

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN AGAM**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Tugas Akhir dalam Menyelesaikan
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



DESI HERLINDA
83024/2007

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kabupaten Agam

Nama : Desi Herlinda

NIM : 83024/ 2007

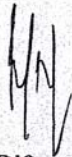
Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2011

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dra. Rifma, M.Pd

NIP.19650312 199001 2 001

Pembimbing II



Drs. Irsyad, M. Pd

NIP.19630630 199001 1001

Halaman Pengesahan Lulus Ujian Skripsi

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

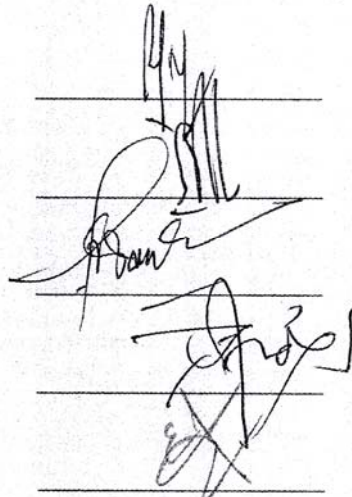
HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN AGAM

Nama : Desi Herlinda
NIM : 83024
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2011

TIM PENGUJI

1. Ketua : Dra. Rifma, M. Pd
2. Sekretaris : Drs. Irsyad, M. Pd
3. Anggota : Drs. Yuskal Kusman, M. Pd
4. Anggota : Dra. Nelfia Adi, M. Pd
5. Anggota : Dra. Elizar Ramli, M. Pd



ABSTRAK

Judul : Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kabupaten Agam

Penulis : Desi Herlinda

Pembimbing : 1. Dra. Rifma, M.Pd
2. Drs. Irsyad, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam”.

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam yang berjumlah 60 orang. Berdasarkan tabel Krejcie-makasampel yang diambil sebanyak 52 orang dan 8 orang untuk uji coba yang tidak menjadi anggotasampel. Instrumen penelitian ini adalah model skala Likert. Validitas instrument di peroleh melalui rumus korelasi tatajeng Spearman dan Reliabilitas angket dari variabel iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai di peroleh melalui rumus Alpha. Variabel iklim organisasi validitas sebesar $0,97 > 0,707$ berarti valid, sedangkan variabel motivasi kerja validitas sebesar $0,977 > 0,707$ berarti valid. Reliabilitas pada variabel iklim organisasi sebesar $0,723 > 0,707$ berarti reliabel, sedangkan pada variabel motivasi kerja pegawai reliabilitas sebesar $0,723 > 0,707$ berarti juga reliabel.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Agam berada pada kategori cukup (73,73%) dan motivasi kerja pegawai berada Dinas Pendidikan Kabupaten Agam berada pada kategori cukup (74,75%), serta terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam dengan t sebesar 5,63 pada taraf kepercayaan 99%. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam. Artinya iklim organisasi memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Masalah.....	7
F. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teori	
1. Motivasi Kerja	9
a. Pengertian Motivasi.....	9
b. Pengertian Motivasi Kerja	10
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	11
d. Indikator Motivasi Kerja	12
2. Iklim Organisasi	18
a. Pengertian Iklim Organisasi	18
b. Dimensi- Dimensi Iklim Organisasi	19
c. Indikator – Indikator Iklim Organisasi	25
3. Iklim Organisasi dan hubungannya dengan Motivasi Kerja	27
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	30
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31

B. Populasi dan Sampel	31
C. Variabel Penelitian	32
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Instrumen Penelitian	33
F. Pengumpulan Data	35
G. Teknik Analisa Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	38
B. Pengujian Hipotesis	42
C. Pembahasan	43
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	49
B. Saran - saran	49
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam	31
2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi	38
3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Pegawai.....	40
4. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	41
5. Pengujian Keberartian Korelasi variabel X dan Y dengan tabel uji t	43

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
1. KerangkaKonseptualPenelitianIklimOrganisasidenganMotivasi KerjaPegawai.....	30
2. Histogram DistribusiFrekuensiSkorVariabelIklimOrganisasiPegawaiDinasP endidikanKabupatenAgam	39
3. Histogram DistribusiFrekuensiSkorVariabelMotivasiKerjaPegawaiDinasPe ndidikanKabupatenAgam	40

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Halaman
1. Kisi- kisiInstrumenPenelitian	51
2. HasilAnalisisUjiCobaAngketVariabel X.....	60
3. HasilAnalisisUjiCobaAngketVariabelY.....	69
4. HasilAnalisisRekapitulasi data IklimOrganisasi	78
5. HasilAnalisisRekapitulasi data MotivasiKerjaPegawai	79
6. SkorMentahhasilPenelitian.....	80
7. Pengolahan Data.....	81
8. TabelKrejcie	91
9. Apendiks.....	92
10. SuratIzinPenelitian	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien tidak terlepas dari unsur manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan menjadi tanggung jawab bersama bagi segenap personil yang ada di dalam organisasi. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dan pimpinan dalam menyukseskan program yang ada dalam organisasi harus dilakukan melalui komitmen yang sudah disepakati atau ditetapkan. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan pegawai yang mempunyai rasa pengabdian yang tinggi serta tanggung jawab yang besar.

