HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (SI)

Oleh

NURUL ARIFAH
NIM. 1100217

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Nama	: Nurul Arifah
NIM	: 1100217
Jurusan/ Prodi	: Administrasi Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Disetujui Oleh

Ketua Jurusan	Dosen Pembimbing
Drs. Syahril, M. Pd., Ph. D	Drs. Syahril, M. Pd., Ph. D
NIP. 19630424 198811 1 001	NIP. 19630424 198811 1 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Judul	: Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
Nama	: Nurul Arifah
NIM	: 1100217
Jurusan/ Prodi	: Administrasi Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua : Drs. Syahril, M.Pd., Ph. D	1.....
2	Anggota: Nellitawati, S.Pd, M. Pd, Ph.D	2.....
3	Anggota: Drs. Irsyad, M.Pd	3.....

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	: Nurul Arifah
NIM	: 1100217
Jurusan/ Prodi	: Administrasi Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan
Judul	:Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiatatau penjiplatan, maka saya bersedia bertanggungjawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, November 2019

Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL

AD07CAHF096909418

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Nurul Arifah

NIM. 1100217

ABSTRAK

Nurul Arifah.2019.Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.Skripsi.Fakultas Ilmu Pendidikan.Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis pada Dinas Pendidikan provinsi sumatera barat menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah cukup baik namun perlu adanya peningkatan agar mampu mencapai motivasi kerja pegawai yang sangat baik. Oleh karena itu, banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang salah satunya adalah iklim organisasi yang ada di tempat tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai: 1) iklim organisasi, 2) motivasi kerja dan 3) Hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang melihat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai.Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan provinsi sumatera barat yang berjumlah 182orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dengan menggunakan rumus Slovin dan diambil dengan teknik *proportional stratified random sampling*. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket dengan menggunakan model *Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS versi 16.0.

Data dianalisis menggunakan rumus korelasi *product momen.*Hasil analisis data menunjukkan 1) motivasi kerja pegawai kategori cukup baik yaitu 82%; 2) iklim organisasi berada pada kategori baik yaitu 78% dan 3) terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yaitu r_{hitung}0,41> r_{tabel} 0,24 dan nilai t_{hitung}3,35> t_{tabel} 2,000 pada taraf kepercayaan 95%.

Dari hasil analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Artinya ikli organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Kata Kunci :Motivasi kerja dan iklim organisasi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**. Shalawat beriring salam, penulis haturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pimpinan Universitas Negeri Padang beserta staf.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf.
3. Pimpinan Jurusan Admistrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Syaril, M.Pd Ph.d selaku Pembimbing Akademik yang telah menyediakan waktu, tenaga, fikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.

9. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan 2012, 2014, 2015 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan.Oleh karena itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, November 2019

Penulis,

Nurul Arifah
NIM. 1100217

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **vi**
DAFTAR GAMBAR ..... **vii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **viii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 6
C. Batasan Masalah 6
D. Rumusan Masalah 7
E. Tujuan Penelitian 7
F. Manfaat Penelitian 7
BAB II LANDASAN TEORI **8**
A. Kajian Pustaka 8
1. Motivasi kerja 9
2. Iklim Organisasi 19
B. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai 29
C. Kerangka Konseptual 31
D. Hipotesis Penelitian 32
BAB III METODE PENELITIAN **33**
A. Jenis Penelitian 33
B. Populasi dan Sampel 33
C. Instrumen dan Pengembangannya 36
D. Pengumpulan Data 39
E. Teknik Analisis Data 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **44**
A. Hasil Penelitian 44
1. Deskripsi Data 44
2. Uji Prasyarat Analisis 50

3. Pengujian Hipotesis 51
B. Pembahasan 52
BAB V PENUTUP 58
A. Kesimpulan 58
B. Saran 58
DAFTAR PUSTAKA 60

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Motivasi Kerja Menurut Para Ahli 16
Tabel 2. Indikator Iklim Organisasi Menurut Para Ahli 26
Tabel 3. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat 34
Tabel 4. Jumlah Sampel Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat 36
Tabel 5. Klasifikasi dan Persentase 40
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja Pegawai 45
Tabel 7. Tingkat Capaian Rata-Rata Per Indikator motivasi kerja..... 46
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Data Variabel iklim organisasi 47
Tabel 9. Tingkat Capaian Rata-Rata Per Indikator motivasi kerja..... 49
Tabel 10. Tafsiran Mean Variabel Penelitian..... 49
Tabel 11. Pengujian korelasi dan keberartian korelasi variabel X dan Y dengan Uji r dan Uji t..... 52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat 31

Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat 45

Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat 48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian 62
Lampiran 2 Pengantar Angket Penelitian 63
Lampiran 3 Petunjuk Pengisian Angket 64
Lampiran 4 Angket Penelitian 65
Lampiran 5 Tabel Analisis Uji Coba Angket Motivasi Kerja 69
Lampiran 6 Tabel Analisis Uji Coba Iklim Organisasi 70
Lampiran 7 Analisis Hasil Uji Coba 71
Lampiran 8 Tabulasi Data 74
Lampiran 9 Skor Mentah Hasil Penelitian 78
Lampiran 10 Pengolahan Data Hasil Penelitian 81
Lampiran 11 Uji Persyaratan Analisis 85
Lampiran 12 Tabel rho Spearman 89
Lampiran 13 Tabel Chi Kuadrat 90
Lampiran 14 Tabel Nilai r Product Moment 91
Lampiran 15 Tabel Nilai Distribusi t 92
Lampiran 16 Tabel Kurva Normal 93
Lampiran 17 Surat Izin Penelitian 94
Lampiran 18 Surat Izin Penelitian 95

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang-orang dengan latar belakang yang berbeda-beda namun memiliki satu tujuan yang sama, untuk itu didalam suatu organisasi harus dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan serta motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan serta keberlangsungan suatu organisasi.

Salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan perkembangan organisasi adalah melalui motivasi, motivasi dalam bekerja sangat diperlukan oleh para pegawai. Siagian dalam Engkoswara, (2011:209) mengartikan motivasi sebagai "keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis". Sejalan dengan ituFlippo dalam Notoatmodjo (2009:115) menjelaskan bahwa motivasi merupakan "suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi".Ciri-ciri Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi adalah akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, penuh ketekunan,bergairah dalam bekerja,dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Menurut Djaali (2012) Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah pegawai yang menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi, mencari situasi dimana pekerja memperoleh umpan balik dengan segera baik dari pimpinan maupun teman sejawat, senang bekerja sendiri sehingga kemampuan diri dapat dikedepankan, senang bersaing dan mengguli prestasi bekerja orang lain,memiliki kemampuan menangguhkan pemuasan keinginan demi pekerjaan, tidak tergugah sekedar mendapatkan uang, status atau keuntungann lainnya.

Tanpa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja, tidak akan mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. dalam kehidupan bekerja sehari-hari motivasi mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan semangat serta gairah kerja yang tinggi, hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga (2014) yang mengatakan motivasi kerja merupakan “sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.

Pemberian motivasi dalam bekerja pada setiap pegawai, akan dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi kerja maka setiap individu atau pegawai akan dapat bekerja dengan baik, bertanggung jawab dan merasa memiliki kepercayaan diri serta akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pada tanggal, 18 s/d juli menunjukkan gejalan-gejala masih rendahnya motivasi kerja pegawai seperti :

1. Masih adanya pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja, hal ini terlihat dari tidak adanya kemauan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya
2. Masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, hal ini terlihat, seperti pegawai sering melempar tanggung jawab suatu pekerjaan ke pegawai yang lainnya, yang pada kenyataannya itu bukanlah tugas dari pegawai tersebut
3. Kurangnya ketekunan pegawai dalam bekerja, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat, dan terkadang hanya mengambil absensi saja lalu mereka keluar dari ruangan.
4. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas, hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang bermalas-malasan, dan tidak mau bertanya ketika tidak mengerti akan pekerjaan yang dilakukannya.
5. Ada beberapa pegawai yang hanya rajin ketika pimpinanya sedang diruangan mereka.

Adanya beberapa faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suasana lingkungan didalam suatu organisasi yang dirasa dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, karena jika iklim organisasi pada suatu organisasi kondusif serta menyenangkan maka para pegawai akan dapat bekerja lebih baik dan bersemangat. Hal ini sejalan dengan pendapat Tagiurin dan Litwin dalam wirawan, (2008:121) iklim organisasi merupakan “kualitas ligkungan internal organisasi yang secara

relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi".

Stringer dalam Ruliana (2014) menyatakan iklim organisasi sebagai "koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.Lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu pendorong motivasi kerja seorang pegawai.Apabila lingkungan dalam suatu organisasi tersebut tidak kondusif maka rentan sekali akan mengganggu jalannya aktifitas organisasi".

Selanjutnya dalam bukunyaLiliweri (2014) juga mengatakan iklim organisasi "memengaruhi perilaku karyawan yang bekerja demi mencukupi kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi". Oleh sebab itu setiap organisasi harus membentuk atau menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan karena dengan demikian motivasi kerja akan meningkat sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi lebih baik lagi, serta tujuan dari organisasi bisa tercapai sesuai dengan rencana organisasi itu sendiri.

Namun sangat penulis sayangkan, dalam kenyataannya yang terjadi dikantor dinas pendidikan provinsi sumatera barat dari pengamatan yang penulis lakukan, terlihat gejala kurang kondusifnya iklim organisasi. Gejala ini dapat dilihat dari fenomena seperti :

1. Masih ada beberapa pegawai yang tidak betah berada didalamruangannya. Hal ini terlihat pada saat jam kerja sedang berlangsung banyak pegawai yang tidak berada ditempat

2. Minimnya fasilitas dibeberapa ruangan pegawai, sehingga pelaksanaan tugas pegawai menjadi terganggu
3. Kurang harmonisnya hubungan antar sesama pegawai, dan pegawai dengan atasan.
4. Kurangnya kepercayaan antar sesama pegawai
5. Adanya pegawai yang tidak ingin mendengarkan pendapat teman lainnya, sehingga sering sekali terjadi kesalahpahaman, yang penulis rasa tidak perlu hal itu seharusnya terjadi.

Untuk itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh tingkat motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumatera barat, serta hubungannya dengan iklim organisasi, maka dalam kesempatan ini penulis mengajukan judul penelitian: “ Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
2. Suasana kerja di dinas pendidikan provinsi sumatera barat yang kurang kondusif
3. Kurangnya kepercayaan, komunikasi dan koordinasi kerja antar pegawai di dinas pendidikan provinsi sumatera barat
4. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja
5. Kurangnya kerja sama dan kejujuran antar sesama pegawai
6. Kurangnya kegairahan dan semangat kerja pegawai dalam bekerja

7. Pimpinan kurang memotivasi pegawai
8. Kurang harmonisnya hubungan antar sesema pegawai

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, semua faktor tersebut tidaklah mungkin diteliti dalam waktu yang sama, untuk itu penulis membatasi hanya pada masalah Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumatera barat?
2. Bagaimana iklim organisasi di dinas pendidikan provinsi sumatera barat?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumatera barat?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahuiiklim organisasi di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasikerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diantaranya :

1. Manfaat Teoritis.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang administrasi pendidikan khususnya mengenai hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja

2. Manfaat secara praktis

   a. Bagi lembaga

      Sebagai bahan untuk dijadikan pedoman dalam iklim organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumatera barat.

   b. Bagi penulis

      Sebagai penambah wawasan, pengetahuan dan pengalamanuntuk mengembangkan ilmu yang telah dipelajari secara teori.

   c. Bagi pembaca

      Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi pengembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti “bergerak” yang dimaksudkan sebagai “bergerak” untuk maju. Motivasi dalam konteks organisasi dijelaskan Hasibuandalam Engkoswara (2011:209) sebagai “suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi”. Terry G dalam Notoatmodjo (2009:114) mengatakan motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku)”. Sejalan dengan itu motivasi menurut SumadiSuryabratadalam Djaali (2012:101) adalah “keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan”.

Selanjutnya Robert Heller dalam Wibowo (2011:378) menyatakan bahwa motivasi adalah “keinginan untuk bertindak”.Siagian dalam Engkoswara (2011:209) mengartikan motivasi sebagai “keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapaianya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. Engkoswara (2011:210) mendefenisikan motivasi sebagai upaya “memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal.Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong

dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran.Sebagai upaya motivasi, pemimpin dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan kegairahan, disiplin, kesejahteraan prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi kerja".

