

**KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANG**

TESIS



OLEH

RITA MARLINDA

NIM. 19007

**Ditulis Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam
Mendapat Gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

Rita Marlinda. 2012. Contribution of organizational climate and employee incentives to motivate education office prairie town state university graduate field

Based on the initial survey the researchers did, indicated that the Department Education of Padang employee motivation likely still low. If this continues it is feared will affect the performance of the employees that will become increasingly less well and will have an impact on the achievement of organizational goals. The purpose of this research is to reveal (1) contribution of organizational climate on employee motivation, (2) contribution incentives for employee motivation, (3) organizational climate and incentives contribute jointly towards employee motivation. The hypothesis of this research are (1) organizational climate contribute to employee motivation, (2) incentives contribute to employee motivation, (3) organizational climate and incentives jointly contribute to employee motivation.

The research was conducted using quantitative methods to the type of *expost facto* research and statistical techniques koresional approach. This research population is functionally staff are civil servants in general education department of Padang 106 employees. Samples 55 employees were selected through *stratified proportional random sampling* technique. Research instrument was a questionnaire Likert scale models that have been tested and rehabilitasinya validity. Data were analyzed using correlation and regression techniques.

Data analysis showed that 1) the organizational climate contribute to employee motivation by 13.0%, 2) incentives contribute to employee motivation by 10.7%. 3) organizational climate and incentives jointly contribute to employee motivation by 20.9%. The third variable is the level of achievement enough / being.

Based on these findings concluded second independent variable and incentive organizational climate plays a very important role in improving employee motivation, as well as variables that are not examined in this research.

ABSTRAK

Rita Marlinda. 2012. Kontribusi Iklim Organisasi dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Pascasarja Universitas Negeri Padang

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan, terindikasi bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang cenderung masih rendah. Apabila ini berlangsung terus dikhawatirkan akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang akan menjadi semakin kurang baik dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan (1) Kontribusi iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, (2) Kontribusi insentif terhadap motivasi kerja pegawai, (3) Kontribusi iklim organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah (1) Iklim organisasi berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai, (2) Insentif berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai, (3) Iklim organisasi dan insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metoda kuantitatif dengan jenis penelitian *expost facto* dan teknik statistik pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah staf fungsional umum yang PNS pada Dinas Pendidikan Kota Padang 106 orang pegawai.. Sampel 55 orang pegawai yang dipilih melalui teknik *stratified proportional random sampling*. Instrumen penelitian adalah angket model skala Likert yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

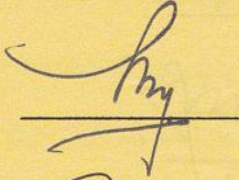
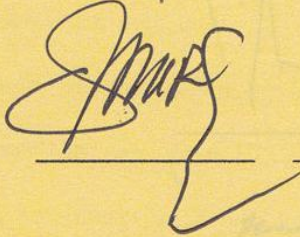
Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) Iklim organisasi berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 13,0%, 3) Insentif berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 10,7%. (3) Iklim organisasi dan insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 20,9%. Tingkat pencapaian ketiga variable adalah cukup/sedang.

Berdasarkan temuan ini disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu iklim organisasi dan insentif memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, disamping variabel-variabel yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : **Rita Marlinda**

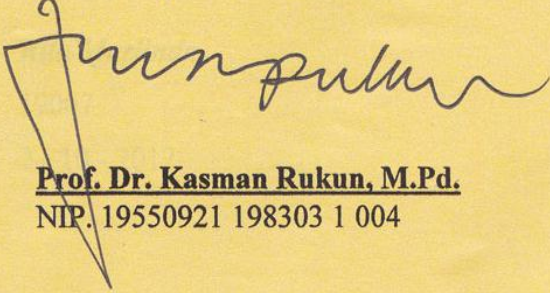
NIM. : 19007

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Hj Arni Muhammad</u> Pembimbing I		5/10 2012
<u>Dr. Nasrullah Aziz</u> Pembimbing II		6/10 2012