Pegawai yang mempunyai rasa pengabdian yang tinggi dapat dilihat dari loyalitas terhadap tugas, menyenangi pekerjaan dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara sementara penulis di lapangan pada tanggal 3 Januari 2011 sampai dengan tanggal 7 Januari 2011 diduga masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Agam. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Sebagian pegawai suka menunda- nunda waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Contohnya adanya pegawai sewaktu diberi tugas, tidak langsung mengerjakannya tetapi melakukan hal- hal yang tidak berkaitan dengan tugas yang diberikan tersebut.
2. Adanya beberapa pegawai yang lebih banyak santai dari pada bekerja dan menumpuk- numpuk tugas yang diberikan kepadanya. Contohnya adanya pegawai yang banyak duduk- duduk, main handphone, pergi keluar dalam jam kerja dan menumpuk- numpuk tugas yang diberikan kepadanya.
3. Beberapa pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas. Contohnya saja beberapa pegawai banyak malas, tidak antusias dan tidak giat dalam mengerjakan tugas.
4. Adanya beberapa pegawai yang meninggalkan tanggung jawab yang telah diberikan. Contohnya adanya pegawai yang sewaktu diberi tugas membuat laporan tetapi pergi dan tidak menyelesaikan pekerjaan tersebut.
5. Adanya beberapa pegawai yang datang terlambat dan tidak mematuhi aturan yang telah ada. Contohnya adanya pegawai yang masuk kesiangian dari pada jam kerja dan tidak memakai pakaian yang seharusnya.

Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungannya dengan iklim suatu organisasi. Dalam bekerja, iklim organisasi yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Iklim organisasi yang baik seperti rekan kerja yang baik, hubungan sesama yang harmonis dan kondisi kerja yang menyenangkan merupakan faktor yang menimbulkan motivasi dalam bekerja. Sebaliknya jika iklim organisasi kurang bersahabat dan tidak harmonis serta lingkungan fisik yang kurang nyaman maka akan menimbulkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian iklim organisasi yang baik akan memberikan motivasi kerja yang akan baik pula terhadap karyawan.

Kenyataan ini sejalan pendapat Cahyono (1984: 22) bahwa iklim organisasi yang baik teratur, sehat dan menyenangkan akan sangat membantu orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut dengan penuh semangat, bergairah, dan lebih produktif artinya pegawai yang bekerja dengan penuh semangat, bergairah atau dengan kata lain termotivasi jika dalam suasana iklim organisasi yang kondusif.

Namun kenyataan yang terjadi pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Agam, dari pengamatan sementara penulis terlihat gejala kurang kondusifnya iklim organisasi. Gejala ini terlihat dari fenomena-fenomena seperti:

1. Ada beberapa pegawai yang kurang bekerja sama dalam mengerjakan tugas. Contohnya dalam pengolahan dana BOS seorang pegawai dengan pegawai lainnya, tidak mau saling membantu dan bekerja sama.
2. Rendahnya minat pegawai dalam melakukan inovasi- inovasi dan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas karena kurangnya motivasi dan dorongan dari pimpinan. Contohnya pegawai dalam melakukan tugas tidak mau berusaha melebihi standar yang telah ditentukan, menggunakan seluruh kemampuannya dan malas berusaha meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas.
3. Antara pimpinan dan pegawai kurang terbuka dalam mengeluarkan kebijakan. Contohnya dalam membuat kebijakan, pimpinan jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengeluarkan pendapat atau gagasan.
4. Masih ada sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas tidak didukung oleh fasilitas yang lengkap sehingga memperoleh hasil yang kurang memuaskan. Contohnya terlihat minimnya komputer di dinas, tidak sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi faktor- faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kabupaten Agam diantaranya adalah:

1. Kurangnya ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya
2. Kurangnya kegairahan dan semangat kerja pegawai dalam bekerja
3. Masih adanya terlihat pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan yang ada
4. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya
5. Adanya pegawai yang kurang terbina hubungan yang baik dan kurang bekerjasama dalam melaksanakan tugas
6. Rendahnya minat pegawai untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaannya
7. Kurangnya partisipasi pegawai dalam perubahan dan perbaikan sistem atau organisasi
8. Kurangnya kelengkapan fasilitas yang mendukung untuk kelancaran dalam bekerja.