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2011:379) berpendapat bahwa "motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (diret), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan.Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka.Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha mencapai tujuan". Motivasi menurut Hasibuan (2014) adalah "pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan".

Dari beberapa pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang berupa kemauan agar mampu melakukan aktifitas-aktifitas guna mencapai tujuan organisasi

2.Pengertian Motivasi Kerja

Newstrom dalam Wibowo (2015:110) mengatakan motivasi kerja adalah "hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan

perilaku tertentu.Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi”.Wexly&Yulkdalam Harbani (2008:140) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah “pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku”. Selanjutnya Maier dalam Harbani (2008:140) mendefesinikan motivasi kerja sebagai “faktor yang menyebabkan berbuat seperti apa yang ia perbuat. Atau situasi yang menggerakkan orang untuk bertindak”.

Robert L.Mathis dalam Marliani(2015:220) menyebutkan motivasi kerja sebagai “hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu”. Selanjutnya Rivai dalam Marliani(2015:220) menyatakan “motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifiksesuai dengan tujuan individu”.Winardidalam Harbani (2008:140)mengatakan motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Asa’addalam harbani (2008:140) “motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mau bertindak, bekerja dan bertingkah laku dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai sangatlah penting karena dengan adanya motivasi kerja di dalam diri pegawai, pegawai tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Winardi (2008) "menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang dipergunakan dalam bidang keorganisasian guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam diri seorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal kerja".

Uno (2012:71) mengatakan bahwa motivasi kerja "merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai tergantung pada beberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan".Sedangkan Rivai dalam Marliani (2015:222) mengatakan bahwa "pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi".

Hasibuan(dalam Engkoswara,2011:211) merinci tujuan pelaksanaan motivasi , yaitu :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin
2. Meningkatkan kegairahan pegawai
3. Meningkatkan disiplin pegawai
4. Meningkatkan kesejahteraan pegawai

5. Meningkatkan prestasi kerja pegawai
6. Meningkatkan moral kerja pegawai
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas
8. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi
9. Memperbesar rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan
10. Memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

Setiap pegawai perlu diberikan motivasi dalam bekerja agar mereka tetap mau bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab serta agar mereka mampu memberikan hasil yang baik untuk kemajuan organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat dan baik, karna pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa bekerja dengan baik, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai sehigga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas, pegawai diharapkan memiliki motivasi yang tinggi dan mau bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas. Motivasi kerja penting karena dengan adanya motivasi dalam diri pegawai akan berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, untuk pemimpin sebagai penggerak harus dapat memotivasi pegawai didalam organisasi.

4. Fakor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Winardi (2008:3) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah “faktor internal yaitu : upaya yang diarahkan kemampuan orang yang bersangkutan, pengalaman sebelumnya dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal adalah tingkat aspirasi, umur, pendidikan, latar

belakang keluarga dan lain-lain, tersedianya sarana dan prasarana, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja serta upah atau gaji".Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut teori Herzberg (dalam Notoatmojo, 2009:119) terdiri dari dua faktor yaitu "faktor kepuasan (motivasional) dan faktor ketidak puasan atau faktor hygiene".

Faktor motivasional mencakup antara lain:

1) Prestasi (achievement)
2) Penghargaan (recognation)
3) Tanggung jawab (responsibility)
4) Kesempatan untuk maju (posibility of growth)
5) Pekerjaan itu sendiri (work)
6) Faktor ketidakpuasan (hiegene) antara lain :
7) Kondisi kerja fisik (phsyisicalenviroment)
8) Hubungan interpesonal (interpesonalreationship)
9) Kebijakan dan administrasi perusahaan (company and administrasi policy)
10) Pengawasan (supervision)
11) Gaji (salary)
12) Keamanan kerja (job security)

5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja pegawai penting diketahui oleh seorang pimpinan. Dengan mengetahui indikator motivasi kerja, akan dapat diambil tindakan untuk menimbulkan motivasi kerja tersebut. Engkoswara (2011), mengindikasikan motivasi sebagai meningkatnya :

1. Kegairahan 5. Moral kerja
2. Disiplin 6.Tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas
3. Kesejahteraan 7. Produktivitas dan efisiensi
4. Prestasi

Newstrom (dalam Wibowo, 2015:110) mengemukakan 4 indikator motivasi yaitu:

1. Engagement, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan,comitmen,satisfaction, turnover
2. Commitment. Komitmen adalah suatu tingkatan diaman pekerja mengikat dengan organisasi dan menujukkan tindakan organizational citizenship
3. Satisfaction. Merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja
4. Turnover. Merupakan kehilangan pekerjaan yang dihargai.

Hasibuan (2011) indikator motivasi kerja ditujukan dalam beberapa model-model motivasi diantaranya Model hubungan manusia yang dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa penting supaya gairah bekerja meningkat.

Menurut teori Herzberg (dalam Notoatmodjo,2009:119) faktor yang mempengaruhi motivasi seorang karyawan adalah

1. Prestasi 4. Kemajuan
2. Penghargaan 5. Tantangan
3. Tanggung Jawab

Sedangkan menurut Mitchell (dalam Kompri,2015:3) ada tiga komponen utama motivasi pada diri individu dalam mencapai tujuannya yaitu

1. Intensitas
2. Arah
3. Ketekunan

AbinSyamsuddinMakmun (dalam Kompri,2015: 3) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya

1. Durasi kegiatan
2. Frekuensi kegiatan
3. Persistensi kegiatan
4. Ketabahan
5. Keuletan
6. Kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
7. Pengorbanan untuk mencapai tujuan
8. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan,
9. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (output)yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan,
10. Arah sikap terhadap sasaran.

Tabel 1. Indikator Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

No	Motivasi Kerja	Menurut Para Ahli						Jmlh
		Engkoswara	Newstrom	Hasibuan	Herzberg	Mitchell	Abin Syamsuddin	
1.	Tanggung Jawab	✓			✓			2
2.	Kegairahan Kerja	✓		✓				2
3.	Ketekunan					✓		1
4.	Komitmen		✓					1
5.	Ketabahan						✓	1
6.	Persistensi Kegiatan						✓	1
7.	Disiplin	✓						1
8.	Kemajuan				✓			1
9.	Intensitas					✓		1

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator dari motivasi kerja adalah tanggung jawab, ketekunan, dan kegairahan kerja.

1) Tanggung jawab

Dalam kamu besar bahasa indonesia (2008) tanggung jawab dijelaskan sebagai keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan,dan diperkarakan).

Menurut Hasibuan (2011:70) tanggung jawab adalah “sebuah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya, setiap wewenang akan menimbulkan hak (right), tanggung

jawab (responsibitity), kewajiban-kewajiban untuk melaksanakan dan mempertanggung jawabkan (accountability)".

Menurut Nitisemito (dalam Suwardi dan Amin,2010:110), Tanggung jawab dalam bekerja adalah "melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hokum".

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab adalah sesuatu hal yang harus dilakukan oleh seseorang.

2) Ketekunan

Dalam kamus besar bahasa indonesia (2008) ketekunan adalah kekerasan hati dan kesungguhan seseorang dalam melakukan sesuatu (bekerja). Siagian (dalam Yunita,2013:361) mengatakan "ketekunan dalam bekerja sama dengan kesungguhan dalam bekerja". Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat malaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Pegawai yang tekun dapat dilihat dari cara pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Poerwadarminta (dalam Rafiqah Dan Khatimah, 2014:10) menjelaskan "ketekunan adalah kekerasan tekad dan kesungguhan hati. Artinya bekerja, belajar, dan berusaha, semaksimalmungkin, sehingga dengan kesungguhan hati dan tekad yang kuat bisa dijadikan sebagai teladan bagi orang lain dan memberikan hasil kepada dirinya sendiri".

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa ketekunan adalah kesungguhan seseorang untuk melakukan sesuatu hal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3) Kegairahan Kerja

Hasibuan (2011:218) menjelaskan kegairahan kerja adalah "kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan yang dinikmatinya, maka seorang pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya".

Jos Masdani dalam Anoraga(2009:85) menjelaskan "Ketenangan dan kegairahan bekerja seorang karyawan itu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu

1. Faktor kepribadian dan kehidupan emosional sendiri.
2. Faktor luar, yang terdiri dari faktor lingkungan rumah dan kehidupan kekeluarganya, dan lebih-lebih lagi faktor lingkungan kerjanya".

Anoraga (2009:85) juga menjelaskan syarat untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi seorang karyawan adalah "tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya.Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan akan memberikan hambatan bahkan frustasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang sering menjelma dalam sikap dan

tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku yang lainnya".

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kegairahan kerja adalah kemauan yang mendalam pada diri seseorang terhadap apa yang dilakukannya.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Menurut Weber dalam Liliweri (2014: 51) organisasi adalah "suatu bentuk relasi sosial yang dihasilkan oleh ikatan antar personal yang memiliki aturan untuk membatasi dan menata berbagai fungsi yang bersifat regular, menata tindakan individual dan relasi sosial dan relasi sosial terbentuk itu mempunyai seorang kepala dan staf administrasi".Manulang dalamHasibuan (2014:24) menjelaskan organisasi dalam arti dinamis adalah "suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dikerjakan menetap dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan".

Siagian dalam Engkoswara (2011:141) organisasi adalah "setiap bentuk-bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau kelompok orang yang disebut bawahan".Edgar A. Schein dalam Daryanto (2013:118) menyatakan organisasi adalah "koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan

untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab manusia sebagai anggota organisasi tersebut".

Selanjutnya Robbins dalam Liliweri (2014:51) mengatakan organisasi adalah "bentuk kerja sama yang sistemik antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Kita sebut kerja sama, kerenadidalalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antara sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau berbeda-beda(sub sistem)lalu membentuk sebuah sistem (berinterelasi satu sama lain) untuk memenuhi tujuan ideal dan konkret yang telah disepakati".

2. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Tagiurin dan Litwin dalam wirawan (2008:121) iklim organisasi merupakan "kualitas ligkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi".G.N. Powell dan D.A. Butterfield dalam Liliweri (2014:305) mengemukakan "Iklim organisasi merupakan subsistem dari sistem organisasi. Subsistem itu terdiri dari anggota organisasi yang bertindak secara individual maupun kelompok dalam setiap sub unit atau unit kerja, bahkan sebagai keseluruhan organisasi".

Wirawan (2008) mendefenisikan iklim organisasi adalah "persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen,konsultan dan kontraktor) mengenai apa apa yang ada atau terjadi

dilingkungan internal organisasinsecara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi". M.S. Poole dan R.D. McPhee dalam Liliweri (2014:305) mengemukakan, iklim organisasi adalah "konsep yang menjelaskan generalisasi kepercayaan atau keyakinan serta sikap para karyawan terhadap organisasi".

J. P. Dillard, J.L. Hale, dan C. Segrin dalam Liliweri (2014:305) mengemukakan, iklim organisasi adalah "semua atribut organisasi yang mempunyai makna khas yang mempengaruhi dimensi relasi antara individu dan organisasi. Semua atribut itu telah diterima dan diyakini individu sebagai pernyataan kepedulian organisasi demi kesejahteraan individu".

Dari beberapa defenisi iklim organisasi diatas, dapat terlihat bahwa iklim organisasi mengandung beberapa unsur penting, yakni tentang suasana kebatinan dalam interaksi dan relasi serta komunikasi organisasi.

3. Dimensi iklim organisasi

Robert Stringer (2002) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu.Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu :

1. Struktur, struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika

mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan

2. Standar-standar, standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggan yang dimliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi, oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menujukkan bahwa anggota organisasi mereka didorang untuk memecahkan problem itu sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
4. Penghargaan. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.penghargaan merupakan ukuran pengharagaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarekteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.
5. Dukungan. Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atrau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

6. Komitmen. Komitmen merefleksikan perasaan bangga angota terhadap organisasinya dan derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Ekvall dalam Wirawan (2008:132) mengemukakan sepuluh dimensi iklim organisasi yang terdiri dari:

1. Tantangan
2. Kemerdekaan
3. Dukunga untuk ide-ide
4. Kepercayaan
5. Semangat
6. Keintiman atau humor
7. Debat
8. Konflik
9. Pengambilan risiko
10. Ide dan waktu

Selanjutnya Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2008:133) mengemukakan bahwa iklim organisasi terdiri atas sembilan dimensi yaitu: struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik dan identitas.

