pertanyaan yang kita munculkan pertama kali terhadap suatu peristiwa adalah apakah itu disebabkan oleh atribusi internal (faktor pelaku) atau karena atribusi eksternal (Harvey & Martinko, 2010). Menurut Heider dalam Nishii, dkk (2008) menyebutkan dimensi locus of causal dengan istilah dimensi causal.

Menurut Asnawi (2002) motivasi berasal dari kata motive yang berarti suatu pernyataan batin yang berwujud daya kekuatan untuk bertindak atau bergerak, baik secara langsung maupun melalui saluran perilaku yang mengarah kepada sasaran. Ada beberapa faktor-faktor pendorong timbulnya motivasi yaitu kemampuan individu, budaya organisasi, dan kepuasan bekerja (Mangkunegara, 2004).

Penelitian Purohit & Ashok (2012) membuktikan iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi sehingga perlu dilakukan pengatasan iklim organisasi. Menurut Harvey & Martinko (2010) bahwa atribusi penting dalam memprediksi motivasi karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Pratiwi (2011) membuktikan bahwa atribusi karyawan atas kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

METODE

Analisis Data

Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sebelum analisis regresi, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini terdiri dari

uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji multikolinieritas.

Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah karyawan tetap (Pegawai Negeri Sipil) dan sudah bekerja minimal 2 tahun di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta. Jumlah populasi pada penelitian ini sebesar 106 orang. Berdasarkan kriteria sampel yang sudah ditetapkan diperoleh besar sampel sebesar 76 orang, setelah dikurangi dengan sampel untuk uji validitas sebanyak 30 orang.

Alat Ukur Penelitian

Menggunakan kuesioner, kuesioner iklim organisasi dari teori Brown dan Leigh, kuesioner atribusi karyawan dari Nishii, dan kuesioner motivasi kerja dari Sirait.

Pengukuran Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 30 responden. Validitas yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan korelasi Product Moment. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil validitas menunjukkan bahwa skala iklim organisasi terdiri dari 21 pernyataan, terdapat 4 pernyataan dinyatakan tidak valid. Skala atribusi karyawan terdiri dari 15 pernyataan dan semuanya dinyatakan valid. Skala motivasi kerja terdiri dari 20 pernyataan, terdapat 2 pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil reliabilitas diperoleh nilai koefisien korelasi Cronbach's Alpha pada pengujian reliabilitas skala iklim organisasi 0,924, skala atribusi karyawan 0,871, dan skala motivasi kerja 0,870 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data yang diperoleh dari hasil uji normalitas, diketahui bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,095 (>0,05).

Uji Heteroskedastisitas

Data yang diperoleh dari hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena signifikansi variabel iklim organisasi sebesar 0,142 dan atribusi karyawan sebesar 0,538 ($p > 0,05$).

Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini, iklim organisasi menghasilkan nilai tolerance sebesar 0,570 dan VIF sebesar 1,755 sedangkan atribusi karyawan menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,570 dan VIF sebesar 1,755 sehingga hasil uji multikolinieritas nilai VIF sebesar $1,755 < 5$ untuk iklim organisasi dan atribusi karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan multikolinieritas antar variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung ($4,232$) $> t$ tabel ($1,992$). Hal ini sesuai dengan kondisi di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta bahwa dengan adanya iklim organisasi yang kondusif di Balai Besar Penelitian Obat dan Makanan Yogyakarta ditunjukkan diantaranya adanya hubungan yang baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan pemimpin, keterbukaan untuk berkomunikasi dengan pemimpin demi kelancaran tugas, dan adanya kebebasan karyawan untuk menyampaikan pendapatnya demi kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu karyawan yang bekerja di Balai Besar

Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga mendorong karyawan bekerja secara optimal.

Atribusi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung ($3,189$) $> t$ tabel ($1,992$). Dari penelitian tersebut maka di Balai Besar Pengawas obat dan Makanan Yogyakarta atribusi karyawannya tinggi ditunjukkan dengan adanya *training & development* yaitu mengenai pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta.

Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dan atribusi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Balai BPOM Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung ($40,174$) $> F$ tabel ($3,122$). Artinya Iklim organisasi dan atribusi karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Iklim organisasi dan atribusi karyawan secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta. Iklim organisasi dan atribusi karyawan, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Balai BPOM Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, S. 2002, *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Studi Press, Jakarta.
- Harvey, P., & Martinko, M.J. 2010, *Attribution theory and motivation*. In N. Borkowski (Ed.), *Organizational behavior in health care*, 2nd edition (147-164). Boston: Jones and Bartlett.
- Mangkunegara, A.A. A. P., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martinko, M. J., Harvey, P., & Douglas, S. C. 2007. The role, function, and contribution of attribution theory to leadership: A review. *Journal Leadership Quarterly*, 18, 561-585.
- Neal, A. & Griffin, M. A., 2006, A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the

- Individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), 946-953.
- Nishii, L. H., 2008, Employee Attributions of The Why of HR Practices : Their Effects On Employee Attitudes and Behaviors, and Customer Satisfaction, *Journal of Personnel Psychology*, 61, 503-545.
- Pratiwi, H., 2011, Pengaruh Atribusi Karyawan Atas Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Tesis (Tidak Diterbitkan)* Program Pasca Sarjana Fakultas Farmasi UGM, Yogyakarta.
- Purohit, B., & Ashok, W. 2012, *Organisational climate from view point of motivation in district hospital, India*. Indian Institute of Public Health, Gandhinagar, India, Vol.4, No.7, 400-406.
- Suarez, E.P., Jose, M., Angela, C. A., dkk., 2013. Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale. *Psicothema*, Vol. 25, No. 1, 137-144.
- Wolumbwa, F.O., Hartnell, C. A., & Oke, A., 2010, Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: A cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95, 517-529.