



UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
UNP, NEGERI PADANG

LAPORAN PENELITIAN

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI TATA USAHA FAKULTAS UNIVERSITAS NEGERI PADANG

MILIK PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI PADANG
TANGGAL TEL 31 DES. '03
KETERANGAN HADIAH
K1

Oleh

434/K/2003-h1(a)

657.306 83 IRS-6

Drs. Irsyad, M.Pd.
Dra. Nelfia Adi, M.Pd.
Dra. Anisah, M.Pd.

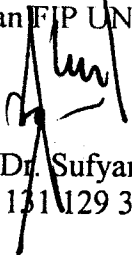
Penelitian ini dibiayai oleh:
Dana DIK/RUTIN Universitas Negeri Padang
Tahun Anggaran 2003
Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian (SP3)
Nomor : 260/J.41/KU/Rutin/2003
Tanggal 5 Mei 2003

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2003

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN

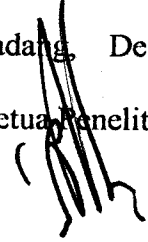
1. Judul : HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI TATA USAHA FAKULTAS UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2. Ketua Peneliti :
 - a. Nama Lengkap : Drs. Irsyad, M.Pd.
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. Pangkat/Gol.NIP. : Penata/III/c/131 875 337
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor
 - e. Fakultas/Jurusan : FIP/AIP
 - f. Bidang ilmu yang diteliti : Administrasi Pendidikan
3. Jumlah Tim Peneliti : 3 (tiga) orang
4. Lokasi Penelitian : Kota Padang
5. Kerjasama dengan Institusi lain : --
6. Lama Penelitian : 6 (enam) bulan
7. Biaya yang dibelanjakan : Rp. 3.000.000 (tiga juta rupiah)

Mengetahui
Dekan FIP UNP,

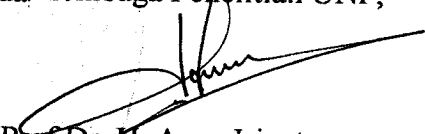

Prof. Dr. Sufyarma M. M.Pd.
NIP. 131 129 397

Padang, Desember 2003

Ketua Peneliti,


Drs. Irsyad, M.Pd.
NIP. 131 875 337

Mengetahui/menyetujui :
Ketua Lembaga Penelitian UNP,


Prof. Dr. H. Agus Irianto
NIP. 130 879 791

ABSTRAK

Judul Penelitian : Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai Tata Usaha Fakultas UNP Padang

Penulis : Drs. Irsyad, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang iklim organisasi, semangat kerja pegawai Tata Usaha Fakultas dalam lingkungan Universitas Negeri Padang, dan hubungan keduanya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “*terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai dalam lingkungan Kantor Tata Usaha Fakultas Universitas Negeri Padang*”.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tata usaha fakultas dalam lingkungan Universitas Negeri Padang, yang berjumlah 254 orang. Sampel diambil sebesar 30% dari jumlah anggota populasi dengan teknik *proportional random sampling*, dan diperoleh sebanyak 75 orang

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan menggunakan Skala Likert yang memiliki 5 alternatif jawaban, yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Iklim organisasi tata usaha fakultas dalam lingkungan Universitas Negeri Padang berada pada kategori baik, yaitu 81% dari skor ideal.
2. Semangat kerja pegawai tata usaha fakultas dalam lingkungan Universitas Negeri Padang berada pada kategori baik, yaitu 81.74% dari skor ideal.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai tata usaha fakultas dalam lingkungan Universitas Negeri Padang dengan angka korelasi sebesar 0.41

Hasil analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dapat dilakukan dengan memperbaiki iklim organisasi pada tata usaha di lingkungan Universitas Negeri Padang.

PENGANTAR

Kegiatan penelitian mendukung pengembangan ilmu serta terapannya. Dalam hal ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang berusaha mendorong dosen untuk melakukan penelitian sebagai bagian integral dari kegiatan mengajarnya, baik yang secara langsung dibiayai oleh dana Universitas Negeri Padang maupun dana dari sumber lain yang relevan atau bekerja sama dengan instansi terkait.

Sehubungan dengan itu, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang bekerjasama dengan Pimpinan Universitas, telah memfasilitasi peneliti untuk melaksanakan penelitian dengan judul *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai TU Fakultas se Lingkungan UNP Padang*, berdasarkan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian Nomor : 260/J41/KU/Rutin/2003 Tanggal 05 Mei 2003.

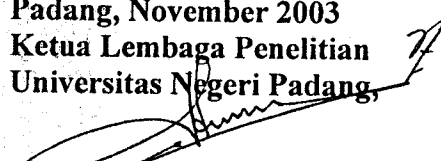
Kami menyambut gembira usaha yang dilakukan peneliti untuk menjawab berbagai permasalahan pembangunan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian tersebut di atas. Dengan selesainya penelitian ini, maka Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang akan dapat memberikan informasi yang dapat dipakai sebagai bagian upaya penting dan kompleks dalam peningkatan mutu pendidikan pada umumnya. Di samping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dalam rangka penyusunan kebijakan pembangunan.

Hasil penelitian ini telah ditelaah oleh tim pembahas usul dan laporan penelitian Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang. Kemudian untuk tujuan diseminasi, hasil penelitian ini telah diseminarkan yang melibatkan dosen/tenaga peneliti Universitas Negeri Padang sesuai dengan fakultas peneliti. Mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pada umumnya, dan peningkatan mutu staf akademik Universitas Negeri Padang.

Pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini, terutama kepada pimpinan lembaga terkait yang menjadi objek penelitian, responden yang menjadi sampel penelitian, tim pembahas Lembaga Penelitian dan dosen-dosen pada setiap fakultas di lingkungan Universitas Negeri Padang yang ikut membahas dalam seminar hasil penelitian. Secara khusus kami menyampaikan terima kasih kepada Rektor Universitas Negeri Padang yang telah berkenan memberi bantuan pendanaan bagi penelitian ini. Kami yakin tanpa dedikasi dan kerjasama yang terjalin selama ini, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan dan semoga kerjasama yang baik ini akan menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Terima kasih.

Padang, November 2003
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Negeri Padang,


Prof. Dr. H. Agus Irianto
NIP. 130879791

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan dan Rumusan Masalah	5
C. Asumsi	7
D. Hipotesis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Pengertian Semangat Kerja	8
B. Pengertian Iklim Organisasi	12
C. Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja	19
D. Kerangka Konseptual	20
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	21
A. Tujuan Penelitian	21
B. Manfaat Penelitian	21
BAB IV METODE PENELITIAN.....	22
A. Jenis Penelitian Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel	22
C. Variabel Penelitian	23
D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Teknik dan Alat Pengumpul Data.....	24
F. Teknik Analisis Data	25
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	27
B. Pembahasan	31
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	37
A. Kesimpulan	37
B. Saran	37
DAFTAR PUSTAKA.....	39
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Populasi dan Sampel Penelitian.....	22
2	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja Pegawai Tata Usaha Fakultas se UNP	27
3	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi Tata Usaha Fakultas se UNP	28
4	Rangkuman Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	29
5	Keberartian Hubungan Variabel X dan Variabel Y...	30

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

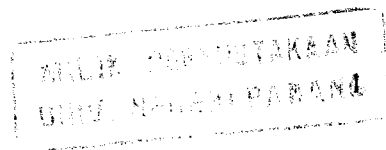
Pegawai merupakan unsur pelaksana administrasi dalam setiap lembaga termasuk perguruan tinggi. Keberadaan pegawai tersebut sangat terasa perannya sebagai penunjang pelaksanaan ketiga Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pegawai administratif bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional administratif lembaga atau unit, sesuai dengan "job description" nya masing-masing.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dimaksud memerlukan ketekunan kerja, kecekatan, kemampuan dan keahlian lainnya yang secara keseluruhan dapat menunjang tercapainya tujuan lembaga.