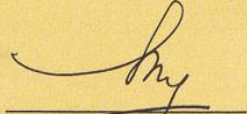
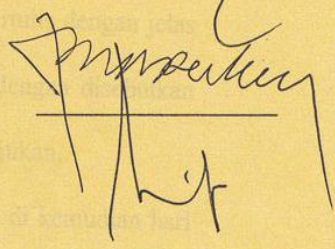
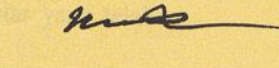
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang


Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

Ketua Program Studi/Konsentrasi


Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Hj Arni Muhammad</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Nasrullah Aziz</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Rita Marlinda**
NIM. : 19007
Tanggal Ujian : 2 - 10 - 2012

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Iklim Organisasi Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Arni Muhamad, sebagai pembimbing I, dan Dr. Nasrullah Aziz, sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Kasman Rukun, M.Pd, Dr. Yahya, M. Pd, dan Prof. Dr. Mukhaiyar, sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini.
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan

program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala kantor Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan bantuan beserta izin dalam melaksanakan penelitian.
6. Untuk Mama dan Papa serta anak-anak tersayang yang telah memberikan bantuan semangat dan dorongan dalam melaksanakan kuliah sampai selesai.
7. Terima Kasih buat seorang teman/sahabat yang selalu mendukung dan memberikan motivasi dalam pelaksanaan kuliah sampai mendapat gelar Magister ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan tesis ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT yang akan membalas semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Allamin.

Penulis

Rita Marlinda

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teoritis	9
1. Motivasi Kerja.....	9
2. Iklim Organisasi	15
3. Insentif.....	20
B. Kerangka Pemikiran	26
C. Hipotesis.....	30
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	31
C. Definisi Operasional.....	35
D. Jenis Instrumen.....	36
E. Proses Penyusunan Instrumen	36
F. Uji Coba Instrumen	38

G. Pengumpulan Data	40
H. Teknik Analisis Data	41
 BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	43
B. Pemeriksaan persyaratan Analisis	49
C. Pengujian Hipotesis	52
D. Pembahasan	63
E. Keterbatasan Penelitian	68
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	69
B. Implikasi	71
C. Saran.....	73
 DAFTAR RUJUKAN.....	75
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

1. Penyebaran populasi berdasarkan bidang tugas	31
2. Penyebaran populasi menurut pendidikan dan masa kerja	32
3. Hasil perhitungan sampel	34
4. Penyebaran sampel menurut pendidikan dan strata	34
5. Kisi-kisi instrumen penelitian sebelum uji coba	37
6. Kisi-kisi instrumen penelitian setelah uji coba.....	39
7. Rangkuman analisis keandalan instrumen	40
8. Persentasi tingkat pencapaian dan kategori.....	41
9. Hasil analisis deskriptif	43
10. Distribusi frekuensi data motifasi kerja pegawai (Y).....	44
11. Tingkat pencapaian responden setiap indikator motivasi kerja pegawai	45
12. Distribusi frekuensi iklim organisasi (X_1).....	46
13. Tingkat pencapaian respon setiap indikator iklim organisasi	47
14. Distribusi frekwensi data insentif (X_2).....	48
15. Tingkat pencapaian respon setiap indikator insentif	49
16. Rangkuman hasil uji normalitas data motivasi kerja pegawai, iklim oganisasi,insentif.....	50
17. Rangkuman analisis homogenitas variasi	51
18. Rangkuman hasil uji independensi antar variabel, iklim organisasi(X_1) dan insentif (X_2).....	52
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai.....	53
20. Rangkuman Hasil Analisis rekreasi kopetensi pedagogik terhadap motivasi kerja pegawai	53
21. Rangkuman hasil analisis kolerasi insentif dengan motivasi kerja pegawai.....	56
22. Rangkuman Analisis rekreasi insentif terhadap motivasi kerja pegawai....	56
23. Rangkuman Hasil Analisis kolerasi ganda iklim organisasi dan insentif mdengan motivasi kerja pegawai	59
24. Rangkuman analisis rekreasi ikklim organisasi dan insentif terhadap motivasi kerja pegawai	60

25. Kontribusi iklim organisasi buruh(X1) dan insentif(X2) terhadap motivasi kerja pegawai	61
26. Rangkuman analisis kolerasi persial	62