4. Indikator Iklim Organisasi

Douglas dalam Liliweri(2014:302) mengemukakan iklim kerja itu ditentukan, antara lain oleh

1. Relasi para pekerja dengan organisasi
2. Relasi diantara para pekerja
3. Juga relasi antara pekerja dengan para pelanggan.

James dalam Liliweri (201:306) indikasi iklim organisasi meliputi persepsi individu dan pengalamana ditempat kerja ditujukan seperti

1. Rasa nyaman
2. Rasa percaya diri
3. Rasa adil
4. Dinamisme dan lainnya.

Stringer dalam Winardi (2007:133) indikasi dari iklim organisasi yang kondusif adalahpenghargaan.Penghargaan mengindikasikan anggota organisasi merasa dihargai jika mereka menyelesaikan tugas secara baik.

Sedangkan M.S. Poole dan R.D. McPhee dalam Liliweri (2014:305) menjelaskan iklim organisasi sebagai konsep generalisasi kepercayaan atau keyakinan serta sikap para karyawan terhadap organisasi

Newell dalam Hadiyanto (2016:3) mengatakan bahwa iklim organisasi mencakup keseluruhan sistem kejiwaan dari kelompok manusia atau organisasi yang meliputi

1. Perasaan
2. Reaksi terhadap system
3. Sub system

4. Sistem lain dari perorangan
5. Tugas- tugas,
6. Prosedur, dan konseptualisasi.
7. Iklim merujuk kepada hubungan yang dialami oleh orang-orang dalam situasi berkelompok.

Selanjutnya Kurt Lewin dalam Liliweri (201:302) beberapa indikator iklim organisasi diantaranya

1. Pola interaksi
2. Relasi dan komunikasi antara para pekerja
3. Komunikasi antara para pekerja dan manajer
4. Komunikasi antara manajer kualitas kehidupan pekerja dan organisasi
5. Kualitas kerja individual maupun kelompok atau keseluruhan organisasi
6. Serta lingkungan organisasi.

Liliweri (2014) mengemukakan beberapa unsur penting yang mengindikasikan iklim organisasi diantaranya :

1. Mengambarkan suasana kebatinan (psikologis)
2. Suasana sosiologis dalam inetraksi dan relasi
3. Suasana komunikatif yang menggambarkan pertukaran pesan antar manusia dan lain sebagainya.

Tabel 2. Indikator Iklim Organisasi Menurut Para Ahli

No	Iklim organisasi	Menurut Para Ahli							Jmlh
		Douglas	James	Stringer	Polle & phee	Newell	Kurt lewin	Lili weri	
1.	Rasa nyaman		✓						1
2.	penghargaan			✓					1
3.	kepercayaan				✓				1
4.	Lingkungan organisasi						✓		1
5.	Relasi	✓							1
6.	perasaan					✓			1
7.	Suasana kebatinan							✓	1
8.	Rasa adil				✓				1
9.	Pola interaksi						✓		1
10.	Komunikasi antar pekerja dan manajer						✓		1

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa indikatoriklim organisasi adalah rasa nyaman, penghargaan, kepercayaan.

1) Rasa nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya,Sinaga dalam Diannisa dan Siswati, (2016:201). Perasaan aman dan nyaman dalam lingkungan kerja membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka. Menurut Ayu dan

Krisnani (2018:17) Kenyamanan juga merupakan faktor terpenting seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila pegawai senang dimana ia bekerja, maka hasil pekerjaannya akan optimal.

Dalam hal ini, manusia akan selalu beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya. Namun, apabila ia tidak suka dengan tempat atau lingkungan dimana ia bekerja, maka hasilnya tidak akan optimal. Maka dari itu, kebanyakan orang mencari pekerjaan atau bekerja di tempat yang ia senangi, atau di bidang yang memang sesuai dengan kemampuannya. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan yang memang tidak sesuai bidangnya, maka hasilnya tidak akan sempurna, justru yang ada hasilnya kurang sempurna.

Dari pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat memberikan rasa nyaman pada diri setiap pegawai dalam melakukan pekerjaanya.

2) Penghargaan

Menurut Robert stringer dalam Wirawan (2008:133) penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.Ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Menurut Sudarmanto dalam Prabu dan Wijayanti (2016:108) penghargaan atau reward merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi.

Wujud dari penghargaan dapat berupa gaji pokok atau upah dasar, gaji variabel, insentif, uang jasa prestasi atau bonus, kesempatan karier atau promosi, liburan, pensiun.

Menurut Pitss dalam Prabu dan Wijayanti (2016:108)) penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab.

Dari pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa penghargaan adalah wujud dari pemberian imbalan kepada para pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab, dengan adanya pemberian reward ini makan para pegawai yang sudah bekerja dengan baik akan merasa dihargai atas hasil kerja mereka.

3) Kepercayaan

Kepercayaan berasal dari kata percaya yang menurut KBBI (2008:1053) anggapan atau keyakinan bahwa sesuatu yang dipercayai itu benar atau nyata. Faktor lain yang dapat menumbuhkan hubungan antar manusia yang harmonis di organisasi adalah kepercayaan, karena dengan adanya sikap saling percaya antara sesama pegawai akan mempermudah bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Robert Stringer dalam Wirawan (2008 :127) menjelaskan walaupun kepercayaan sering tidak dinyatakan, kepercayaan itu merefleksikan pemahaman anggota organisasi mengenai cara organisasi bekerja dan kemungkinan konsekuensi tindakan yang mereka lakukan. Misalnya, disuatu organisasi anggota menghargai

produk baru berdasarkan kepercayaan bahwa inovasi merupakan cara untuk mencapai kemajuan.

Menurut Lussier dalam Hajar,Lubis, & Permana, (2018:53) Kepercayaan adalah harapan positif yang tidak akan diterima orang lain. Kepercayaan tidak diberikan begitu saja, hal ini diperoleh ekspektasi positif, berdasarkan pengetahuan, keakraban, dan pengalaman dengan orang lain, membutuhkan waktu untuk berkembang

Dari pengertian diatas maka dapat disimpukan bahwa kepercayaan adalah suatu keyakinan terhadap kemampuan atau kerakter seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau kegiatan apapun.

C. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai

Dalam suatu organisasi akan terlihat bagaimana pentingnya motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pada pelaksanaan aktifitas dalam suatu organisasi, para pegawai akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat dia bekerja. Dengan kata lain iklim organisasi diduga akan selalu berpengaruh dalam setiap kegiatan dan aktifitas atau tingkah laku para pegawai.

Iklim organisasi yang kondusif akan membuat para pegawai mau berpartisipasi secara baik dan efektif dalam setiap kegiatan yang dilakukan didalam organisasi tersebut. Namun jika pada suatu organisasi iklim nya kurang kondusif maka akan mengurangi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatan dalam organisasi

Siagian dalam (EngkoswaradanKhomariah,2012:209) mengartikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Iklim organisasi yang kondusif pada suatu organisasi akan memberikan dorongan pada para pegawai agar termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Iklim organisasi akan mempengaruhi para pegawai dalam bertingkah laku yang pada akhirnya juga mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam pencapaian keberhasilan dan tujuan organisasi sulit untuk diwujudkan. Maka dari itu para pegawai dituntut untuk selalu memperhatikan iklim organisasi dalam rangka meningkatkan aktifitas atau kegiatan kerja yang dilakukan para pegawai dalam lingkungan kerja masing-masing. Apabila iklim organisasi berseberangan dengan tujuan akan mengakibatkan motivasi kerja menjadi turun. Untuk itu semakin baik pemahaman para pimpinan terhadap hal-hal yang dapat memotivasi para pegawai dalam bekerja, maka akan semakin efektif pula kepemimpinnanya dan semakin kondusif pula iklim didalam organisasi tersebut.

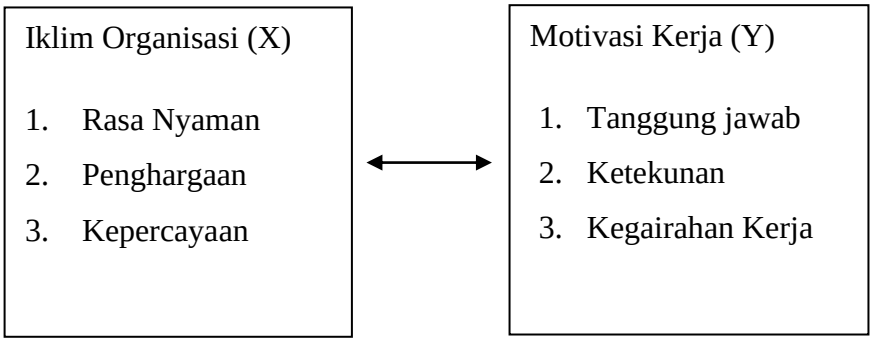
Dari uraian diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik akan dapat memotivasi para pegawai untuk melaksanakan tugas yang diterima dengan efektif dan efisien. Dengan demikian jelaslah bahwa iklim organisasi akan memberikan hubungan terhadap motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi.

D. Kerangka Konseptual

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap tercapainya tujuan organisasi, begitupun motivasi kerja, motivasi kerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tugas pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Iklim organisasi sendiri mempunyai hubungan dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari indikator antara lain tanggung jawab, ketekunan, dan kegairahan kerja. Dan iklim organisasi dilihat dari indikatornya rasa nyaman, penghargaan dan kepercayaan

Secara skematis kerangka berfikir penelitian ini memperlihatkan adanya keterkaitan antara dua variabel yaitu iklim organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y). Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam kerangka berfikir peneliti tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai sebagai berikut.



Gambar 1.Kerangka Berfikir Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

E. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ini adalah iklim organisasi berhubungan secara signifikan dengan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumatera barat.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasional yang menghubungkan antara variable X (iklim organisasi) dengan variable Y (motivasi kerja). Penelitian ini adalah untuk melihat Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2011) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 182 orang pegawai. Untuk lebih jelasnya penyebaran populasi penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Bagian	Jumlah
1	Subag Umum	23
2	Subag Kepegawaian	20
3	Subag Keuangan	29
4	Bidang Perencanaan	5
5	Subag Data Dan Statistik	8
6	Subag Supervisi, Monev Dan Laporan	7
7	SLB	21
8	SMK	26
9	SMA	31
10	UPTD	12
Jumlah		182

Sumber: Data Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili seluruh subjek yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2011)"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pada penelitian ini cara penentuan sampel yaitu dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Untuk menentukan sampel, digunakan rumus Slovin dalam (Siregar, 2013) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n = Sampel

N = Populasi e = Perkiraan Tingkat Kesalahan

Populasi penelitian ini adalah sebanyak 182 orang, maka besar sampel ditetapkan 65 orang pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan menggunakan rumus Slovin dengan melakukan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 10% dan kepercayaan 90% terhadap populasi, yaitu:

$$n = \frac{182}{1 + 182(0{,}1)^2}$$

$$= \frac{182}{1 + 182(0{,}01)}$$

$$= \frac{182}{2{,}82}$$

$$n = 64{,}53 = 65$$

Setelah dilakukan perhitungan, jumlah sampel menjadi 65 orang pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Adapun penarikan sampel tiap langkah pada tiap Jenjang Pendidikan (Strata) pegawai menurut (Yusuf, 2007)yaitu:

$$SampelSubKelompok = \frac{JumlahMasing - MasingKelompok}{JumlahTotal} xBesarSampel$$

Tabel 4.Jumlah Sampel Pegawai Dinas Pendidikan Provinsis Sumatera Barat

No	Kedudukan	Jumlah Pegawai	Penarikan Sampel	Jumlah Sampel Per Strata
1	Pegawai<Strata 1	74	74/182 x 65 = 26,42	26
2	PegawaiStrata 1	60	84/182 x 65= 30	30
3	PegawaiStrata 2	17	24/182 x 65= 8,57	9
Jumlah		182		65

Jadi, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang responden setelah terjadinya pembulatan perhitungan.