Selubungan dengan itu, Saksono (1989 : 22) mengatakan bahwa :

Dalam bekerja pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab dan kemampuan khusus, sehingga prestasi dan produktivitas kerjanya tinggi, yang pada gilirannya akan menyebabkan berkembangnya organisasi. Pegawai yang penuh dedikasi, memiliki tanggung jawab dan kemampuan tinggi dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pencapaian tujuan dan produktivitas kerja.

Demikian pula halnya dalam organisasi seperti Universitas Negeri Padang, khususnya pada bagian-bagian Tata Usaha pada masing-masing fakultas. Dimana pegawai yang terlibat melakukan aktivitas untuk membantu jalannya organisasi, juga membutuhkan pegawai yang mempunyai tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.



Pencapaian produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan target yang telah ditetapkan, membutuhkan keahlian, dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi pula dari pegawai. Guna dapat melaksanakan tugas dengan baik sebagaimana yang dikemukakan tersebut, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terkait dengan pegawai dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut dapat berupa ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, suasana lingkungan tempat kerja, dan berbagai faktor yang ada dalam diri pegawai itu sendiri.

Faktor-faktor yang ada pada diri pegawai tersebut misalnya, kedisiplinan dalam bekerja, komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas, kepuasan, serta semangat kerjanya.

Semangat kerja, sebagai salah satu faktor internal yang ada dalam diri pegawai, perlu mendapat perhatian dari pada pimpinan dan para pengambil kebijakan. Semangat kerja merupakan faktor yang berupa keinginan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik tanpa tekanan dari siapapun. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentu akan selalu berusaha dengan berbagai cara agar tugas yang dilaksanakannya mencapai sasaran yang diinginkan. Purwanto (1998 : 71) mengemukakan “rasa kekeluargaan, loyalitas, antusiasme, sifat-sifat dapat dipercaya dan kesanggupan bekerja sama merupakan ciri-ciri semangat kerja yang tinggi”. Semua hal ini sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan proses pelaksanaan tugas para pegawai di unit atau lembaganya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggilah yang akan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Paparan di atas menunjukkan bahwa semangat kerja ini tampaknya cukup memberikan andil terhadap keberhasilan pencapaian tujuan yang diinginkan. Maka dari itu, tentunya semangat kerja ini perlu diperhatikan oleh para pimpinan pada setiap unit organisasi terutama sekali oleh pimpinan yang berhubungan langsung dengan para pegawai (bawahannya).

Tinggi rendahnya semangat kerja ini, diyakini juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang relevan. Faktor tersebut mungkin saja berasal dari dalam diri para pegawai maupun faktor-faktor yang ada di luarnya. Nawawi (1987) mengemukakan bahwa :

Yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah : minat/perhatian, faktor upah/gaji, status sosial dari pekerjaan, tujuan yang mulia dari pekerjaan yang mengandung pengabdian, dan suasana kerja/iklim dan hubungan kemanusiaan yang baik.

Pendapat di atas menyatakan bahwa berbagai faktor tersebut ada yang sifatnya baku atau tidak begitu banyak intervensi yang bisa dilakukan, namun ada juga faktor yang bisa diciptakan atau dikondisikan. Diantara faktor yang mungkin untuk diciptakan atau dikondisikan tersebut adalah suasana kerja/iklim organisasi. Sutaryadi (1993) menyatakan bahwa “iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik internal yang membedakan suatu organisasi dari yang lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada di dalamnya.”

Karena iklim organisasi ini turut mempengaruhi semangat kerja para pegawai yang ada di dalamnya, maka perlu diperhatikan faktor-faktor pembentuk iklim organisasi tersebut. Davis dan Newstorm (1990) mengemukakan unsur khas yang dapat membentuk iklim yang menyenangkan, adalah :

Kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan yang nalar, kesempatan, pengendalian, dan keterlibatan/keikutsertaan pegawai.

Dengan memperhatikan faktor-faktor penentu iklim organisasi ini tentunya iklim organisasi diduga juga akan menjadi lebih baik.

Pengamatan sementara yang penulis lihat pada berbagai kantor bagian tata usaha fakultas-fakultas di lingkungan Universitas Negeri Padang menunjukkan adanya fenomena, dimana sebagian pegawai ada yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan sebagian unit tata usaha menampakkan iklim organisasi yang kurang kondusif. Gejala-gejala yang tampak antara lain :

1. Ada kecenderungan sebagian pegawai meninggalkan tugasnya dalam jam kerja
2. Sebagian pegawai kurang peduli terhadap tugas kantor
3. Sebagian pegawai kurang antusias dalam melaksanakan tugas
4. Sebagian unit tata usaha menunjukkan gejala hubungan antar personil yang kurang harmonis
5. Sebagian pegawai ada yang menceritakan kejelekan kepemimpinan atasannya kepada orang lain
6. Sebagian pimpinan tidak pernah/kurang mengikutsertakan para pegawainya dalam pengambilan keputusan yang berkenaan dengan keberadaan pegawai itu sendiri.

Dari gejala-gejala yang ada di lapangan seperti yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai kantor Tata Usaha Fakultas yang ada di lingkungan Universitas Negeri Padang.

Hal ini didasari atas pertimbangan bahwa sebagian pimpinan yang belum menyadari betapa pentingnya menciptakan suatu iklim organisasi yang menyenangkan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Berbagai faktor dapat mempengaruhi semangat kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Purwanto (1998) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan perlu mendapat perhatian dari para pemimpin unit organisasi, ialah :

- a. adanya tingkat kehidupan yang layak
- b. adanya perasaan yang terlindungi, ketentraman dalam bekerja
- c. adanya kondisi-kondisi bekerja yang menyenangkan
- d. suasana dan rasa kekeluargaan
- e. perlakuan adil dari atasan
- f. pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan dan jasa yang diperbuatnya
- g. terdapat perasaan berhasil dan keinginan untuk berkembang
- h. kesempatan untuk berpartisipasi dan diikutsertakan dalam menentukan kebijakan
- i. kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri.

Selanjutnya, Nawawi (1987) menyatakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja pimpinan harus menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan,

disiplin dan pengawasan yang intensif, human relationship, dan kesejahteraan kerja.