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran	29
2. Histogram motivasi kerja pegawai (Y)	45
3. Histogram iklim organisasi (X1)	46
4. Histogram Insentif (X2)	48
5. Regresi linear iklim organisasi (X1) dan motivasi kerja pegawai (Y)	55
6. Regresi Linear insentif (X2) dan motivasi kerja pegawai (Y)	58
7. Regresi ganda iklim organisasi (X1), dan insentif (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y)	61

DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Uji Coba.....	80
2. Tabulasi Uji Coba.....	89
3. Output Uji Coba	92
4. Angket Penelitian	98
5. Tabulasi Penelitian	106
6. Output Analisis Data	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Pendidikan sebagai pengelola dan pelayanan pendidikan mempunyai visi, misi dan program yang sesuai dengan kebutuhan daerah. Pelayanan pendidikan yang dilaksanakan Dinas Pendidikan merupakan acuan dan pedoman bagi unit-unit organisasi yang berada dalam lingkungannya. Pelayanan yang diharapkan adalah pelayanan yang bernilai dan bermanfaat serta dapat memberi kepuasan ke instansi lainnya. Dinas Pendidikan menjadi organisasi yang harus mempunyai kredibilitas yang tinggi bagi masyarakat dalam pengelolaan dan pelayanan pendidikan. Disamping itu Dinas Pendidikan mempunyai tugas untuk memberikan dukungan dan memotivasi masyarakat untuk lebih efektif berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Dukungan pegawai/karyawan juga sangat menentukan dalam proses manajemen pendidikan secara keseluruhan, untuk itu diperlukan kinerja yang lebih baik.

Pemerintah daerah Kabupaten/Kota dalam desentralisasi pengelolaan pendidikan wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa ada diskriminasi. Pengelolaan dan pelayanan pendidikan merupakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan. Dengan demikian tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan dalam pengelolaan dan pelayanan pendidikan sangat penting. Apalagi Dinas Pendidikan memiliki unit-unit kerja yang banyak dengan jumlah pegawai yang cukup banyak pula. Keberhasilan pendidikan secara umum

ditentukan oleh kebijakan dan pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauhmana sistem di bidang sumber daya manusia ini dianggap menunjang keinginan pegawai. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kompetensi pegawai dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi dari pimpinan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal, motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan organisasi secara baik.

Setiap pegawai perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan semangat, bergairah, berdedikasi, gigih merasa senang dengan pekerjaannya dan selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya sehingga hasil kerjanya menjadi lebih baik. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha agar memotivasi kerja pegawai tetap tinggi

Berdasarkan hasil pra survey di lapangan dan wawancara terlihat indikasi bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang kurang optimal hal ini terlihat dari fenomena berikut (1) sebagian pegawai masih kurang semangat dalam melakukan pekerjaan masing-masing hal ini terlihat masih banyak pegawai yang belum melakukan aktifitasnya walaupun sudah

dalam jam kerja. Seharusnya pada saat jam kerja pegawai harus memulai pekerjaannya masing-masing. 2) kemauan yang keras dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih rendah, hal ini terlihat pegawai masih menumpuk pekerjaan di atas meja, seharusnya pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan tuntas, 3) sebagian pegawai terkesan bekerja asal-asalan saja terlihat dari laporan masih banyak yang salah, seharusnya pegawai sudah bisa membuat laporan dengan teliti karena laporan yang dikerjakan sama dari waktu ke waktu 4) sebagian pegawai kurang gigih dalam bekerja hal ini terlihat dari kegiatan atau aktivitas-aktivitas yang mereka lakukan hanya sekedar memenuhi persyaratan saja tanpa melakukan penyempurnaan untuk mencapai hasil yang lebih baik, seharusnya pegawai dapat menciptakan inovasi baru (5) kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja, hal ini terlihat dari banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, seharusnya kepentingan pribadi dikerjakan di luar jam kerja.