C. Instrumen dan Pengembangannya

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Menurut (Riduwan, 2011), “Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna”. Kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan tertutup yang telah disusun, sedangkan jawaban atas tanggapan responden sudah disiapkan dan responden memilih dari jawaban yang sudah tersedia.

Item pada angket ini akan dibuat dengan mengikuti Skala Likert. Pilihan jawaban pada lembar angket terdapat beberapa alternatif pilihan jawaban yang terdiri dari lima skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S),

Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penyusunan angket ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat kisi-kisi angket dengan cara:

a. Menentukan variable penelitian

b. Menentukan indikator dari masing-masing sub variable.

2. Menyusun pernyataan (item) dari setiap indikator dengan membuat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), Sangat Tidak Setuju (STS). Mengkonsultasikan item-item yang telah disusun
3. Melakukan uji coba untuk mengetahui apakah angket sudah valid dan reliable. Uji coba angket dilakukan kepada 20 orang pegawai diluar sampel pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat agar dapat menunjukkan bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data
4. Menganalisis hasil uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket tersebut sebagai berikut:

   a. Uji Validitas Instrumen

      Uji validitas instrumen penelitian menggunakan program SPSS 16.0 untuk mencari valid per item pernyataan yang digunakan dalam angket penelitian.Uji coba angket diberikan kepada 20 pegawai selain dari populasi penelitian. Berhubung penyebaran angket diberikan kepada 20 orang pegawai, maka nilai r tabel untuk N=20 yaitu 0,444 yang berpedoman kepada tabel nilai-nilai r Product Moment. Jika nilai

r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel maka item peryataan tersebut dinyatakan valid, namun apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka item tersebut tidak valid.

Untuk angket variabel motivasi kerja data 30 item > 0,444, sedangkan r_{tabel} N = 20 = 0,444 dengan taraf kepercayaan 95%. Jadi, untuk motivasi kerja (Y) 30 item dinyatakan 29 item valid dan 1 item tidak valid. Hasil perhitungan yang dilakukan bisa dilihat pada lampiran

Untuk angket variabel iklim organisasi data 30 item > 0,444, sedangkan r_{tabel} N = 20 = 0,444 dengan taraf kepercayaan 95%. Jadi, untuk variabel iklim organisasi(X) 30 item dinyatakan 29 valid dan 1 item tidak valid.Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan program SPSS 16.0 untuk mencari tingkat kepercayaan instrumen penelitian yang digunakan.Uji reliabilitas dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan r tabel 0,444.Jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel maka instrumen dinyatakan reliabel, namun apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka instrumen tidak reliabel.

Hasil perhitungan untuk varibael motivasi kerja didapatkan r hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu sebesar 0,966> 0,444 yang artinya instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sedangkan untuk variabel iklim organisasi hasil perhitungan didapatkan r hitung lebih

besar dari pada r tabel yaitu sebesar 0,968> 0,444yang artinya instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

D. Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan cara penyebaran angket kepada pegawai-pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Angket disebarkan kepada pegawai yang menjadi sampel pada penelitian ini dengan cara menemui responden secara langsung, menyerahkan instrumen dan mengumpulkan kembali setelah diisi.

E. Teknik Analisis Data

Teknik untuk menganalisis data menggunakan skor rata-rata (mean). Adapun langkah-langkah dalam analisis data ini adalah sebagai berikut:

1. Verifikasi Data, yaitu memeriksa semua angket yang telah diisi responden dicek kembali kelengkapannya.
2. Pemberian skor, yaitu pada setiap item angket yang disebarkan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban. Pemberian skor pada tiap butir dengan rincian: yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Cukup Setuju (CS) diberi skor 3, Kurang Setuju (KS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.
3. Klasifikasi dan tabulasi data, yaitu mengelompokkan data yang telah diverifikasi kedalam tabel.
4. Data yang telah diskor dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi untuk dua variable tersebut, kemudian mancari skor rata-rata (mean),

median, modus, dan standard deviasi (SD), guna mendapat gambaran tentang hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Didinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Menentukan tingkat rendahnya skor variable X (iklim organisasi) dan Y (motivasi kerja) dengan menggunakan table kategori yang dikemukakan oleh (Latisma, :2011) yaitu penyusunan menggunakan lima kategori nilai maka antara 1%-100% dibagi rata-rata sehingga menghasilkan kategori sebagi berikut:

$$Interpretasi = \frac{SkorRata - Rata}{Skoridealmaksimum} x\ 100$$

Tabel5. Klasifikasi dan Presentase

Klasifikasi	**Persentase**
Sangat Setuju	90 – 100%
Setuju	80 – 89%
Cukup Setuju	65 – 79%
Kurang Setuju	55 – 64%
Sangat Tidak Setuju	0 – 54%

5. Uji Persyaratan Analisis

Melakukan uji coba normalitas data digunakan rumus Chi Kuadrat (x^2), yang dikemukakan oleh Riduwan (2015:132)sebagai berikut:

$$x^2 = \sum \frac{(fo - fh)^2}{fh}$$

Keterangan :
x^2: Simbol untuk Chi Kuadrat
fo : Frekuensi yang diperoleh dari observasi
fh : Frekuensi yang diharapkan

6. Uji Hipotesis

Untuk menghitung koefisien korelasi variabel X dan Y digunakan teknik korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2014) yaitu:

$$\frac{n\Sigma xy - (\Sigma_X)(\Sigma_y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\left\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\right\}}}$$

Keterangan:
r= koefisien korelasi
n= jumlah pengamatan dari hasil penelitian
x= variabel bebas (Iklim organisasi)
y= variabel terikat (Motivasi kerja)

$$r_{xy} = \frac{65(\ 887063) - (7540)(76390)}{\sqrt{\{65(877896) - (7540)^2\}\left\{65(900263) - (7639)^2\right\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(57659095) - (57598060)}{\sqrt{\{57063240 - 56851600\}\{58517095 - 58354321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{61035}{\sqrt{(211640)(102774)}}$$

$$r_{xy} = \frac{61035}{\sqrt{21751089360}}$$

$$r_{xy} = \frac{61032}{147482.50}$$

$$r_{xy} = 0{,}41$$

Berdasarkan perhitungan, diperolehr_{hitung}sebesar 0,41 sedangkan r_{tabel}dengan n = 65, dengan taraf kepercayaan 95% adalah 0,24, maka:

$r_{hitung} > r_{tabel}$
0,41> 0,24

Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat hubungan motivasi kerja dengan iklim organisasi.

7. Menghitung keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus uji *t* yang di kemukakan oleh (Sudjana, 2009)yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : keberartian korelasi
r : koefisien korelasi
n : jumlah responden

$$= \frac{r\ \sqrt{n-\ 2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0{,}41\ \sqrt{65-\ 2}}{\sqrt{1-(\ 0{,}41)^2}}$$

$$t = \frac{0{,}41\sqrt{63}}{\sqrt{1-(\ 0{,}41)^2}}$$

$$t = \frac{0{,}41x\ 7{,}93}{\sqrt{1-0{,}1681}}$$

$$t = \frac{0{,}41x\ 7{,}93}{\sqrt{0{,}8319}}$$

$$t = \frac{0{,}41\ x\ 7{,}93}{0{,}91}$$

$$t = \frac{3{,}25}{0{,}91}$$

$$t = 3{,}57$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung}= 3,57. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan n = pada taraf signikansi 0,05% adalah = 2,000.

$t_{hitung} > t_{tabel}$
3,57> 2,000

Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha diterima.Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan iklim organisasi.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Sesuai dengan variabel penelitian, maka diperoleh dua kelompok data yaitu data mengenai motivasi kerja dan data mengenai iklim organisasi di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Deskripsi masing-masing data tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

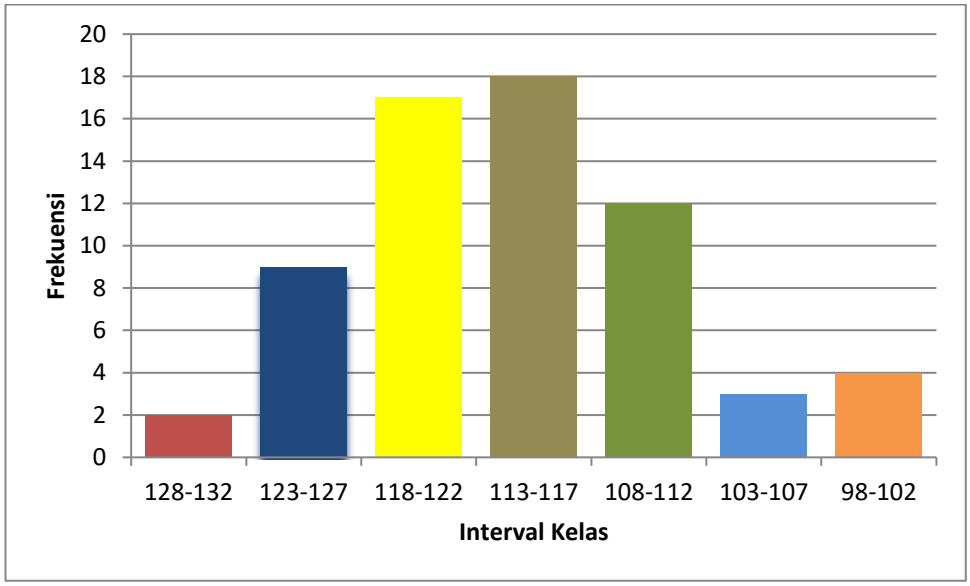
a. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Pengolahan data variabel motivasi kerja pegawai (variabel Y) didapat dari penyebaran angket sebanyak 65 responden dengan 30 item pernyataan.Skor motivasi kerja pegawai yang diperoleh menyebar dari skor terendah 98 sampai 130, sedangkan kategori minimal 30 dan skor ideal 150. Berdasarkan hasil pengolahan data secara umum, maka diperoleh skor mean (rata-rata) 117,52, median (nilai tengah) 117,00 ,modus (nilai yang sering muncul) 116dan standar deviasi (simpangan baku) 6.255.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel motivasi kerja (Y) dapat dilihat ditabel 6 dan gambar 2:

Tabel6. Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja Pegawai

NO	Kelas Interval	F	Frekuensi Absolut	Cum F	Frekuensi Relatif
1	128-132	2	3%	100%	43%
2	123-127	9	14%	97%	
3	118-122	17	26%	83%	
4	113-117	18	28%	57%	28 %
5	108-112	12	18%	29%	29 %
6	103-107	3	5%	11%	
7	98-102	4	6%	6%	
Jumlah		**65**	**100%**		**100%**



Gambar 2 Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan Tabel 6 dan gambar 2 di atas, maka 43% responden menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi

sumatera barat di atas skor rata-rata, sedangkan sebanyak 28% responden menyatakan motivasi kerja berada di bawah skor rata-rata, dan 29% motivasi kerja pada skor rata-rata.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel motivasi kerja (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100, maka nilai mean 117,5 dibagi dengan skor maksimal 150 maka diperoleh angka 0,78 × 100 =78. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai di dinas pendidikan provinsi sumatera barat "Cukup baik" yaitu sebesar = 78%

Untuk mengetahui rata-rata setiap indikator dari motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7.Tingkat Capaian Rata-Rata Per Indikator Motivasi Kerja

No	**Indikator**	**Rata-Rata**	**Tingkat Pencapaian**	**Kategori**
1.	Tanggung jawab	3,98	80%	Baik
2.	Ketekunan	3,81	76%	Cukup Baik
3.	Kegairahan Kerja	3,95	79%	Cukup Baik
	Rata-rata total	**3,91**	**78**%	**Cukup Baik**

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator Tanggung Jawab yaitu 80%. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator ketekunan yaitu 76,%. Secara umum skor rata-rata motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah 78%, artinya

motivasi kerja di dinas pendidikan provinsi sumatera “cukup baik”, namun ketekunanperlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi, begitu juga dengan indikator yang lain semuanya harus ditingkatkan lagi.