Pendapat-pendapat di atas menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai yang perlu mendapat perhatian, salah satunya adalah iklim organisasi. Mengingat kompleksnya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, maka pada kesempatan ini yang akan penulis lihat ada dalam batasan hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Tata Usaha Fakultas Universitas Negeri Padang. Acuan untuk melihat iklim organisasi tersebut difokuskan pada : kepemimpinan atasan, komunikasi ke atas ke bawah, hubungan interpersonal, keikutsertaan, imbalan, dan fasilitas pendukung pekerjaan. Sedangkan acuan untuk melihat semangat kerja pegawai difokuskan pada : loyalitas, antusiasme terhadap tugas, disiplin, inisiatif dan kreativitas dalam bekerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada aspek-aspek permasalahan serta acuan masing-masingnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah iklim organisasi pada Kantor Tata Usaha Fakultas UNP ?
- b. Bagaimanakah semangat kerja pegawai pada Kantor Tata Usaha Fakultas UNP?
- c. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Tata Usaha Fakultas UNP?

C. Asumsi

Penelitian ini didasarkan pada asumsi-asumsi berikut :

- a. Setiap organisasi memiliki iklim yang berbeda dengan organisasi lain
- b. Semangat kerja pegawai berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai dalam lingkungan Kantor Tata Usaha Fakultas Universitas Negeri Padang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dikemukakan beberapa tinjauan pustaka yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Tinjauan teori ini secara umum menyangkut konsep semangat kerja dan iklim organisasi.

A. Pengertian Semangat Kerja

Semangat menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 1984) berarti nafsu, kemauan untuk bekerja. Sedangkan kerja berarti perbuatan melakukan sesuatu. Jadi semangat kerja dapat diartikan kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa ada tekanan dari pihak lain. Selanjutnya, Steers (1985) menyatakan bahwa “semangat kerja adalah kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat”.

Dengan demikian, semangat kerja dapat disimpulkan sebagai suatu sikap yang muncul dari dalam diri individu dan membuat individu tersebut mau bekerja dengan giat dan antusias, tanpa ada tekanan dari pihak lain.

Ciri-ciri semangat kerja

Ciri-ciri semangat kerja dapat dilihat dari beberapa pendapat ahli. Wijaya (1995) mengemukakan tinggi rendahnya semangat kerja akan terlihat dari ciri-ciri antara lain : rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi,

rasa solidaritas, penghormatan dan kepercayaan kepada atasan. Selanjutnya,

Purwanto (1998) berpendapat :

Rasa kekeluargaan, loyalitas, antusiasme, sifat-sifat dapat dipercaya dan kesanggupan bekerja sama menjadi ciri-ciri dari semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari ciri-ciri sebagai berikut : percecokan yang terus menerus, kurang sanggup menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan, dan frekuensi absensi yang tinggi.

Lebih lanjut, Moekijat (1991) mengemukakan bahwa semangat kerja yang rendah ditandai dengan terlalu banyak waktu untuk keluar, atau mereka sering datang terlambat, bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja itu adalah *loyalitas, antusiasme terhadap tugas, disiplin, inisiatif terhadap tugas dan kreativitas dalam bekerja*. Ciri-ciri semangat kerja ini selanjutnya akan dijadikan indikator dalam melihat semangat kerja pegawai.

1. Loyalitas

Loyalitas merupakan kualitas kesetiaan seseorang terhadap negara, bangsa, dan tanah air, terhadap tugas, kesatuan, atasan dan bawahan (Handyaningrat, 1985).

Loyalitas seorang pegawai merupakan nilai tersendiri yang harus terus dibina. Pegawai yang loyal terhadap tugas diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya. Selanjutnya ia akan berbuat

yang terbaik sesuai kemampuannya untuk kemajuan unit atau lembaganya. Loyalitas dapat dilihat dari tingkah laku pegawai yang selalu melaksanakan tugasnya, menghormati atasan dan sesama teman, mematuhi dan melaksanakan peraturan serta giat dalam berbagai kegiatan unit/lembaga.

Pegawai yang loyal, baik terhadap tugas maupun terhadap lembaga akan selalu mendahulukan kepentingan tugas unit atau lembaganya di atas kepentingan pribadinya. Dengan memiliki loyalitas tersebut pegawai tidak terlalu mengutamakan imbalan yang akan diperoleh, tetapi tetap mengabdikan dengan penuh pengabdian dan keikhlasan.

2. Antusiasme terhadap tugas

Antusiasme adalah cara meningkatkan dan memperhatikan perhatian yang tulus ikhlas dan menggembarakan serta semangat berkobar-kobar dalam pelaksanaan kewajiban, (Handayani, 1985).

Semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari antusiasme terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan semangat kerja yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja dengan tulus ikhlas, penuh kesadaran tanpa ada rasa terpaksa dan dengan perasaan senang. Pegawai yang antusias selalu ceria dan gembira dalam bekerja. Selanjutnya, keceriaan dan kegembiraan dalam pelaksanaan tugas pegawai tersebut tentu akan membuat pegawai tidak bosan atau jenuh melaksanakan tugas rutin yang relatif banyak.

3. Disiplin

Disiplin dapat diartikan taat terhadap peraturan atau berbuat sesuai dengan ketentuan yang ada. Disiplin merupakan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan, tata tertib, dan sebagainya (Depdikbud, 1990). Disiplin berwujud dalam kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja (Nawawi, 1987).

Organisasi, yang memiliki tujuan yang hendak dicapai tentunya memerlukan personil yang memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pegawai yang disiplin akan selalu berusaha untuk melaksanakan semua tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, tepat waktu dan penuh pengabdian.

Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut

Jadi pegawai yang disiplin tidak hanya melaksanakan tugasnya tetapi juga harus mentaati peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ada. Dengan disiplin yang baik dalam pelaksanaan tugas pegawai maka tentu semua tugas yang dibebankan kepadanya terlaksana dengan baik. Pegawai yang disiplinnya baik dan tinggi diharapkan dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya.

4. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif dan kreativitas merupakan sikap mental dari seseorang yang selalu ingin menciptakan hal-hal baru demi mensukseskan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 1996).

Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh inisiatif dan kreativitas mereka. Dalam pelaksanaan tugasnya, inisiatif dan kreativitas juga sangat dibutuhkan untuk mengatasi hambatan dan kendala-kendala dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan yang diinginkan dapat terealisasi sebagai mana yang diharapkan. Dengan inisiatif dan kreativitas juga membuat seseorang untuk menemukan hal-hal yang baru guna menunjang keberhasilan program kerjanya. Sesuai dengan pendapat Evans (1994) bahwa kreativitas adalah keterampilan untuk menentukan pertalian baru, melihat subjek dari perspektif baru, dan membentuk kombinasi-kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang telah tercetak dalam pikiran.

Sesuai dengan pendapat tersebut, maka kreativitas dapat membuat pegawai atau seseorang mampu mengembangkan metode atau cara kerja yang efektif sehingga menunjang pencapaian tujuan secara optimal.

B. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi menurut Davis dan Newstorm (1996) adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Pidarta (1995) menyatakan bahwa iklim adalah norma-norma, harapan-harapan

dan kepercayaan personalia organisasi yang menguasai perilaku dalam melaksanakan tugas.

Lebih lanjut, Muhammad (1995) menyatakan :

Iklm organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suasana dan kondisi intern organisasi yang dirasakan anggota dan menjadi karakteristik organisasi serta memiliki pengaruh terhadap perilaku mereka.