Fenomena di atas tidak dapat dibiarkan terus berlangsung karena akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang akan menjadi semakin kurang baik dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, sehubungan dengan itu perlu diteliti lebih lanjut faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor As'ad (1999) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan tempat kerja antara lain kondisi individu atau rekan kerja, iklim organisasi serta pola manajemen yang berlaku, sedangkan

faktor internal adalah kondisi internal individu seperti sikap, minat dan potensi yang dimiliki. Danim (2004:14) menyebutkan banyak faktor yang membangkitkan motivasi kerja karyawan, masing-masing faktor yang mempengaruhi dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) iklim organisasi, (2) insentif (3) persaingan positif, (4) Kepemimpinan, (5) kemampuan kerja.

Iklim organisasi yang akan dapat menciptakan semangat kerja dalam suatu organisasi. Menurut Nurhizrah, (2009:345) iklim organisasi adalah suasana yang tercipta karena adanya hubungan/interaksi antar individu (pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan pegawai) dan iklim ini akan menjadi ciri atau karakteristik dari organisasi yang membedakan dengan organisasi lain yang mempengaruhi sikap atau tingkah laku orang-orang yang ada organisasi tersebut. Kenyataan di lapangan terlihat kurang terjalannya keakraban pimpinan dengan pegawai seperti jarang memanfaatkan waktu kosong untuk berdiskusi tentang kendala-kendala bekerja.

Insentif atau imbalan merupakan salah satu pendorong bagi pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Apabila insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan akan memotivasi dirinya untuk bekerja dengan baik dan optimal. Timpe (1993:66) mengemukakan insentif atau gaji yang diberikan dengan benar dapat memberikan semangat kerja. Dari fenomena di lapangan terlihat kurangnya perhatian dari seorang pimpinan terhadap pegawai yang lebih berprestasi dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.

Persaingan positif menurut Wirawan (2008) merupakan suatu proses sosial di mana individu atau kelompok mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan yang pada masa tertentu menjadi pusat perhatian umum, tanpa

menggunakan ancaman atau kekerasan. Persaingan positif ini akan mempengaruhi motivasi seseorang untuk lebih berhasil dalam kerjanya. Fenomena di lapangan masih ada sebagian pegawai yang mempunyai persaingan yang negatif dalam melaksanakan pekerjaan yang berdampak terhadap motivasi kerja pegawai tersebut.

Kepemimpinan seorang pimpinan berpengaruh terhadap motivasi bawahan atau pegawai, kepemimpinan yang mengikut sertakan dan memperhatikan kebutuhan pegawai dengan baik akan menjadikan pegawai lebih termotivasi bekerja. Fenomena di lapangan terlihat bahwa sebagian pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan pegawai dan kurang memberikan arahan dan bimbingan yang diperlukan mereka.

Kemampuan kerja pegawai merupakan dasar untuk melakukan tugas-tugasnya, pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang lebih akan lebih termotivasi melakukan tugasnya dengan baik. Fenomena di lapangan terlihat bahwa ada sebagian pegawai yang kurang kemampuan bekerjanya dan tidak mau belajar atau tidak mau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Mengingat keterbatasan peneliti dari segi kemampuan akademik, biaya, waktu dan tenaga, dan banyak fenomena permasalahan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada dua faktor yaitu 1) Iklim organisasi sebagai variabel X_1 , 2) insentif sebagai variabel X_2 .

Hal ini berdasarkan pertimbangan bahwa iklim organisasi dan insentif merupakan faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas pendidikan Kota Padang pada saat ini serta masalah dilapangan banyak terkait dengan kedua faktor tersebut.

Alasan mengambil motivasi kerja karena dengan motivasi akan menjadikan pegawai semangat dalam bekerja, bertanggungjawab dan lebih kreatif dalam mengerjakan tugas-tugas sehingga dapat memberikan motivasi yang baik dan dapat mencapai tujuan organisasi dan tingkat pemberian insentif terlihat menjadi masalah dalam meningkatkan motivasi kerja.

Alasan peneliti mengambil iklim organisasi karena dengan adanya iklim organisasi pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik, meningkatkan pelayanan pendidikan, menimbulkan rasa tanggung jawab atas semua beban pekerjaan yang diberikan dan dapat melaksanakannya dengan sepenuh hati sehingga didapat hasil yang maksimal.