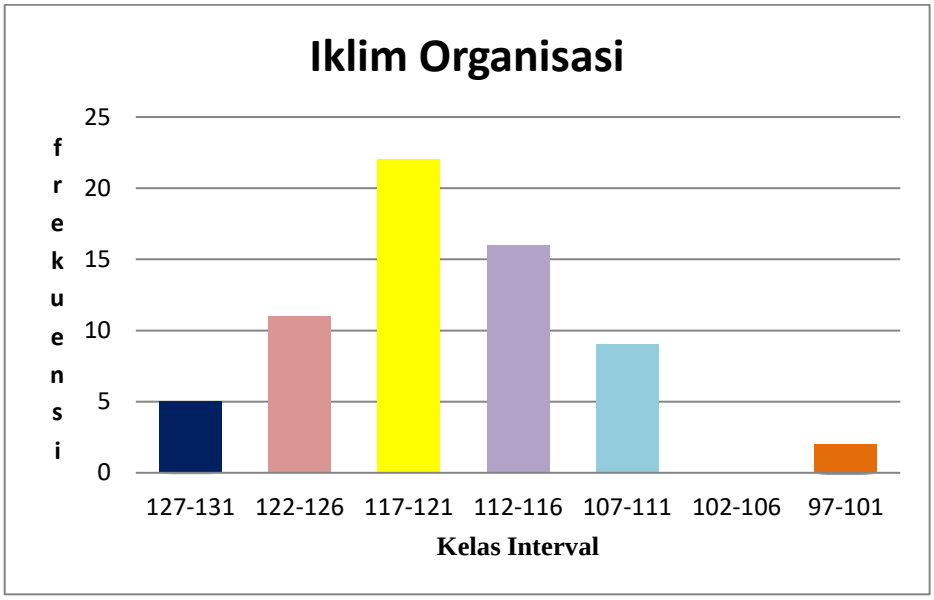
b. DeskripsiData Iklim Organisasi

Pengolahan data variabel iklim organisasi (variabel X) didapat dari penyebaran angket sebanyak 65 responden dengan 30 item pernyataan.Skor iklim organisasi yang diperoleh menyebar dari skor terendah 97 sampai 131, sedangkan kategori minimal 30 dan skor ideal 150. Berdasarkan hasil pengolahan data secara umum, maka diperoleh skor mean (rata-rata) 115,96, median (nilai tengah) 117,00 modus (nilai yang sering muncul) 117 dan standar deviasi (simpangan baku) 7.213

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel iklim organisasi (X) dapat dilihat pada tabel 8 dan gambar 3

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Data Variabel iklim organisasi

NO	Kelas Interval	F	Frekuensi Absolut	Cum F	Frekuensi Relatif
1	127-131	5	8%	100%	59%
2	122-126	11	17%	92%	
3	117-121	22	34%	75%	
4	112-116	16	25%	41%	**25%**
5	107-111	9	14%	17%	16 %
6	102-106	0	0%	3%	
7	97-101	2	3%	3%	
Jumlah		**65**	**100%**		**100%**



Gambar 3.Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi Didinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan Tabel 8 dan gambar 3 di atas, maka 59% responden menyatakan bahwa iklim organisasi didinas pendidikan provinsi sumatera barat diatas skor rata- rata, sedangkan sebanyak 25% responden menyatakan iklim organisasi didinas pendidikan provinsi sumatera barat di bawah skor rata-rata, dan 17% iklim organisasi didinas pendidikan provinsi sumatera barat berada pada skor rata-rata.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel iklim organisasi (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100, maka diperoleh angka 82%. Hal ini berarti iklim organisasi di dinas pendidikan provinsi sumatera barat berada pada kategori “Baik” yaitu sebesar = 82%

Untuk mengetahui rata-rata setiap indikator dari iklim organisasidapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Tingkat Capaian Rata-Rata Per Indikator Iklim Organisasi

No	Indikator	Rata-Rata	Tingkat Pencapaian	Kategori
1	rasa nyaman	3,99	80%	Baik
2.	Penghargaan	4,14	83%	Baik
3.	Kepercayaan	4,17	83%	Baik
	Rata-rata total	3,91	82%	Baik

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator penghargaan dan kepercayaan yaitu 83%. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator rasa nyaman yaitu 80%. Secara umum skor rata-rata iklim organisasi dinas pendidikan provinsi sumatera barat adalah 82%. Artinya secara umum iklim organisasi di dinas pendidikan provinsi sumatera barat sudah“Baik”. Maka dari itu, untuk skor terendah yaitu rasa nyaman perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi, begitu juga dengan indikator yang lain semuanya harus ditingkatkan lagi.

Tabel 10. Tafsiran Mean Variabel Penelitian

No	Variabel yang diteliti	Mean	Skor Maks	Skor yang Diperoleh	Penafsiran
1.	Motivasi kerja	117,5	150	78%	Cukup baik
2.	Iklim organisasi	115,96	150	82%	Baik

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel di atas bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori “cukup baik” dan iklim organisasi di dinas pendidikan provinsi sumatera barat berada pada kategori “baik”.

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan atau tidak untuk dianalisis dengan metode yang telah direncanakan.Uji prasyarat pada penelitian ini mencakup uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.Uji normalitas pada hasil pengolahan data untuk angket variabel motivasi kerja(Y) dan iklim organisasi (X) menggunakan program *SPSS versi 16.*Pengolahan data untuk angket variable motivasi kerja (Y) diperoleh hasil 0,571. Kriteria pengujian untuk uji normalitas dalam menggunakan program SPSS v. 16 adalah sebagai berikut:

jika*Sig*. > 0,05 maka data berdistribusi normal

jika*Sig*. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil Sig. sebesar 0,571> 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel motivasi kerja berdistribusi normal.

Uji normalitas pada hasil pengolahan data untuk angket variabel iklim organisasi (X) menggunakan program *SPSS v. 16.* Pengolahan data

untuk angket variabel iklim organisasi (X) diperoleh hasil 0,335 Kriteria pengujian untuk uji normalitas dalam menggunakan program *SPSS v.16* adalah sebagaiberikut:

jika*Sig*. > 0,05 maka data berdistribusi normal

jika*Sig*. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil *Sig* sebesar 0,335> 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel iklim organisasi berdistribusi normal

3. **Pengujian Hipotesis**

1. Uji Korelasi

Untuk melihatkoefesien korelasi variabel X dan Y digunakan rumus *product Moment*, data dianalisis untuk menguji hipotesisyang diajukan dalam penelitian. Hasil yang diperolehr_{hitung} = 0,41>r_{tabel} = 0,24 pada taraf kepercayaan 95%, dengan demikian dapat diartikan terdapat hubungan motivasi kerja dengan iklim organisasi.

2. Uji t

Untuk melihat keberartian hubungan variabel X dan Y maka dilakukan uji coba t. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} =3,57>t_{tabel}= 2,000 dengan taraf kepecayaan 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tertdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan hubungan iklim organisasi di dinas pendidikan provinsi sumatera barat. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 11. Pengujian korelasi dan keberartian korelasi variabel X dan Y dengan Uji r dan Uji t

r_{hitung} Product Moment	>	r_{tabel}	t_{hitung} Uji t	>	t_{tabel}
		α = 0,05			α = 0,05
0,41		0,24	3,57		2,000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11, hipotesis penelitian ini berbunyi "terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai". Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumatera barat

B.Pembahasan

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah iklim organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di dinas pendidikan provinsi sumatera barat pada taraf signifikan 95% dengan koefesien korelasi diperoleh r_{hitung}=0,41>r_{tabel}=0,24 dan keberartian korelasi diperoleh t_{hitung} = 3,57> t_{tabel}= 2,000 dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pembahasan masing-masing variabel X dan Y berikut ini:

1. Iklim Organisasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden yaitu dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dibagi skor maksimal dikali 100, sehingga dapat diketahui bahwa penelitian mengenai iklim organisasi

didinas pendidikan provinsi sumatera barat berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 82 %. Indikator bukti langsung berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian 82%, indikator rasa nyaman berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian 80%, dan indikator penghargaan berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian 83%, indikator kepercayaan berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian 83%. Hal ini berarti iklim organisasi di dinas pendidikan provinsi sumatera barat sudah baik namun perlu ditingkatkan dan diperhatikan lagi agar mencapai iklim organisasi yang sangat baik.

Iklim organisasi adalah suatu kondisi atau keadaan diorganisasi yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai dalam bekerja.Menurut Tagiurin dan Litwin dalam wirawan (2008:121) iklim organisasi merupakan “kualitas ligkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi”.upaya yang bisa dilakukan dalam meningkatkan Iklim organisasi di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yaitu menciptakan suasanan kerja yang nyaman. Suasana kerja yang nyaman akan membantu pegawai dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaannya.Menurut Ayu dan Krisnani (2018:17) Kenyamanan juga merupakan faktor terpenting seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila pegawai senang dimana ia bekerja, maka hasil pekerjaannya akan optimal.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan iklim organisasi adalah suasana atau kondisi dalam suatu organisasi yang membentuk atau mempengaruhi seorang pegawai dalam bersikap serta berperilaku dalam bekerja, iklim organisasi di dinas pendidikan provinsi sumatera barat sudah "baik" namun perlu dilakukan peningkatan lagi, agar menjadi lebih baik lagi, tertama pada indikator rasa nyaman, upaya yang bisa dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan rasa nyaman pegawai dalam bekerja yaitu dengan meciptakan suasana kerja yang nyaman, serta menjaga hubungan kerja yang baik antar sesama sesama pegawai, pegawai dengan atasan. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman, serta hubungan yang baik antar sesama individu, maka akan membuat pegawai bekerja dengan lebih baik lagi.

2. Motivasi kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden yaitu dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dibagi skor maksimal dikali 100, sehingga dapat diketahui bahwa penelitian secara kuantitatif mengenai motivasi kerja di dinas pendidikan provinsi sumatera barat berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 78%. Indikator tanggung jawab berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian 80%, indikator ketekunan berada pada kategori cukup baik dengan tingkat pencapaian 76%, dan indikator kegairahan kerja berada pada kategori cukup baik dengan tingkat pencapaian 79%, Hal ini berarti motivasi kerja pegawai sudah "cukup baik" namun perlu ditingkatkan lagi agar mencapai motivasi

kerja yang sangat tinggi sehingga hasil yang didapat akan menjadi tambah baik.

Motivasi kerja pegawai didinas pendidikan provinsi sumatera barat perlu ditingkatkan lagi melalui tanggung jawab, ketekunan, dan kegairahan kerja.Dari hasil penelitian diperoleh bahwa indikator ketekunan memiliki tingkat pencapaian terendah. Hal ini disebabkan masih adanya pegawai yang bekerja dengan tidak sungguh-sungguh, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti lebih mementingkan diri sendiri dari pada mengurus pekerjaan,dan menyelesaikan tepat waktu. Untuk itu indikator ketekunan perlu diperhatikan kembali dengan harapan agar pegawai mampu meningkatkan motivasi kerja nya agar pencapain tujuan dari organisasi tidak terhambat.

Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mau melakukan kegiatan agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Robert L.Mathis dalam Marliani (2015:220) menjelaskan motivasi kerja sebagai “hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu”. Winardi dalam Harbani (2008:140) mengatakan motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.”.

Dari uraian diatas, disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seorang individu atau pegawai untuk mau melakukan atau bertindak untuk kemajuan organisasi tempat iya bekerja, motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah cukup

baik namun perlu ditingkatkan kembali.Oleh karena itu pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada bawahannya agar tugas yang diberikan mampu dikerjakan dengan baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.dengan adanya pemberian motivasi kerja, pegawai akan mampu mencapai target-target yang sudah direncakan sebelumnya. Untuk memperbaiki atau meningkatkan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumatera barat terutama pada indikator ketekunan, maka pemimpin perlu memberikan pengawasan kepada para pegawai, dengan melakukan pengawasan, diharapkan dapat meningkatkan ketekunan pegawai dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Sebagaimana yang dikatakan oleh Mockler dalam handoko(2009:360) "pengawasan pimpinan adalah suatu usaha sistematik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

3. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan analisa data diperoleh r_{hitung}= 0,41>r_{tabel}= 0,24 pada taraf kepercayaan 95%, dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai dinas

pendidikan provinsi sumatera barat. Keberartian hubungan kedua variabel yaitu dengan melakukan pengujian keberartian hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja menggunakan uji t. Hasil uji t membuktikan bahwa terdapat hubungan yang berarti dengan perolehan t_{hitung}=5,57>t_{tabel}= 2,000 pada taraf kepecayaan 95%.

Hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang memperngaruhimotifasi kerja adalah iklim organisasi.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di dinas pendidikan provinsi sumatera barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumatera barat cukup baik yaitu berada pada rata-rata skor 78%. Artinya dalam motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik lagi.
2. Iklim organisasi di dinas pendidikan provinsi sumatera barat berada pada ketegori “baik” dengan rata-rata skor yaitu 82%. Artinya iklim organisasi sudah sesuai dengan harapan,namun perluditingkatkan lagi agar petugas atau pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pelayanan administrasi akademik dengan kepuasan mahasiswa pada kepercayaan 95% dengan koefesien korelasi diperoleh r_{hitung}=0,41>r_{tabel}=0,24 dan keberartian korelasi diperoleh t_{hitung} = 3,57> t_{tabel}= 2,000 pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumaterabarat berada pada kategori cukup baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja yang lebih

baik lagi atau sangat tinggi, pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai terutama pada segi ketekunan kerja, sehingga motivasi kerja tersebut dapat meningkat menjadi lebih baik.

2. Iklim organisasi didinas pendidikan provinsi sumatera barat berada pada kategori baik. Untuk mencapai iklim organisasi yang lebih baik lagi atau sangat baik, upaya yang dilakuka oleh pimpinan adalah menciptakan tempat kerja yang nyaman agar pegawai bisa bekerja dengan baik
3. Bagi pimpinan di dinas pendidikan provinsi sumatera barat hendaknya memberi perhatian pada iklim organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. semakin baik iklim organisasi maka akan semakin meningkat motivasi kerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumatera barat dan meskipun demikian tetap diharapkan pimpinan memperhatikan setiap pegawai yang ditempakan agar iklim organisasi yang dihasilkan bisa menjadi lebih baiklagi
5. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, panji.(2009). *psikologi kerja*. Jakarta :Rineka Cipta

Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.

Ayu Dan Krisnani. (2018). Pengaruh lingkungan kerja sehingga menghasilkan suatu hubungan yang erat antar petugas k3l unpad. *Jurnal Pekerjaan Sosial. 1 (2), 16-26*

Djaali.(2012). *Psikologi Pendidikan.* Jakarta : Bumi Aksara

Daryanto, H.M. (2013). Administrasi dan Manajemen Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta

Diannisa dan Siswati. (2018). Hubungan antara kebahagiaan ditempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan pt. Dwi prima sentosa mojokerto. *Jurnal Empati*. 7 (3), 199-205.

Engkoswara dan qomariah aan. (2011). *Administrasi Pendidikan*, Bandung :Alfabeta

Hasibuan, malayu S.P. (2011).*Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara

Hadiyanto.(2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana

Hajar,Lubis, dan Permana. (2018). Pengaruh prilaku kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja dinas sosial tenaga kerja dan trasmigrasi kabupaten aceh barat. *Jurnal Magister Manajemen. 2(1), 46-57*

Kompri.(2015). *Motivasi Pembelajaran perspektif guru dan siswa*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya

Latisma (2011) *Evaluasi Pendidikan*. Padang: UNP Press.

Liliweri, Alo. (2014). *Sosilogi&Komukasi Organisasi*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.

Marliani, rosleny.(2015). *Psikologi industri dan organisasi*.Bandung : Pustaka Setia

Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Pasolong, Harbani. (2008). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfa Beta

Prabu dan wijayanti. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada divisi penjualan pt united motor center suzuki ahmad yani surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan.* 5(2), 104-117

Rafiqah& Khatimah. (2014). pengaruh minat dan ketekunan dalam praktikum terhdapa aplikasi konsep fisika mahasiswa jurusan pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN alauddin makasar. *Jurnal Pendidikan Fisika*. 2(2),9-11

Riduwan. (2011).*Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Ruliana, Poppy. (2014). Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus. Jakarta: Rajawali Pers

Siregar, S. (2013).*Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

Sudjana, N. & I. (2009).*Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno,Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Suwardi, Wahyudi. (2010). Pengaruh komunikasi kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di upt dinas pendidikan polokarto sukoharjo. *Jurnal manajemen sumber daya manusia.4(II),110.*

Uno,Hamzah. (2012).T*eori Motivasi &Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: bumi aksara

Wibowo. (2011).*Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Wibowo . (2015).*Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Winardi.(2001).*Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Wirawan. (2008). Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

Yusuf, M. (2007).*Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.

Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

KISI KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Judul: Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Variabel	Indikator	Sub indikator	Item
Motivasi Kerja	Tanggung jawab	a. Kemauan untuk bekerja dengan baik b. Berusaha mengerjakan tugas dengan tuntas c. Tidak mengeluh dalam mengerjakan tugas	1-10
	Ketekunan	a. Bekerja sungguh-sungguh b. Pekerjaan diselesaikan dengan baik c. Bekerja dengan kesabaran	11-18
	Kegairahan kerja	a. Bekerja dengan penuh semangat b. Mengerjakan pekerjaan dengan senang c. Pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan penuh antisias	19-30
Iklim Organisasi	Rasa nyaman	a. Bekerja dengan nyaman b. Lingkungan kantor yang kondusif c. Inisiatif dalam bekerja	1-10
	Penghargaan	a. Berupaya menyelesaikan tugas dengan baik b. Fokus terhap tugas c. Meningkatkan kinerja	11-20
	Kepercayaan	a. Bekerja sama saat melaksanakan tugas b. Saling berbagi masalah	21-30

Lampiran 2 pengantar angket penelitian

PENGANTAR ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

di Tempat

Dengan hormat,

Terlebih dahulu saya mendo'akan Bapak/Ibu Pegawai berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam menjalankan aktifitas sehari-hari.Amiin.

Di tengah kesibukan yang sedang Bapak/Ibu Pegawai hadapi saat ini, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Pegawai meluangkan waktu untuk dapat mengisi angket ini. Adapun angket yang saya berikankepada Bapak/Ibu Pegawai bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang **"Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai".**Data dan informasi yang diperoleh dari pengisian angket ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak ada maksud lain untuk merugikan Bapak/Ibu Pegawai. Oleh sebab itu, sudilah kiranya Bapak/Ibu Pegawai untuk dapat memberikan informasi sesuai dengan apa yang terjadi sesungguhnya. Selanjutnya data dan informasi yang Bapak/Ibu Pegawai berikan akan dijaga kerahasiaannya.

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu Pegawai saya ucapkan terima kasih

Padang, 2019

Hormat Saya

Nurul Arifah
NIM. 1100217

Lampiran 3 Petunjuk Pengisian Angket

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Pertama–tama bacalah setiap butiran pernyataan di bawah ini dengan seksama sebelum Bapak/Ibu memberikan jawaban, kemudian silahkan berikan jawaban terhadap masing–masing pernyataan tersebut yang dianggap paling sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami.

Angket ini dibuat dalam bentuk pernyataan dan masing-masing disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Pilihan jawaban tersusun dalam bentuk:

1. Variabel motivasi kerja pegawai menggunakan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju(S) = 4, Cukup Setuju (CS) = 3, Kurang Setuju (KS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap cocok dengan memberikan tanda centang (√) pada tempat/kolom yang sudah disediakan. Contoh Motivasi Kerja pegawai :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	KS	STS
1.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh		√			

2. Variabel Iklim Organisasi pegawai menggunakan alternatif jawaban. Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Cukup Setuju (CS) = 3, Kurang Setuju (KS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap cocok dengan memberikan tanda centang (√) pada tempat/kolom yang sudah disediakan. Contoh Iklim Organisasi pegawai :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	KS	STS
1.	Pimpinan selalu mengapresiasi kerja saya jika bagus		√			

Jika bapak/ibu ingin mengganti pilihan maka beri tanda (X) pada jawaban keliru tersebut, selanjutnya pilih alternatif jawaban lain yang tersedia dengan memberi tanda check list (√). Demikianlah petunjuk ini diberikan, atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini saya mengucapkan terima kasih.

Lampiran 4 Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Judul: Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

1. **Motivasi Kerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
	Tanggung Jawab					
1.	Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu					
2.	Saya berusaha menyelesaikan setiap permasalahan secara mandiri					
3.	Saya telah menjaga nama baik organisasi					
4.	Saya berusaha fokus dalam melakukan pekerjaan dikantor					
5.	Saya bersedia menerima sanksi, apabila saya melanggar aturan dalam bekerja					
6.	Saya melaksanakan tugas dengan penuh kehati-hatian					
7.	Saya bekerja sesuai aturan dan standar organisasi					
8.	Saya tidak keluar dari ruangan pada saat jam kerja					
9	Saya datang tepat pada waktunya					
10.	Saya mengeluarkan semua kemampuan saya untuk mencapai tujuan organisasi.					
	Ketekunan					
11.	Saya tidak mengeluh saat melaksanakan tugas					
12.	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas					
13.	Saya bekerja dengan penuh ketelitian					
14.	Saya tidak gelisah dalam melaksanakan tugas					
15.	Bila ada kerja lembur, saya merasa termotifasi dalam mengerjakannya dengan sebaik-baiknya					
16.	Saya langsung mengerjakan tugas ketika diberikan					

17.	Saya selalu fokus dalam melakukan tugas meskipun tidak ada pimpinan					
18.	Saya selalu percaya diri pada kemampuan yang saya miliki					
	Kegairahan Kerja					
19.	Saya bekerja dengan penuh semangat					
20.	Dalam melaksanakan tugas saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan					
21.	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan organisasi					
22.	Saya bekerja tanpa ada paksaan					
23.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi					
24.	Saya mengerjakan tugas dengan efektif dan efesien					
25.	Ada perasaan kurang puas apabila saya tidak menyelesaikan tugas tepat waktu					
26.	Saya berusaha cekatan dan terampil dalam menyelesaikan tugas kantor					
27.	Saya berusaha meningkatkan kinerja untuk mencapai target organisasi					
28.	Saya berusaha mencari metode yang tepat agar hasil kinerja saya menjadi lebih baik					
29.	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					
30.	Saya bekerja dengan penuh semangat dan keyakinan.					

2.Iklim Organisasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
	Rasa Nyaman					
1	Saya bekerja dengan senang hati					
2.	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Saya merasa tenang saat bekerja					
4.	Saya menyukai ruangan kerja saya					
5.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya					
6.	Lingkungan kerja saya sangat nyaman					
7	Rekan-rekan saya bisa diajak bekerja sama					
8	Sarana prasarana kerja memadai					
9	Pembagian tugas ditempat kerja saya sangat jelas,sehingga memudahkan saya dalam bekerja					
10.	Hubungan antar rekan kerja ditempat kerja saya terjalin dengan baik,sehinnga mampu meningkatkan motivasi					
	Penghargaan					
11	Pimpinan selalu mengapresiasi kerja saya jika bagus					
12.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat pengambilan keputusan					
13.	Pimpinan selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan tugas dengan hasil yang baik					
14	Saya menerima promosi jabatan jika prestasi saya bagus					
15	Saya dapat insentif tambahan apabila saya berprestasi					
16	Organisasi tempat saya bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan					
17	Rekan-rekan kerjamenyatakan secara terbuka dukungannya pada pegawai yang berprestasi					
18	Semua pegawai diperlakukan sama dan mendapatkan kesempatan yang sama					
19	Organisasi selalu mengrapresiasi pegawai yang bekerja dengan baik					
20	Ide-ide yang saya berikan selalu didengar atasan dan dipertimbangkan					
	Kepercayaan					
21.	Rekan – rekan saya bisa dipercaya					

22	Pimpinan selalu mempercayakan tugas-tugas kepada saya					
23	Saya bersikap terbuka kepada rekan-rekan kerja saya					
24	Jika ada masalah dengan pekerjaan selalu saya ceritakan pada rekan kerja saya					
25	Saya percaya diri akan kemampuan yang saya miliki					
26	Saya setia kepada organisasi					
27	Sikap terbuka dalam memberikan suatu kebenaran seutuhnya					
28	Karyawan percaya terhadap perintah pimpinan					
29	Saya menjunjung tinggi kejujuran					
30	Pimpinan memastikan untuk mendengar keluhan karyawan sebelum keputusan tentang pekerjaan dibuat					