Jenis-jenis Iklm Organisasi

Iklm organisasi dapat digolongkan beberapa macam sesuai dengan karakteristik internal yang ada pada organisasi tersebut. Halpin dalam Burhanuddin (1994) mengolongkan iklim organisasi dalam beberapa jenis, yaitu (1) iklim terbuka, (2) iklim bebas, (3) iklim terkontrol, (4) iklim keayahan, (5) iklim familiar, dan (6) iklim tertutup. Masing-masing jenis iklim tersebut mempunyai ciri-ciri tersendiri yang membedakannya satu dengan lainnya.

Iklm terbuka merupakan kepuasan kepada anggota kelompok dalam memenuhi kepuasannya. Tindakan-tindakan pimpinan lancar dan serasi. Para anggota kelompok muda memperoleh kepuasan karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Ciri-ciri yang tampak dari iklim terbuka adalah kewajaran tingkah laku semua anggota organisasi.

Iklm bebas melukiskan suasana organisasi dimana tindakan kepemimpinan justru muncul pertama dari kelompok. Pemimpin hanya sedikit melakukan pengawasan, semangat kerja hanya muncul untuk kepentingan pribadi.

Prestasi kurang mendapat penekanan dan kepuasan kerja timbul hanya karena kegiatan dapat dilaksanakan semuanya.

Iklm terkontrol memiliki ciri-ciri impersonal dan sangat mengutamakan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi kurang mendapat perhatian. Dalam situasi ini, anggota kelompok memperhatikan tugas hanya karena terpaksa. Ciri khas iklim ini adalah tingkah laku yang kurang wajar dari anggota kelompok karena mereka hanya mementingkan tugas.

Iklm keayahan bercirikan adanya penekanan bagi adanya penekanan bagi munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi. Pimpinan biasanya akan menekan atau tidak menghargai inisiatif yang muncul dari orang-orang yang dipimpinnya. Kecakapan dan kreativitas bawahan tidak dipergunakan untuk mendukung kerja pimpinan. Dalam iklim ini kepuasan kerja yang diperoleh bawahan rendah.

Iklm familiar adalah iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol. Para anggota organisasi hanya berlomba untuk memenuhi kepentingan mereka. Semangat kerja mereka tidak tinggi karena mereka sedikit mendapat kepuasan dan pelaksanaan tugas mereka.

Iklm tertutup bercirikan para anggota biasanya bersikap masa bodoh. Organisasi tidak maju, semangat kerja anggota rendah karena tuntutan pribadi tidak terpenuhi dan tidak memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka.

Selanjutnya, dalam melihat iklim organisasi ini Likert yang dikutip oleh Davis dan Newstorm (1990) mengembangkan suatu instrumen untuk mengukur iklim organisasi. Survey Likert meliputi faktor-faktor kepemimpinan, motivasi,

komunikasi, intervensi pengaruh, pengambilan keputusan, penyusunan tujuan dan pengendalian.

Selanjutnya Steers (1985) mengemukakan : ada empat perangkat faktor yang dengan satu dan lain cara dapat mempengaruhi iklim organisasi atau kelompok kerja tertentu, yaitu (1) struktur organisasi, (2) teknologi organisasi, (3) lingkungan tugas luarnya, (4) dari kebijakan dan praktek manajemen.

Sementara Davis dan Newstorm (1996) mengemukakan unsur-unsur khas yang dapat membentuk iklim yang menyenangkan adalah : (1) kualitas kepemimpinan (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi ke atas dan ke bawah, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengendalian struktur dan birokrasi, (10) keterlibatan pegawai dan keikutsertaan.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator iklim organisasi adalah *kepemimpinan, komunikasi ke atas ke bawah, hubungan interpersonal, keikutsertaan, imbalan yang adil dan fasilitas.*

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang banyak berpengaruh terhadap iklim organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin turut membentuk iklim organisasi. Handoko (1997) mengemukakan kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian

pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok orang yang saling berhubungan tugasnya.

Selanjutnya Soetopo (1982) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengerakkan orang lain untuk mencapai tujuan secara bebas dan sukarela.

Pendapat diatas menunjukkan berapa pentingnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik maka potensi-potensi yang dimiliki organisasi dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan secara optimal.

b. Komunikasi ke bawah ke atas

Komunikasi sangat penting dalam membentuk hubungan antar manusia yang mendukung iklim organisasi yang menyenangkan. Komunikasi dapat dilakukan melalui jaringan formal dan jaringan informal. Jaringan komunikasi formal dapat dibagi menjadi komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas.

Komunikasi ke bawah menurut Muhammad (1995) menunjukkan arus pesan yang mengalir dari atasan kepada bawahannya. Komunikasi ke bawah dapat bersifat penugasan, pemberian informasi, pertanyaan tentang pelaksanaan tugas yang telah diberikan dan lain-lain. Semakin baik komunikasi ke bawah ini akan memungkinkan bawahan mengetahui dengan jelas tentang tugas yang diberikan kepadanya dan atasan mengetahui tentang pelaksanaan tugas oleh bawahannya. Kejelasan tugas itu penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Sementara komunikasi ke atas menurut Muhammad (1995) adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah

kepada tingkat yang lebih tinggi. Komunikasi ke atas dapat berupa pertanyaan balikan, permintaan, kritik dan saran. Komunikasi ke atas akan efektif apabila ada keterbukaan dari kedua belah pihak. Komunikasi ke atas baru akan terjadi jika ada keterbukaan dan kesediaan atasan untuk menerima keluhan, saran, ungkapan perasaan dan pendapat bawahan.

c. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal dapat diartikan hubungan antar manusia (human relation). Pengertian hubungan interpersonal ini menurut Siagian (1999) adalah :

Keseluruhan hubungan baik yang formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan

Pendapat di atas menjelaskan bahwa ada hubungan yang harus dibina untuk membentuk teamwork yang intim dan harmonis. Teamwork ini sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan team work yang kompak maka potensi-potensi yang dimiliki anggota organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengingat pentingnya hubungan interpersonal di dalam membentuk iklim organisasi yang menyenangkan, maka perlu pula diperhatikan faktor-faktor yang dapat menumbuhkan hubungan interpersonal. Faktor-faktor itu antara lain seperti saling menghargai, empati, keterbukaan, kepercayaan dan kehangatan.

d. Keikutsertaan

Keikutsertaan dalam berbagai kegiatan merupakan kebutuhan setiap anggota organisasi. Tentunya tidak dalam semua hal harus mengikut sertakan semua anggota organisasi., namun pada dasarnya semua anggota hendaklah dapat merasakan bahwa mereka diikutsertakan dan bukan diabaikan karena keikutsertaan merupakan kebutuhan mereka (Siagian, 1999).

Dalam organisasi, para anggota dapat diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

e. Imbalan yang adil dan fasilitas

Setiap anggota organisasi tentu mengharapkan imbalan dari apa yang mereka lakukan untuk organisasi. Imbalan itu mungkin berupa materi atau juga mungkin hal lain yang bukan materi (Siagian, 1999). Sebagai seorang pegawai yang memperoleh gaji sebagai imbalan dari pekerjaannya yang telah diatur dengan undang-undang.

Selain gaji yang diterima oleh pegawai, mereka juga berhak menerima insentif dari tugas-tugas tambahan yang dibebankan kepada mereka sesuai dengan kemampuan unit organisasi atau instansi masing-masing.