Penelitian ini akan mengkaji tentang motivasi kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Namun penelitian ini hanya membahas tentang Kontribusi Iklim Organisasi dan insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut di atas, maka masalah yang diteliti adalah :

1. Apakah iklim organisasi berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang ?

2. Apakah insentif berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang ?
3. Apakah iklim organisasi dan insentif berkontribusi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, makamasalah yang diteliti adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai dinas Pendidikan Kota Padang ?
2. Kontribusi insentif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang?
4. Kontribusi iklim organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang?

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis

Hasil kajian penelitian ini dapat menambah khasanah pengetahuan mengenai motivasi kerja pegawai

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pegawai dinas pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai umpan balik dan untuk peningkatan motivasi kerja pegawai.
- b. Bagi kepala dinas pendidikan/intansi terkait dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukkan tentang motivasi kerja pegawai di Instansi yang

dipimpin dan sebagai dasar pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai

- c. Bagi peneliti sendiri, untuk menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berhubungan dengan iklim organisasi dan insentif terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil
- d. Bagi Peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi terkait dengan variabel motivasi kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pencapaian skor motivasi kerja pegawai termasuk kategori cukup (76,5% skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang termasuk kategori cukup. Analisis terhadap masing-masing indikator variabel motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa : ketekunan dalam bekerja termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 76%, kegairahan dalam bekerja termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 77%, semangat dalam bekerja termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 79%, tanggungjawab dalam melaksanakan tugas termasuk cukup dengan tingkat pencapaian 75%.
2. Tingkat pencapaian skor iklim organisasi termasuk kategori cukup (70,3% skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang termasuk kategori cukup. Analisis terhadap masing-masing indikator variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa : otonomi dalam bekerja termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 70%, komunikasi dalam bekerja termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 70%, fleksibilitas organisasi termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 73%, melakukan inovasi dalam bekerja termasuk kurang dengan tingkat pencapaian 65%, keterbukaan dalam

bekerja termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 73%, resiko dan kepercayaan dalam bekerja termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 70%.

3. Tingkat pencapaian skor insentif termasuk kategori cukup (66,9% skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa insentif pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang termasuk kategori cukup. Analisis terhadap masing-masing indikator variabel insentif menunjukkan bahwa : pemberian honorium termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 70%, pemberian hadiah termasuk kategori kurang dengan tingkat pencapaian 64%, penghargaan atas prestasi termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 67%, pemberian pujian termasuk cukup dengan tingkat pencapaian 70%, kesempatan untuk promosi termasuk kategori cukup dengan tingkat pencapaian 67%.
4. Iklim organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang sebesar 13%. Ini berarti bahwa 13% variasi yang terjadi pada motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang merupakan kontribusi yang diberikan oleh iklim organisasi yang kondusif pada Dinas Pendidikan. Semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
5. Insentif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang sebesar 10,7%. Ini berarti bahwa 10,7% variasi yang terjadi pada motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan

Kota Padang merupakan kontribusi yang diberikan oleh adanya pemberian insentif pada pegawai Dinas Pendidikan. Semakin baik pemberian insentif maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

6. Iklim organisasi dan insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 20,9%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sebaiknya dilakukan melalui iklim organisasi yang kondusif dan pemberian insentif bagi para pegawai. Iklim organisasi dan insentif merupakan dua faktor yang penting untuk peningkatan motivasi kerja pegawai.

B. Implikasi

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi dan insentif secara bersama-sama maupun secara parsial ternyata berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Jika iklim organisasi dan insentif tidak ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (individual dan kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan bagian dari kultur dan lingkungan organisasi. iklim organisasi diketahui dan dipahami oleh setiap

anggota organisasi dan dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh motivasi kerja orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Untuk meningkatkan iklim organisasi di tempat kerja dengan cara memperbaiki inovasi kerja yaitu memberikan pembaharuan-pembaharuan dalam pekerjaan, mempelajari teknologi informasi dan mengikuti perkembangan zaman sehingga inovasi kerja dapat ditingkatkan. Dengan memperbaiki komunikasi yang masih lemah dalam bekerja agar iklim organisasi dapat tercipta dengan baik sehingga menciptakan keterbukaan sesama rekan kerja dalam organisasi.

