

**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



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

Dosen Pembimbing



Drs. Syahril, M. Pd., Ph. D
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 plagiat atau penjiplakan, 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



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*. Instrumen 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 iklim 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 Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Syaril, M.Pd Ph.d selaku Pembimbing Akademik yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran 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 ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. Sejalan dengan itu Flippo 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 menanggukhan 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 gejala-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 lingkungan 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 bukunya Liliweri (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 di kantor 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 di beberapa 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 sesama 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 mengetahui iklim 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 motivasi kerja 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 pengalaman untuk 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 Hasibuan dalam 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 SumadiSuryabrata dalam 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 ikhlas demi tercapainya 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 (direct), 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 & Yulk dalam 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) mendefinisikan 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 spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Winard dalam Harbani (2008:140) mengatakan motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Asa'ad dalam 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 dimiliki 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 sehingga 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. Faktor-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 (recognition)
- 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, komitmen, satisfaction, turnover
2. Commitment. Komitmen adalah suatu tingkatan diaman pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan 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					Abin Syamsuddin	Jmlh
		Engkoswara	Newstrom	Hasibuan	Herzberg	Mitchell		
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 kamus 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 (responsibility), 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 kedisiplinan dan hukum”.

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 melaksanakan 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, semaksimal mungkin, 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 keluarganya, 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 frustrasi, 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 dalam Hasibuan (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, karena didalamnya 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 lingkungan 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 organisasi secara 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 definisi 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 didefinisikan 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 kebanggaan yang dimiliki 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 menunjukkan bahwa anggota organisasi mereka didorong 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 penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan 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 atau 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 anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan 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 | 6. Keintiman atau humor |
| 2. Kemerdekaan | 7. Debat |
| 3. Dukungan untuk ide-ide | 8. Konflik |
| 4. Kepercayaan | 9. Pengambilan risiko |
| 5. Semangat | 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 adalah penghargaan. 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 interaksi 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 indikator iklim 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 disimpulkan bahwa kepercayaan adalah suatu keyakinan terhadap kemampuan atau karakter 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 ikhlas 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 kepemimpinannya dan semakin kondusif pula iklim didalam organisasi tersebut.

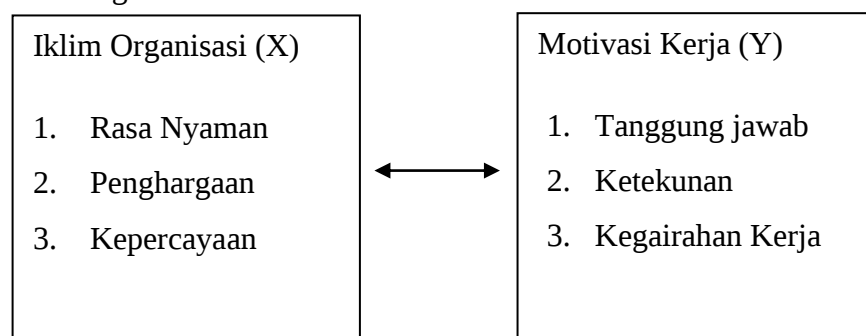
Dari uraian diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik akan dapat memotivasi para pegawai untuk melaksanakan tugas yang diterima dengan efektif dan efisien. Dengan demikian jelaslah bahwa iklim organisasi akan memberikan hubungan terhadap motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi.

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 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 kategori “baik” dengan rata-rata skor yaitu 82%. Artinya iklim organisasi sudah sesuai dengan harapan, namun perlu ditingkatkan 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 koefisien 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 sumatera barat 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 di dinas pendidikan provinsi sumatera barat berada pada kategori baik. Untuk mencapai iklim organisasi yang lebih baik lagi atau sangat baik, upaya yang dilakukan 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 ditempatkan agar iklim organisasi yang dihasilkan bisa menjadi lebih baik lagi
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 transmigrasi 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