Di samping imbalan materi tersebut, imbalan lain yang juga dapat diperoleh pegawai adalah hasil penilaian kinerja dari atasan serta kenaikan pangkat, pujian, pemberian kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan juga diperlukan (Wahjosumdjo, 1990).

C. Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kegiatan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja dipengaruhi pula oleh beberapa faktor diantaranya seperti yang dikemukakan Purwanto (1998)

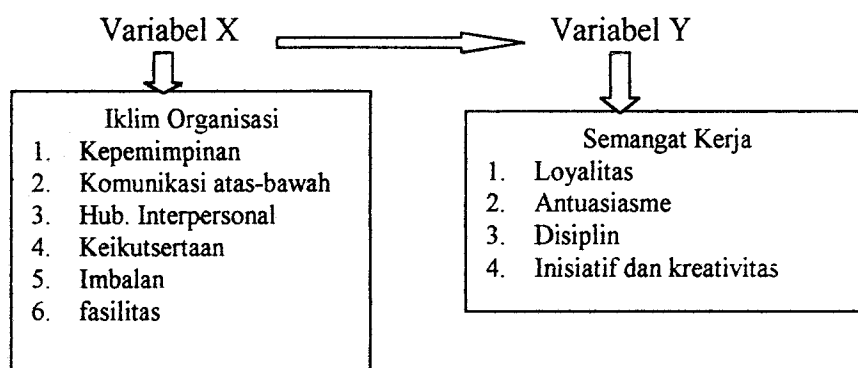
(1) adanya perasaan terlindungi, (2) adanya kondisi kerja yang menyenangkan, (3) adanya suasana dan rasa kekeluargaan, (4) perlakuan yang adil dari atasan, (5) pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan yang diperbuat, (6) kesempatan berpartisipasi, (7) kesempatan untuk tetap memiliki perasaan dan harga diri.

Selanjutnya Nawawi (1987) mengemukakan bahwa yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah minat/perhatian, faktor upah/gaji, status sosial dari pekerjaan, tujuan yang mulia dari pekerjaan yang mengandung pengabdian, dan suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang baik.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja. Apabila iklim organisasi kondusif maka semangat kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Untuk meningkatkan semangat kerja, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah iklim organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi diduga dapat mempengaruhi semangat kerja.

D. Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini dapat dikemukakan kerangka konseptual sebagai alur pikir untuk memperjelas keterkaitan antara dua variabel yang diteliti. Variabel bebas yaitu iklim organisasi, dengan indikatornya : kepemimpinan, komunikasi ke atas ke bawah, hubungan interpersonal, keikutsertaan, imbalan yang adil dan fasilitas. Sedangkan variabel terikatnya adalah semangat kerja pegawai dengan indikator : loyalitas, antusiasme, disiplin, inisiatif dan kreativitas. Secara ringkas variabel penelitian ini dituangkan dalam bagai berikut :



BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang :

1. Iklim organisasi kantor tata usaha Fakultas selingkungan Universitas Negeri Padang
2. Semangat kerja pegawai kantor tata usaha Fakultas selingkungan Universitas Negeri Padang
3. Hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai tata usaha Fakultas selingkungan Universitas Negeri Padang.

B. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai :

1. Informasi bagi pimpinan fakultas dan pimpinan tata usaha fakultas selingkungan Universitas Negeri Padang tentang Iklim organisasi dan hubungannya dengan semangat kerja pegawai.
2. Masukan bagi pengambil kebijakan pada tingkat Fakultas maupun Universitas guna meningkatkan iklim organisasi dan semangat kerja pegawai
3. Bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut, khususnya tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap iklim organisasi dan semangat kerja.

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional, yang menghubungkan dua variabel. Iklim organisasi dijadikan sebagai variabel bebas (X) dan semangat kerja dijadikan sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y dan seberapa besar hubungan kedua variabel tersebut.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tata usaha pada masing-masing fakultas dalam lingkungan Universitas Negeri Padang, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1

Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Pendidikan		Masa Kerja		Jumlah	
		<S1	≥S1	<15	≥15	Populasi	Sampel
1	FIP	37	12	38	11	49	15
2	FBSS	23	5	6	22	28	8
3	FMIPA	44	5	12	37	49	15
4	FIS	20	10	4	26	30	9
5	FT	60	12	12	60	72	21
6	FIK	17	9	6	20	26	7
Jumlah		201	53	78	176	254	73
		254		254			

Sumber : Bagian Kepegawaian UNP (keadaan Januari 2002)

Kemudian, dari jumlah anggota populasi diambil sampel dengan teknik *stratified proportional random sampling*, yaitu teknik yang digunakan apabila

populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Sampel diambil sebesar 30% secara random dari proporsi keadaan populasi.

Hal ini didasarkan atas pendapat Arikunto (1998 : 120), yang mengatakan bahwa “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% – 15%, atau 20% - 25% atau lebih.

C. Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul dan permasalahan, penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel bebas (iklim organisasi), dengan indikatornya :

1. kepemimpinan,
2. komunikasi ke atas ke bawah,
3. hubungan interpersonal,
4. keikutsertaan,
5. imbalan yang adil, dan
6. fasilitas.

Sedangkan variabel terikat (semangat kerja pegawai) dengan indikator :

1. loyalitas,
2. antusiasme,
3. disiplin,
4. inisiatif dan
5. kreativitas.

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari responden. Sedangkan sumber datanya adalah pegawai tata usaha setiap fakultas di lingkungan UNP yang terpilih sebagai sampel.

E. Teknik dan Alat Pengumpul Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka digunakan angket dengan kuesioner atau daftar pertanyaan sebagai alatnya. Angket disusun dalam bentuk skala Likert dengan 5 alternatif jawaban, yaitu selalu (SL) diberi bobot 5, sering (SR) diberi bobot 4, kadang-kadang (KD) diberi bobot 3, jarang (JR) diberi bobot 2 dan tidak pernah (TP) diberi bobot 1.

Sebelum angket dibuat/disusun, terlebih dahulu disusun kisi-kisi untuk mempermudah atau memandu pembuatan angket. Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kisi-kisi ini dapat dilihat dalam lampiran.

Sebelum angket disebarkan kepada responden, dilakukan uji coba untuk menentukan apakah pernyataan angket dapat dimengerti oleh responden dan untuk menguji keterandalan indikator setiap variabel. Hasil olahan ujicoba terlampir.

Berdasarkan hasil uji coba angket diperoleh kesimpulan bahwa untuk angket semangat kerja terdapat 3 item instrumen yang tidak valid dan 32 item

yang valid. Sedangkan untuk angket iklim organisasi terdapat 5 item yang tidak valid dan 33 dinyatakan valid. Untuk item angket yang tidak valid ditinggalkan atau dibuang dari susunan angket yang ada, sehingga dari 73 item angket yang disusun, akhirnya 65 item yang digunakan.