Lampiran 5 Tabel Analisis Uji Coba Angket Iklim Organisasi

ANALISIS UJI COBA ANGKET

Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

no	responden	Butir Soal																														variabel X
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	A	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	139
2	B	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	3	4	2	3	4	3	5	4	5	3	115
3	C	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	2	5	5	3	4	5	5	5	3	117
4	D	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	140
5	E	3	4	4	3	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	85
6	F	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	109
7	G	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	137
8	H	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	148
9	I	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	124
10	J	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3	3	4	3	115
11	K	1	1	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	1	2	4	2	4	3	5	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2	2	82
12	L	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	130
13	M	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	111
14	N	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	147
15	O	5	5	4	2	5	1	3	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3	117
16	P	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	108
17	Q	5	4	4	4	4	3	2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	119
18	R	3	2	2	1	4	3	2	2	3	1	1	2	4	3	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	1	3	3	2	73
19	S	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	137
20	T	1	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	1	2	3	2	5	4	3	5	3	4	2	2	2	2	3	79

Lampiran 6 Tabel Analisis Uji Coba Angket Motivasi Kerja

ANALISIS UJI COBA ANGKET

Hubungan Iklim organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas pendidikan Provinsi Sumatera Barat

no	Responden	Butir Soal																													variabel Y
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	A	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	119
2	B	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	2	4	4	3	3	107
3	C	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	4	3	115
4	D	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149
5	E	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	99
6	F	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	110
7	G	5	3	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	126
8	H	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	135
9	I	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	114
10	J	3	5	5	5	5	3	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5	119
11	K	2	3	3	4	2	1	1	3	3	2	4	4	4	1	2	4	3	2	1	1	3	4	3	2	2	4	1	2	1	4	76
12	L	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	130
13	M	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	106
14	N	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	137
15	O	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	128
16	P	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	90
17	Q	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	122
18	R	2	5	3	3	4	2	2	1	1	2	4	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	71
19	S	4	3	4	5	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	128
20	T	4	4	4	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	4	3	1	3	3	3	2	2	1	1	66

Lampiran 7. Hasil anaslisis uji coba

ANALISIS HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN (Motivasi Kerja)

A. Validitas Instrumen Penelitian

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	108.6500	476.029	.596	.965	Valid
VAR00002	108.5000	496.474	.187	.967	Tidak valid
VAR00003	108.3500	479.713	.677	.965	Valid
VAR00004	108.6500	473.818	.647	.965	Valid
VAR00005	108.5000	482.895	.625	.965	Valid
VAR00006	109.0000	470.526	.651	.965	Valid
VAR00007	109.4000	476.147	.507	.966	Valid
VAR00008	108.9500	471.629	.769	.964	Valid
VAR00009	108.9000	468.621	.752	.964	Valid
VAR00010	108.6500	458.661	.872	.963	Valid
VAR00011	108.0500	475.945	.673	.965	Valid
VAR00012	108.4000	461.726	.740	.964	Valid
VAR00013	108.2500	463.882	.740	.964	Valid
VAR00014	108.5500	462.261	.815	.963	Valid
VAR00015	108.5000	473.947	.674	.965	Valid
VAR00016	108.1500	470.976	.732	.964	Valid
VAR00017	108.6500	464.029	.794	.964	Valid
VAR00018	108.6500	469.713	.705	.964	Valid
VAR00019	108.5500	466.155	.733	.964	Valid
VAR00020	108.5500	459.418	.809	.964	Valid
VAR00021	108.6000	479.095	.602	.965	Valid
VAR00022	108.6000	482.042	.566	.965	Valid
VAR00023	108.6000	463.411	.781	.964	Valid
VAR00024	108.5500	476.471	.639	.965	Valid

VAR00025	108.5500	475.945	.750	.964	Valid
VAR00026	108.7500	481.671	.554	.965	Valid
VAR00027	108.8500	472.871	.624	.965	Valid
VAR00028	108.7500	470.408	.650	.965	Valid
VAR00029	108.5500	456.155	.873	.963	Valid
VAR00030	108.5000	462.789	.724	.964	Valid

B. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	30

ANALISIS HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN
(Iklim Organisasi)

A. Validitas Instrumen Penelitian

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	112.8000	469.011	.755	.966	Valid
VAR00002	112.8000	475.326	.633	.967	Valid
VAR00003	112.7500	480.513	.726	.967	Valid
VAR00004	112.8000	473.326	.727	.967	Valid
VAR00005	112.8000	476.695	.688	.967	Valid
VAR00006	112.9000	474.305	.641	.967	Valid
VAR00007	113.2000	476.905	.724	.967	Valid
VAR00008	112.7000	471.274	.730	.967	Valid
VAR00009	112.9000	477.884	.754	.966	Valid
VAR00010	112.7000	475.589	.645	.967	Valid

VAR00011	113.0500	466.155	.846	.966	Valid
VAR00012	112.8500	471.713	.866	.966	Valid
VAR00013	112.4500	480.366	.619	.967	Valid
VAR00014	112.5000	471.211	.833	.966	Valid
VAR00015	112.5000	487.421	.610	.967	Valid
VAR00016	112.7500	473.355	.737	.966	Valid
VAR00017	112.6000	475.305	.776	.966	Valid
VAR00018	112.6000	473.621	.816	.966	Valid
VAR00019	112.6000	489.516	.511	.968	Valid
VAR00020	112.2500	477.566	.714	.967	Valid
VAR00021	112.5000	489.947	.588	.967	Valid
VAR00022	113.1500	487.397	.585	.967	Valid
VAR00023	112.6000	479.621	.588	.968	Valid
VAR00024	112.5500	471.313	.848	.966	Valid
VAR00025	112.6500	497.082	.442	.968	Tidak Valid
VAR00026	112.7000	488.221	.588	.967	Valid
VAR00027	112.6000	469.095	.771	.966	Valid
VAR00028	112.6500	490.450	.597	.967	Valid
VAR00029	112.5000	471.211	.833	.966	Valid
VAR00030	113.0000	482.211	.725	.967	Valid

B. Reliabilitas Instrumen Penelitian :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	30

Lampiran 8 Tabulasi Data Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi

no	responden	item soal																														total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	A	3	5	4	3	4	3	3	3	5	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	110
2	B	3	4	4	5	5	4	2	3	5	3	5	4	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	117
3	C	3	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	2	3	2	4	4	2	115
4	D	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	5	3	2	3	5	5	1	3	4	5	4	5	4	2	3	4	4	109
5	E	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	4	4	116
6	F	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	113
7	G	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	2	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	2	5	2	5	4	113
8	H	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	121
9	I	1	5	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	117
10	J	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	3	121
11	K	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	1	1	4	4	5	3	2	5	4	2	4	5	116
12	L	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	2	5	5	5	1	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	120
13	M	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	5	4	5	4	4	115
14	N	4	4	4	2	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	121
15	O	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	127
16	P	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	119
17	Q	4	2	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	5	2	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	116
18	R	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	120
19	S	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	123

20	T	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	128
21	U	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	5	5	5	4	4	2	5	4	4	116
22	V	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	3	4	5	4	4	3	125
23	W	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	117
24	X	5	3	5	4	5	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	119
25	Y	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	1	1	4	5	1	5	5	5	5	122
26	Z	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	112
27	AA	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	3	5	3	2	3	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	115
28	AB	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	2	5	2	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	126
29	AC	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2	2	2	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	118
30	AD	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	116
31	AE	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	1	2	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	118
32	AF	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	3	5	3	2	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	125
33	AG	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	4	5	5	4	3	2	5	4	3	2	4	4	4	4	5	5	4	119
34	AH	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	1	1	2	3	4	4	4	5	5	2	4	3	120
35	AI	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	130
36	AJ	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	120
37	AK	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	127
38	AL	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	126
39	AM	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	128
40	AN	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	122
41	AO	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	117
42	AP	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	2	116

43	AQ	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	2	3	118
44	AR	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	3	4	124
45	AS	5	5	5	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	124
46	AT	4	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	111
47	AU	1	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	111
48	AV	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	111
49	AW	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	5	3	5	3	5	121
50	AX	5	3	4	1	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	1	5	3	5	3	5	4	4	123
51	AY	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	115
52	AZ	2	5	3	3	4	4	5	5	4	2	3	5	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	117
53	BA	4	4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	117
54	BB	5	5	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	98
55	BC	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	3	5	4	110
56	BD	2	2	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	2	3	4	4	5	5	4	2	4	108
57	BE	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	2	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	120
58	BF	5	3	2	3	4	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	118
59	BG	4	5	3	1	2	3	1	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	108
60	BH	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	1	4	3	4	114
61	BI	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	116
62	BJ	4	4	4	2	4	1	2	1	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	2	4	1	4	5	5	5	4	109
63	BK	4	5	4	2	4	3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	2	4	4	2	3	4	5	4	113
64	BL	4	4	4	1	1	5	1	5	2	4	5	3	1	5	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	3	2	4	1	4	3	100
65	BM	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	2	5	4	5	122

Jumlah		253	266	264	246	257	261	253	261	270	256	271	240	212	268	239	254	243	275	229	241	259	251	258	265	250	258	250	258	265	266	7639
Rata-rata		3,9	4,1	4,1	3,78	4	4	3,9	4	4,2	3,9	4,2	3,7	3,3	4,1	3,7	3,9	3,7	4,2	3,5	3,7	4	3,86	4	4,1	3,85	3,97	3,85	3,97	4,1	4,09	117,5231
Rata-rata Per Indikator		3,98										3,81								3,95												

Lampiran 9 Skor Mentah Hasil Penelitian

SKOR MENTAH					
No	X	Y	x2	y2	xy
1	119	110	14161	12100	13090
2	119	117	14161	13689	13923
3	131	115	17161	13225	15065
4	121	109	14641	11881	13189
5	118	116	13924	13456	13688
6	124	113	15376	12769	14012
7	117	113	13689	12769	13221
8	125	121	15625	14641	15125
9	110	117	12100	13689	12870
10	107	121	11449	14641	12947
11	104	116	10816	13456	12064
12	119	120	14161	14400	14280
13	120	115	14400	13225	13800
14	117	121	13689	14641	14157
15	119	127	14161	16129	15113
16	116	119	13456	14161	13804
17	120	116	14400	13456	13920
18	112	120	12544	14400	13440
19	121	123	14641	15129	14883
20	126	128	15876	16384	16128
21	121	116	14641	13456	14036
22	127	125	16129	15625	15875
23	111	117	12321	13689	12987
24	125	119	15625	14161	14875
25	125	122	15625	14884	15250
26	114	112	12996	12544	12768
27	119	115	14161	13225	13685
28	123	126	15129	15876	15498
29	116	118	13456	13924	13688
30	128	116	16384	13456	14848

31	114	118	12996	13924	13452
32	114	125	12996	15625	14250
33	118	119	13924	14161	14042
34	121	120	14641	14400	14520
35	117	130	13689	16900	15210
36	113	120	12769	14400	13560
37	120	127	14400	16129	15240
38	115	126	13225	15876	14490
39	114	128	12996	16384	14592
40	119	122	14161	14884	14518
41	116	117	13456	13689	13572
42	112	116	12544	13456	12992
43	117	118	13689	13924	13806
44	112	124	12544	15376	13888
45	126	124	15876	15376	15624
46	98	111	9604	12321	10878
47	112	111	12544	12321	12432
48	117	111	13689	12321	12987
49	120	121	14400	14641	14520
50	124	123	15376	15129	15252
51	108	115	11664	13225	12420
52	116	117	13456	13689	13572
53	117	117	13689	13689	13689
54	109	98	11881	9604	10682
55	117	110	13689	12100	12870
56	118	108	13924	11664	12744
57	111	120	12321	14400	13320
58	117	118	13689	13924	13806
59	112	108	12544	11664	12096
60	108	114	11664	12996	12312
61	102	116	10404	13456	11832
62	98	109	9604	11881	10682
63	98	113	9604	12769	11074
64	111	100	12321	10000	11100

65	105	122	11025	14884	12810
	7540	7639	877896	900263	887063

Lampiran 10. Pengolahan Data Hasil Penelitian

Pengolahan Data Penelitian

(Menggunakan program *SPSS versi 16)*

A. Variabel Motivasi Kerja (Y)

1. DistribusiFrekuensi

Kelas Interval	F	frekuensi absolut	frekuensi comulatif
128-132	2	3%	100%
123-127	9	14%	97%
118-122	17	26%	83%
113-117	18	28%	57%
108-112	12	18%	29%
103-107	3	5%	11%
98-102	4	6%	6%
	65	100%	

a. Range (R)