Insentif diberikan bagi setiap pegawai agar motivasi kerja yang tinggi tercipta dalam menjalankan tugas, pekerjaan yang dilakukan tanpa insentif bisa membuat seorang menjadi tidak semangat dalam bekerja, kesuksesan akan mengalami hambatan, sumbernya ada yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Jika insentif pegawai mencukupi maka motivasi kerja juga dapat meningkat dengan baik, insentif merupakan suatu tunjangan yang dapat memotivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tanpa dibebani oleh faktor lain. Motivasi kerja pegawai merupakan kegigihan bekerja, semangat kerja yang tinggi, disiplin diri dan kesungguhan bekerja. Bila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka tujuan organisasi akan tercapai optimal.

C. Saran

1. Pegawai, diharapkan kepada pegawai untuk dapat menciptakan iklim organisasi dengan cara meningkatkan inovasi dalam bekerja yaitu memberikan pembaharuan-pembaharuan dalam pekerjaan, mempelajari teknologi informasi dan mengikuti perkembangan zaman sehingga inovasi kerja dapat ditingkatkan. Dengan memperbaiki komunikasi yang masih lemah dalam bekerja agar iklim organisasi dapat tercipta dengan baik sehingga menciptakan keterbukaan sesama rekan kerja dalam organisasi.
2. Kepala Dinas, diharapkan dapat memberikan insentif kepada pegawai agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga kesejahteraan pegawai dapat terpenuhi dengan baik dan mereka dapat bekerja lebih sungguh-sungguh, upaya yang dilakukan agar motivasi kerjanya meningkat, yaitu dengan memberikan keamanan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja, menjalin persahabatan, memberikan pengakuan yang adil kepada pegawai serta memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi sehingga mereka semakin bersemangat dalam bekerja.
3. Dinas Pendidikan Kota Padang agar dapat meningkatkan iklim organisasi yang kondusif dan pemberian insentif kepada para pegawai agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Upaya ini dapat dilakukan seperti menjalin hubungan kerjasama yang baik dalam lingkungan kerja, mengadakan suatu pertemuan-pertemuan diluar jam kerja sehingga dapat tercipta iklim kerjasama yang baik sesama pegawai.

4. Peneliti selanjutnya agar lebih meneliti faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi motivasi kerja pegawai selain iklim organisasi dan insentif. Dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran menyeluruh tentang berbagai faktor yang diduga mempengaruhi terwujudnya motivasi kerja yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Abizar. (1988). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Depdikbud Ditjen Dikti P2LPTK
- Adnan Sukma (1996). Hubungan Antara kinerja Selaku Pengajar dengan Kemampuan Mengembangkan Diri dan Kemampuan Mengelola Stres pada Widyaswara di Lembaga Diklat Se-Sumatera Barat *Tesis*, Program Pascasarjana IKIP Padang.
- Agus Dharma, (199 1) *Manajemen Prestasi kerja*, Jogjakarta: Rajawali
- Agus Sunyoto. (1995) *manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penelitian IPWI
- Arni Muhammad, (1992) *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. 1999. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Pikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Bentom. Wiliam (1974) *The New Encyclopedia Britanica*, Volume VII, London: Encyclopedia Britanica Inc. Wiston
- Blanchard. H (1982) *Manajemen of Organization Behaviour*, New Delhi: Prentice Hall of India, Provate Ltd.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2001) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ketiga.
- Effendi Onong, (1992) *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Bandung : Mandarjaya
- Gallerman. Soul (1963) *Motivation and Productivity*, New York: amacopm, A Division of American Management Association
- Gibson. JL. Ivanzevich, & Donnely, (1992) *Organisasi Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Goldhaber. Gerald, M. (1986) *Organizational Communication (14 Th ED)* Dubuque, Iowa: Win. C, Brown publishers.
- Hersey. Paul& Blanchard (1982) *ManajemenPerilaku Organisasi Sumber Daya Manusia (Alih Bahasa: Agus Darma)*, Jakarta: Erlangga.