Uji reliabilitas angket digunakan rumus alpha, dengan hasil reliabilitas angket semangat kerja diperoleh $r_{ii} = 0.93$ sedangkan t_{tabel} untuk $n = 12$ adalah 0.576 dan hasil reliabilitas angket iklim organisasi diperoleh $r_{ii} = 0.71$. Setelah dibandingkan r hitung dengan r tabel, ternyata r hitung lebih besar dari r tabel dalam dapat dikatakan angket tersebut reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini termasuk penelitian korelasional, maka teknik analisis yang digunakan disesuaikan dengan teknik korelasi yang ada. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data berbantuan komputer (Minitab)

Melakukan uji normalitas, dengan rumus Chi Kuadrat (X^2), sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{fh} \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

X^2 = Chi Kuadrat

f_o = Frekuensi

f_h = Frekuensi yang diharapkan

Melakukan analisis koefisien korelasi dengan rumus

“Korelasi Product-Moment” (Arikunto, 1998:256)

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah subjek yang diteliti

x = Jumlah skor untuk variabel x

y = Jumlah skor untuk variabel y

Melakukan uji keberartian korelasi dengan rumus t

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

N = Banyak sampel

Kemudian, untuk memberikan makna terhadap hasil penghitungan pengolahan data, perlu digunakan suatu kriteria yang mana dalam penelitian ini kriteria tersebut merujuk kepada pendapat Arikunto (1998) sebagai berikut :

0	–	40%	tidak baik
41%	-	55%	kurang baik
56%	-	75%	cukup baik
76%	-	100%	baik

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Semangat Kerja Pegawai

Skor minimum untuk variabel semangat kerja pegawai adalah 32 dan skor maksimumnya adalah 160. Total skor terendah yang diperoleh responden untuk variabel ini yaitu 99 dan skor tertinggi 160. Setelah data diolah diperoleh Mean 130.76. Distribusi skor semangat kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja Pegawai Tata Usaha Fakultas se Lingkungan UNP.

Kelas Interval	Frekuensi (F)	Frekuensi Kumuatif	Frekuensi Relatif
99 – 107	1	1	1.14
108 – 116	7	8	10
117 – 125	24	32	34.29
126 – 134	17	49	24.29
135 – 143	11	60	15.71
144 – 152	5	65	7.14
153 – 161	5	70	7.14
	70		100

Berdasarkan tafsiran mean, tingkat pencapaian variabel semangat kerja pegawai menunjukkan hasil pengolahan data 81.74% dari skor idealnya. Jadi dapat dikatakan bahwa semangat kerja Tata Usaha Selingkungan Universitas Negeri Padang. kategori baik.

2. Deskripsi Data Iklim Organisasi

Skor minimum untuk variabel iklim organisasi adalah 33 dan skor maksimum 165 untuk variabel Iklim Organisasi Tata Usaha Selingkungan Universitas Negeri Padang. Setelah data diolah diperoleh Mean = 141.59. Distribusi skor variabel ini dapat ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3: Distribusi skor variabel Iklim Organisasi Tata Usaha Selingkungan Universitas Negeri Padang

Kelas Interval	Frekuensi (F)	Frekuensi Kumuatif	Frekuensi Relatif
99 – 107	1	1	1.43
108 – 116	3	4	4.29
117 – 125	16	20	22.86
126 – 134	21	41	30
135 – 143	17	58	24.29
144 – 152	3	61	4.29
153 – 161	6	67	8.57
162 – 170	3	70	4.29
	70		100

Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat bahwa Iklim Organisasi Tata Usaha Fakultas Selingkungan Universitas Negeri Padang berada pada taraf baik. Hal ini diperoleh dari tafsiran perbandingan Mean dengan Skor ideal= 81%.

Berikut akan ditampilkan rangkuman hasil pengolahan data variabel-variabel penelitian untuk memudahkan melihat hasil analisis data. Rangkuman tersebut ditampilkan pada Tabel 4

Tabel 4 : Rangkuman Hasil Pengolahan Data Dari Variabel-variabel Penelitian

No	Variabel	Skor Min	Skor Mak	Mean
1	Semangat Kerja	99	160	130.76
2	Iklm Organisasi	102	165	141.59

Skor ideal Iklm Organisasi = 170; Skor ideal Semangat Kerja = 160

Pada Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa Semangat Kerja Pegawai dan Iklm Organisasi Tata Usaha Fakultas Selingkungan Universitas Negeri Padang sama-sama berada pada kategori baik.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk melihat koefisien korelasi variabel X dan variabel Y digunakan teknik analisis korelasi Product Moment (hasil lengkap dapat dilihat pada lampiran). Sebelum melakukan analisis ini terlebih dahulu dilakukan uji normality dengan rumus Chi Kuadrat. Hasil pengujian Chi Kuadrat untuk variabel iklim organisasi adalah 10,21. Ini berarti data berdistribusi normal karena hasil yang diperoleh lebih kecil dari harga kritik Chi Kuadrat dengan db 5 (k-3), taraf kepercayaan 95% = 11,070 dan db 5 taraf kepercayaan 99% = 15,086 ($3,15 < 10,21 < 11,070 < 15,086$). Sedangkan untuk variabel semangat kerja diperoleh hasil 6,50. Ini berarti data semangat kerja berdistribusi normal karena hasil yang diperoleh lebih kecil daripada harga kritik Chi Kuadrat dengan db 5 (k-3) pada taraf kepercayaan 95% dan 99% ($6,50 < 11,70 < 15,086$).

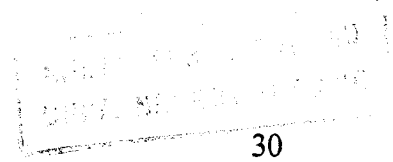
Hasil pengujian keberartian hubungan variabel iklim organisasi dan variabel semangat kerja adalah sebesar 0.41 (dapat dilihat pada Tabel 5). Apabila kita melihat Tabel 5, tampak bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} .

Untuk $N = 70$ pada taraf signifikan $5\% = 0,232$ dan taraf signifikan $1\% = 0,302$. Hal ini berarti bahwa hubungan iklim organisasi dan semangat kerja pegawai adalah signifikan. Dapat diungkapkan dengan kata lain bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim kerja organisasi dengan semangat kerja pegawai tata usaha fakultas Universitas Negeri Padang.

Tabel 5 : Keberartian Hubungan Variabel X dan Variabel Y

No	Variabel	r_{hitung}	N	r Tabel		Kemaknaan
				$\alpha 0,05$	$\alpha 0,01$	
1	Iklim organisasi dengan semangat kerja	0.41	70	0.232	0.302	Signifikan

Selanjutnya untuk menguji keberartian korelasi dilakukan uji t. Hasil uji keberartian korelasi menunjukkan $t_{hitung} = 3.71$. Apabila dikonfirmasi dengan t_{tabel} pada db 5, taraf kepercayaan $95\% = 2,015$ dan taraf kepercayaan $99\% = 3,365$, maka $t_{hasil} > t_{tabel}$ ($3.71 > 3,365 > 2,015$), dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu “terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai tata usaha Fakultas di lingkungan Universitas Negeri.



B. Pembahasan

1. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap yang muncul dari dalam diri individu yang membuat individu tersebut mau bekerja dengan giat dan antusias tanpa tekanan dari pihak lain. Hasibuan (1996:94) mengemukakan semangat kerja adalah “kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan baik”.

Mengingat semangat kerja itu tidak dapat dimunculkan dengan paksaan dan tekanan-tekanan, maka untuk meningkatkannya perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja itu sendiri. Semangat kerja itu sendiri dapat dilihat dari indikator-indikatornya yakni loyalitas, antusiasme terhadap tugas, disiplin, inisiatif dan kreativitas.