Skor tertinggi (T) = 130
Skor terendah (R) = 98
Range (R) = Skor Tertinggi – Skor Terendah
= 130-98
= 32
Total Range = Range+1
= 32+1
= 33

b. Banyak Kelas (Ci) = 1+3,3 Log N
= 1+ 3,3 Log 65
= 1+ 3,3 x 1,81
= 1 + 4,3
= 5,3 = 5 (pembulatan)

c. Rentangan Interval (i) = $\frac{\text{Total Range (TR)}}{\text{Banyak Kelas (Ci)}}$

$= \frac{32}{5} = 6{,}4 = 6$ (pembulatan)

2. Mean, Median, Modus, dan StandarDeviasi

(menggunakan program *SPSS versi 16)*

Statistics

motivasi kerja

N	Valid	65
	Missing	0
Mean		117.5231
Std. Error of Mean		.77587
Median		117.0000
Mode		116.00
Std. Deviation		6.25527
Variance		39.128
Range		32.00
Minimum		98.00
Maximum		130.00
Sum		7639.00

B. Variabel Iklim Organisasi (X)

1. DistribusiFrekuensi

Kelas Interval	F	f rekuensi rabsolut	f rekuensi comulatif
127-131	5	8%	100%
122-126	11	17%	92%
117-121	22	34%	75%
112-116	16	25%	41%
107-111	9	14%	17%
102-106	0	0%	3%
97-101	2	3%	3%
	65	100%	

a) Range (R)

Skor tertinggi (T) = 131

Skor terendah (R) = 97

Range (R) = Skor Tertinggi – Skor Terendah

= 131-97

= 34

b) Total Range = Range+1

= 34+1

= 35

c) Banyak Kelas (Ci) = 1+3,3 Log N

= 1+ 3,3 Log 65

= 1+ 3,3 x 1,81

= 1 + 4,3

= 5,3 = 5(pembulatan)

d) Rentangan Interval (i) = $\frac{\text{Total Range (TR)}}{\text{Banyak Kelas (Ci)}}$

$= \frac{35}{7} = 5$

2. Mean, Median, Modus, dan StandarDeviasi

(menggunakan program *SPSS versi 16)*

Statistics

iklim organisasi

N	Valid	65
	Missing	0
Mean		115.9692
Std. Error of Mean		.89469
Median		117.0000
Mode		117.00
Std. Deviation		7.21320
Variance		52.030
Range		34.00
Minimum		97.00
Maximum		131.00
Sum		7538.00

a. Calculated from grouped data

Lampiran 11. Uji Persyaratan Analisis

1. **Uji PersyaratanAnalisis**
   A. **UjiNormalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		iklim organisasi	motivasi kerja
N		65	65
Normal Parameters[a]	Mean	115.9692	117.5231
	Std. Deviation	7.21320	6.25527
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.097
	Positive	.074	.043
	Negative	-.117	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.944	.784
Asymp. Sig. (2-tailed)		.335	.571

a. Test distribution is Normal.

Uji normalitas pada hasil pengolahan data untuk angket variabel motivasi kerja (Y) menggunakan program *SPSS versi 16.*Pengolahan data untuk angket variable motivasi kerja (Y) diperoleh hasil 0,571. Kriteria pengujian untuk uji normalitas dalam menggunakan program SPSS v. 16 adalah sebagai berikut:

jika*Sig*. > 0,05 maka data berdistribusi normal

jika*Sig*. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil Sig. sebesar 0,571> 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel motivasi kerja berdistribusi

normal.

Uji normalitas pada hasil pengolahan data untuk angket variabel iklim organisasi (X) menggunakan program *SPSS v. 16.* Pengolahan data untuk angket variabel iklim organisasi (X) diperoleh hasil 0,335 Kriteria pengujian untuk uji normalitas dalam menggunakan program *SPSS v.16* adalah sebagaiberikut:

jika*Sig*. > 0,05 maka data berdistribusi normal

jika*Sig*. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil *Sig* sebesar 0,335> 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel iklim organisasi berdistribusi normal

B. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Correlations

		iklim organisasi	motivasi kerja
iklim organisasi	Pearson Correlation	1	.330**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	65	65
motivasi kerja	Pearson Correlation	.330**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

$$\frac{n\Sigma xy - (\Sigma_X)(\Sigma_y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\left\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\right\}}}$$

Keterangan:
r = koefisien korelasi
n = jumlah pengamatan dari hasil penelitian
x = variabel bebas (Pelayanan)
y = variabel terikat (Kepuasan Mahasiswa)

$$r_{xy} = \frac{65(\ 887063) - (7540)(76390)}{\sqrt{\{65(877896) - (7540)^2\}\left\{65(900263) - (7639)^2\right\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(57659095) - (57598060)}{\sqrt{\{57063240 - 56851600\}\{58517095 - 58354321\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{61035}{\sqrt{(211640)(102774)}}$$

$$r_{xy} = \frac{61035}{\sqrt{21751089360}}$$

$$r_{xy} = \frac{61032}{147482.50}$$

$$r_{xy} = 0{,}41$$

Berdasarkan perhitungan, diperolehr_{hitung}sebesar 0,41 sedangkan r_{tabel}dengan n = 65, dengan taraf kepercayaan 95% adalah 0,24, maka:

$r_{hitung} > r_{tabel}$

0,41> 0,24

Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat hubungan motivasi kerja dengan iklim organisasi.

1. **Uji Keberartian**

$$t = \frac{r\ \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t = \frac{0{,}41\ \sqrt{65 - 2}}{\sqrt{1 - (\ 0{,}41)^2}}$$

$$t = \frac{0{,}41\sqrt{63}}{\sqrt{1 - (0{,}41)^2}}$$

$$t = \frac{0{,}41\ x\ 7{,}93}{\sqrt{1 - 0{,}1681}}$$

$$t = \frac{0{,}41\ x\ 7{,}93}{\sqrt{0{,}8319}}$$

$$t = \frac{0{,}41\ x\ 7{,}93}{0{,}91}$$

$$t = \frac{3{,}25}{0{,}91}$$

$$t = 3{,}57$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung}= 3,57. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan n = pada taraf signikansi 0,05% adalah = 2,000.

$t_{hitung} > t_{tabel}$

3,57> 2,000

Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha diterima.Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan iklim organisasi.

Lampiran 12. Tabel rho Spearman

Tabel Nilai-Nilai Rho

N	Taraf	Signifikansi	N	Taraf	Signifkansi
	5%	1%		5%	1%
5	1.000		16	0.506	0.665
6	0.886	1.000	18	0.475	0.626
7	0.786	0.929	20	0.450	0.591
8	0.738	0.881	22	0.428	0.562
9	0.683	0.833	24	0.409	0.537
10	0.648	0.794	26	0.392	0.515
12	0.591	0.777	28	0.377	0.496
14	0.544	0.715	30	0.364	0.478

Lampiran 13 Tabel Chi Kuadrat

Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat

Dk	Taraf Signifikansi				
	50%	30%	20%	5%	1%
1	0,455	1,074	1,642	3,841	6,635
2	1,368	2,408	3,219	5,991	9,210
3	2,366	3,665	4,642	7,815	11,341
4	3,357	4,878	5,989	9,488	13,277
5	4,351	6,064	7,289	11,070	15,086
6	5,348	7,231	8,558	12,592	16,812
7	6,346	8,383	9,803	14,067	18,475
8	7,344	9,524	11,030	15,507	20,090
9	8,343	10,656	12,242	16,919	21,666
10	9,342	11,781	13,442	18,307	23,209
11	10,341	12,899	14,631	19,675	24,725
12	11,340	14,011	15,812	21,026	26,217
13	12,340	15,119	16,985	22,362	27,688
14	13,339	16,222	18,151	23,685	29,141
15	14,339	17,322	19,311	24,996	30,578
16	15,338	18,418	20,465	26,296	32,000
17	16,338	19,511	21,615	27,587	33,409
18	17,338	20,601	22,760	28,869	34,805
19	18,338	21,689	23,900	30,144	36,191
20	19,337	22,775	25,038	31,410	37,566
21	20, 337	23,858	26,171	32,671	38,932
22	21, 337	25,939	27,301	33,924	40,289
23	22, 337	26,018	28,429	35,172	41,638
24	23, 337	27,096	29,553	35,415	42,980
25	24, 337	28,172	30,675	37,652	44,314
26	25, 336	29,246	31,795	38,885	45,642
27	26, 336	30,319	32,912	40,113	46,963
28	27, 336	31,391	34,027	41,337	48,278
29	28, 336	32,461	35,139	42,557	49,588
30	29, 336	33,530	36,250	43,773	50,892

Lampiran 14 Tabel Nilai r Product Moment

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,26	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,25	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,24	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,23	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,22	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,22	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,21	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,20	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,20	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,19	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,17	0,220
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,15	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,14	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,13	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,11	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,08	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,08	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,08	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,07	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,07	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,06	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,06	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 15.Tabel Nilai Distribusi t

Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,031
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 16 Tabel Kurva Normal

Tabel Luas di Bawah Lengkungan Kurve Normal dari 0 S/D Z

z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2517	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2703	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2995	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4419	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4686	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4808	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4890
2,3	4898	4896	4898	4901	4004	4906	4909	4911	4913	4916
2,4	4918	4920	4922	4025	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4043	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4074	4975	4976	4977	4977	4987	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4982	4982	4083	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4986	4996	4996	4996	4996	4997	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Lampiran 17 Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Alamat: Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131
Telepone: 0751-40343 Fax: 0751*-7058693
Website: http://fip.unp.ac.id

Nomor : 693/UN35.1.4.2/AK/2019 — 23 Oktober 2019
Lamp : -
Hal : ***Izin Penelitian***
A.n. Nurul Arifah

Kepada : Yth. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
di
Tempat

Dengan hormat,
Dalam rangka penyelesaian studi sdr **A.n. Nurul Arifah 1100217/2011** Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, akan melakukan penelitian untuk penulisan skripsi :

Judul Penelitian	:	Hubungan Motivasi Kerja dengan Iklim Organisasi Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
Objek	:	Pegawai
Tempat Penelitian	:	Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
Dosen Pembimbing	:	Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D
Mulai Pelaksanaan	:	23 Oktober s/d selesai

Sehubungan dengan ini kami mohon kiranya Bapak/Ibuk dapat memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut untuk melakukan **Penelitian** di wilayah Bapak/Ibu.

Atas kesediaan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Wakil Dekan I FIP UNP

Dr. Hadiyanto, M.Ed
NIP. 19600416 198603 1 004

Ketua Jurusan

Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 001

Tembusan :
1. Dekan FIP (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip Jurusan

Lampiran 18 Surat Balasan

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
DINAS PENDIDIKAN
Jl. Jend. Sudirman No. 52 Padang Telp. 20152-31513 Fax. 0751-20152

Nomor : 070/2471/Sek-2019
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Padang, 28 Oktober 2019

Kepada Yth :
Wakil Dekan I
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang
di
Padang

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 629/UN35.1.4.2/AK/2019 tanggal 23 Oktober 2019 perihal Izin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ***tidak keberatan*** Mahasiswa Saudara untuk melakukan Penelitian pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan nama sebagai berikut :

No	Nama	No BP	Program Studi	Judul Penelitian
1.	Nurul Arifah	1100217/2011	Administrasi Pendidikan	"Hubungan Motivasi Kerja dengan Iklim Organisasi Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat"

Selanjutnya dalam melaksanakan Penelitian, kami harapkan agar mahasiswa tersebut dapat memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Menyertai Judul Penelitian
2. Melampirklan Instrumen Data-data
3. Hasil Data Penelitian tidak untuk dipublikasikan
4. Harus memperhatikan norma dan sikap yang baik pada semua Pegawai Disdik.

Demikian kami sampaikan atas, perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Kepala
Sekretaris,

PEMERINTAH PROVINSI DINAS PENDIDIKAN SUMATERA

Drs. Syofrizal B, M.T
Pembina Tk.I
NIP. 19620405 198903 1 008