Agar semangat kerja meningkat perlu diupayakan peningkatan loyalitas para pegawai terhadap tugas dan organisasi. Secara umum loyalitas pegawai tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang berada pada kategori baik. Analisis data menunjukkan dari 7 butir angket, rasio skor yang diperoleh dengan skor ideal adalah $8569 : 11.200 \times 100\% = 76.51\%$.

Selanjutnya yang harus mendapat perhatian dalam meningkatkan semangat kerja adalah antusiasme para pegawai dalam melaksanakan tugas. Antusiasme dapat ditandai dengan gembira dalam melaksanakan tugas. Antusiasme dapat ditandai dengan gembira dalam melaksanakan

tugas, ikhlas dan bersemangat tinggi. Antusiasme pegawai tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang berada pada kategori baik. Analisis data menunjukkan dari 8 butir angket, ratio skor yang diperoleh dengan skor ideal adalah $9317:11550 \times 100\% = 81\%$.

Faktor yang turut membentuk semangat kerja adalah disiplin. Disiplin dapat dilihat dari ketaatan dan kepatuhan pada peraturan dan norma-norma yang berlaku. Secara umum disiplin pegawai tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang pada kategori baik.

Pegawai yang memiliki semangat tinggi dapat ditandai dengan inisiatif dan kreativitas yang dimilikinya. Inisiatif dan kreativitas dapat dilihat dari kemampuan menemukan hal-hal baru dan mengembangkan serta memperbaiki cara yang sudah ada. Inisiatif dan kreativitas pegawai tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang berada pada kategori cukup.

Secara umum hasil penelitian semangat kerja pegawai tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang berada pada kategori baik (76.51%). Hasil ini menjelaskan bahwa perlu dilakukan upaya mempertahankan dan membina semangat kerja pegawai untuk meningkatkan mutu kerja pegawai di Universitas Negeri Padang terutama pada aspek inisiatif dan kreativitas pegawai. Pihak yang paling tepat dan paling berkepentingan untuk melakukan pembinaan semangat kerja pegawai adalah kepala tata usaha dan pengawas.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suasana dan kondisi intern organisasi yang dirasakan anggotanya dan menjadi karakteristik organisasi serta memiliki pengaruh terhadap perilaku mereka. Sutaryadi (1993:65) mengemukakan: "iklim organisasi adalah karakteristik internal yang membedakan suatu sekolah dari yang lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada di dalamnya.

Iklim organisasi ditentukan pula oleh berbagai faktor yakni: kepemimpinan, komunikasi ke bawah-ke atas, hubungan interpersonal, keikutsertaan, imbalan yang adil dan fasilitas pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Kepala Tata Usaha.

Selanjutnya faktor pembentuk iklim organisasi adalah komunikasi ke bawah-ke atas. Komunikasi ke bawah yaitu arus pesan dari kepala tata usaha kepada pegawai-pegawai, sedangkan komunikasi ke atas adalah arus pesan yang mengalir dari pegawai-pegawai kepada kepala tata usaha. Komunikasi ke bawah-ke atas pada tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang berada pada kategori baik.

Faktor yang turut menentukan iklim organisasi adalah hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal dapat dilihat dari sikap saling menghargai, empati, keterbukaan, kepercayaan, dan kehangatan dalam berhubungan antar sesama anggota organisasi. Hubungan interpersonal pada tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang berada pada kategori baik.

Berikut yang juga termasuk faktor penentu iklim organisasi adalah keikutsertaan. Keikutsertaan pegawai dapat dilihat dari keikutsertaan pegawai dalam pengambilan keputusan dan keikutsertaan pegawai dalam kegiatan-kegiatan tertentu. Keikutsertaan pegawai tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang berada pada kategori cukup.

Imbalan yang diterima pegawai juga menentukan iklim organisasi. Imbalan yang dimaksud dapat berupa materi dan non materi. Imbalan yang adil pada pegawai tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang berada pada kategori cukup.

Faktor yang terakhir ikut membentuk iklim organisasi adalah fasilitas pendidikan. Fasilitas meliputi fasilitas utama dan fasilitas penunjang. Kedua fasilitas ini dilihat dari ketersediaan dan kenyamanan penggunaannya. Fasilitas tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang berada pada kategori cukup.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang berada dalam kategori baik (81%). Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan peningkatan iklim organisasi dengan melakukan pembinaan dan perbaikan pada faktor-faktor penentu iklim organisasi yang telah diuraikan di atas. Pihak yang cukup berwenang melakukan pembinaan dan perbaikan ini adalah pimpinan tata usaha masing-masing fakultas.

3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti dikemukakan oleh beberapa ahli. Antara lain seperti yang dikemukakan oleh Purwanto (1982:61):

1)Adanya perasaan terlindungi, 2)Adanya kondisi kerja yang menyenangkan,3)Adanya suasana dan rasa kekeluargaan, 4)Perlakuan yang adil dari atasan, 5)Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan yang diperbuat, 6)Kesempatan berpartisipasi, dan 7)Kesempatan untuk tetap memiliki perasaan harga diri.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi semangat kerja adalah iklim organisasi. Hal ini sesuai pendapat Schatz (1995:122) yang menyatakan: "... iklim organisasi senantiasa mempengaruhi kondisi dasar dan perilaku orang-orang yang ada di dalamnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai tata usaha fakultas di Universitas Negeri Padang. Adapun besar korelasi kedua variabel penelitian ini adalah 0,41, lebih besar dari pada harga kritik product moment pada tabel untuk $n = 70$ yaitu 0,232 pada taraf kepercayaan 95% dan 0,302 pada taraf kepercayaan 99%. Hasil penelitian ini sekaligus membuktikan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja pegawai perlu diciptakan iklim organisasi yang kondusif di tata usaha fakultas Universitas Negeri Padang.

Iklim organisasi yang kondusif di tata usaha fakultas Universitas Negeri Padang dapat dibangun dengan cara: 1) menciptakan kepemimpinan yang efektif. 2) memperlancar jalur komunikasi ke

bawah-ke atas, 3) mengkondisikan terciptanya hubungan interpersonal yang baik, 4) mengikutsertakan pegawai-pegawai dalam pengambilan keputusan dan kegiatan sekolah, 5) memberi imbalan dengan cara yang dapat menimbulkan rasa keadilan dan 6) menyediakan fasilitas pendidikan yang cukup dari segi kuantitas dan kualitas, termasuk kenyamanannya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai tata usaha fakultas se Universitas Negeri Padang, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi pada tata usaha fakultas se Universitas Negeri Padang berada dalam kategori baik, yaitu 81% dari skor ideal
2. Semangat kerja pegawai pada tata usaha fakultas se Universitas Negeri Padang berada dalam kategori baik, tepatnya 76.51% dari skor ideal
3. Terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai tata usaha fakultas se Universitas Negeri Padang dengan perolehan angka korelasi sebesar 0.41%, lebih besar dari r tabel pada taraf kepercayaan 99%. Karena korelasi kedua variabel tersebut cukup signifikan, maka untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dapat dimulai dengan meningkatkan iklim organisasi menjadi lebih baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal berikut :

1. Bagi pimpinan atau kepala tata usaha, perlu untuk mempertahankan suasana kantor yang ada dan bila perlu lebih meningkatkannya. Untuk ini, kemampuan



PETUNJUK PENGISIAN :

1. Angket ini disusun dengan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu selalu, (SL) sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP)
2. Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan persentase sebagai berikut

Selalu (SL)	81% - 100%	Jarang (JR)	21% - 40%
Sering (SR)	61% - 80%	Tidak pernah (TP)	0% - 20%
Kadang-kadang (KD)	41% - 60%		

Contoh pengisian :

No	Pernyataan	Alternatif				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya berusaha meningkatkan pengetahuan sesuai dengan profesi saya		✓			
2	Teman-teman sekantor, suka menceritakan keburukan saya					✓

Pernyataan/pertanyaan :

No	Pernyataan	Alternatif				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya mengatasi hal-hal yang dapat menghalangi saya melaksanakan tugas					
2.	Saya menunda semua urusan pribadi hingga selesai jam kerja					
3.	Tugas saya sebagai pegawai cukup dapat saya banggakan					
4.	Setiap tugas yang dipercayakan pimpinan kepada saya, saya laksanakan dengan baik					
5.	Saya berusaha meluruskan pendapat yang keliru dari orang lain tentang lembaga atau organisasi saya tempat bekerja					
6.	Kantor tempat saya bertugas sekarang sangat menyenangkan					
7.	Saya merasa senang melaksanakan tugas sebagai pegawai					
8.	Saya merasa tugas tambahan yang diberikan oleh atasan saya, cukup memberatkan					
9.	Saya terus meningkatkan kemampuan saya sebagai pegawai dengan berbagai cara					

10.	Saya merasa keberatan melaksanakan kelebihan jam kerja dari yang seharusnya					
11.	Saya kurang bersemangat melaksanakan tugas-tugas kantor yang menjadi tanggung jawab saya					
12.	Saya berusaha membantu sesama pegawai yang mempunyai masalah dalam melaksanakan tugas					
13.	Menurut saya kelebihan jam kerja yang dibebankan kepada saya harus dibayar					
14.	Atasan saya memberikan bimbingan dalam melaksanakan tugas supaya lebih baik					
15.	Saya telah hadir di kantor sebelum jam kantor dimulai					
16.	Saya meninggalkan kantor meskipun tugas saya belum selesai					
17.	Saya menandatangani daftar hadir setiap hari begitu tiba di kantor					
18.	Saya menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepada saya sebelum atasan memintanya					
19.	Saya membuat program kerja saya setiap tahun					
20.	Saya membuat rancangan/program kerja sebelum memulai tugas					
21.	Saya mengikuti setiap upacara yang dinstuksikan lembaga/instansi saya					
22.	Saya mengikuti setiap kegiatan yang dilaksanakan unit/lembaga saya untuk meningkatkan kemampuan kerja					
23.	Saya berusaha menemukan alternatif penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif					
24.	Saya menyelidiki faktor penghambat terhadap semua pekerjaan yang saya atau pegawai lain temui					
25.	Saya mengemukakan ide-ide untuk kemajuan lembaga / instansi saya					
26.	Saya melibatkan diri dalam pemecahan masalah yang dihadapi unit/instansi saya					
27.	Saya mengkombinasikan berbagai cara/prosedur kerja dalam menyelesaikan tugas					
28.	Setiap kali melaksanakan tugas saya memanfaatkan alat bantu yang ada dengan sebaik-baiknya					

29.	Saya berusaha mempersiapkan semua alat yang akan digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
30.	Saya menggunakan berbagai buku petunjuk lain selain buku standar untuk pekerjaan saya					
31.	Saya mengukur hal-hal yang telah saya kerjakan setiap hari					
32.	Pimpinan saya memberi motivasi agar saya dan pegawai lainnya melaksanakan tugas dengan baik					
33.	Pimpinan saya menjadi teladan yang baik bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas					
34.	Pimpinan saya memberi pengarahan apa saja yang harus dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya					
35.	Pimpinan saya memberi petunjuk bagaimana cara mempersiapkan pekerjaan yang baik					
36.	Pimpinan saya mengajak semua pegawai untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan pada unit atau fakultas saya					
37.	Pimpinan saya melakukan komunikasi dengan setiap pegawai yang ada pada unit / instansi saya					
38.	Pimpinan saya menyampaikan segera informasi yang berhubungan dengan tugas para pegawai yang diterimanya					
39.	Pimpinan saya mensosialisasikan kebijakan yang dibuatnya kepada para pegawai					
40.	Para pegawai di kantor saya memiliki kesempatan untuk bertanya tentang masalah yang berhubungan dengan tugas atasan					
41.	Saya melaporkan perkembangan prestasi pekerjaan saya secara berkala kepada pimpinan/atasan					
42.	Saya merasa enggan untuk menyampaikan ide dan saran kepada pimpinan/atasan karena kurang mendapat tanggapan					
43.	Antar sesama personil/pegawai yang ada di kantor/instansi saya saling menghargai pendapat					
44.	Menurut saya diantara sesama personil atau pegawai kantor saling menghargai satu sama lain					

45.	Sesama pegawai saling mengenal keluarga satu sama lainnya					
46.	Saya kurang senang jika ada pegawai lain yang mengkritik saya					
47.	Para pegawai di kantor tempat saya bertugas saling bertukar pikiran tentang masalah yang dihadapi					
48.	Saya percaya bahwa teman saya sesama pegawai tidak mengkhianati saya					
49.	Para pegawai dan pimpinan/atasan saling menjaga rahasia instansi/lembaga tempat saya bertugas					
50.	Sesama pegawai/personil kantor saling berkomunikasi dengan akrab					
51.	Antar sesama pegawai dan pimpinan/atasan terdapat rasa persaudaraan yang kuat					
52.	Pimpinan saya mengikutsertakan para pegawai dalam menyusun rencana lembaga/instansi tempat saya bekerja					
53.	Para pegawai diikutsertakan dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh kantor saya					
54.	Para pegawai ikut serta dalam menentukan tingkat pencapaian prestasi pegawai lainnya					
55.	Saya ikut serta dalam kegiatan membina kegiatan yang diselenggarakan instansi/ lembaga tempat saya bekerja					
56.	Semua pegawai diikutsertakan dalam rapat pengambilan keputusan kantor tempat saya bekerja					
57.	Menurut saya imbalan yang diberikan instansi/kantor sudah pantas dan adil					
58.	Jika pegawai diberi tambahan untuk mengelola suatu kegiatan diberi imbalan sesuai kemampuan instansi/kantor					
59.	Semua tugas tambahan yang dibebankan kepada pegawai diperhitungkan untuk menambah imbalannya					
60.	Pimpinan saya memberi pujian kepada para pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik di depan pegawai lain					
61.	Pimpinan saya menyatakan bahwa keberhasilan instansi/kantor adalah hasil kerja keras para pegawai					
62.	Ruang kantor tempat saya bekerja cukup nyaman untuk menyelesaikan semua tugas					

63.	Ruang kantor tempat saya bekerja cukup nyaman untuk istirahat					
64.	WC dan kamar mandi untuk para pegawai tersedia dan layak pakai					
65.	Di kantor tempat saya bekerja terdapat fasilitas yang dapat digunakan untuk melaksanakan tugas/pekerjaan kantor saya					

MILITARY RESEARCH CENTER
UNIV. NEGERI SEMARANG