Flippo (1995: 116) mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: “ upah, keterjaminan pekerjaan, teman- teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, iklim organisasi yang nyaman dan

menarik, kepemimpinan yang mampu, perintah dan pengarahan yang masuk akal, dan organisasi yang relevan dari segi sosial”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ravianto (1985: 176) menyebutkan motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor yang meliputi iklim organisasi, prasarana yang tersedia, tingkat penghasilan, pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya iklim organisasi mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Seorang pimpinan yang baik harus bisa menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan kerjanya, sebab hal itu akan mendorong aktivitas dan juga memotivasi para pegawai untuk bekerja.

Sutaryadi (1993: 54) mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu “ faktor instrinsik yaitu penghargaan, kerja itu sendiri, pertanggung jawaban, kenaikan pangkat. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu hubungan dengan antar pribadi dengan atasan dan teman sekerja, supervisi teknis, kebijakan dan administrasi perusahaan, iklim organisasi dan kehidupan sosial”.

Menurut Flipppo (1995: 116) mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: “ upah, keterjaminan pekerjaan, teman-

teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, iklim organisasi yang nyaman dan menarik, kepemimpinan yang mampu, perintah dan pengarahan yang masuk akal, dan organisasi yang relevan dari segi sosial”.

Dari pendapat di atas jelaslah bahwa banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Namun mengingat banyaknya faktor yang bisa dikaji, sulit di teliti seluruhnya, keterbatasan waktu, dana, tenaga penulis tidak mungkin melihat semua faktor di atas sekaligus dan dari beberapa pendapat di atas terlihat faktor iklim organisasi yang dominan. Maka penulis membatasi penelitian ini pada “Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam?
2. Bagaimanakah iklim organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Agam?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Agam.

2. Iklim organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Agam.
3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Sebagai informasi bagi pimpinan dan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai.
2. Sebagai informasi bagi pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Agam dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif.
3. Bagi penulis, dapat memberi pengalaman langsung bagi penulis dalam penelitian. Penulis dapat memperoleh wawasan baru yang berkaitan dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan atau pengaplikasian ilmu di lapangan.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada macam- macam rumusan untuk istilah motivasi, Sardiman (2009: 89- 90) membagi motivasi atas dua jenis, yaitu:

1. Motivasi instrinsik; adalah motif- motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri sendiri individu sudah ada dorongan untuk melaksanakan sesuatu.
2. Motivasi ekstrinsik; adalah motif- motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsangan dari luar.

Menurut Gray et al dalam Winardi (2008: 2) menyatakan bahwa: “... motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu”.

Menurut Sri Haryani (2002: 232): motivasi didefenisikan sebagai suatu proses yang menimbulkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku manusia pada tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu proses yang berasal dari perilaku manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan

menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

b. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap manusia tentu mempunyai alasan- alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan / pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat sedangkan orang yang satunya lagi atau yang lainnya bekerja biasa saja. Tentulah semua ini ada dasar alasan yang mendorong, yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu.

John R. Schermerhorn dalam Winardi (2008: 2) menyatakan bahwa:

...motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organization Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan- kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab tingkatnya, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Sedangkan Sergiovani yang dikutip oleh Bafadal (1992 : 70) menjelaskan tentang motivasi kerja “keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu”.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan- tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja.

Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Motivasi dan kerja merupakan dua hal yang saling berkaitan, hal ini dapat dilihat dalam pelaksanaan pekerjaan tanpa didukung oleh motivasi dari pegawai maka tugas tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian dapat dikatakan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari keinginan atau dorongan pegawai yang merangsangnya, menggerakkannya untuk melakukan tindakan- tindakan atau tugas yang berkenaan dengan pencapaian tujuan.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi sebagai proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut dapat dibedakan atas dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

Menurut Sutaryadi (1993: 54) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik yaitu:

Faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu, penghargaan, kerja itu sendiri, pertanggung jawaban, kenaikan pangkat. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu hubungan antar pribadi dengan atasan dan teman sekerja, supervisi teknis, kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja dan kehidupan sosial

Selanjutnya Menurut Flippo (1995: 116) mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: “ upah, keterjaminan pekerjaan, teman- teman sekerja yang menyenangkan,

penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, iklim organisasi yang nyaman dan menarik, kepemimpinan yang mampu, perintah dan pengarahan yang masuk akal, dan organisasi yang relevan dari segi sosial”.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di atas sangat bermanfaat bagi seseorang pimpinan untuk mengidentifikasi permasalahan berhubungan dengan motivasi kerja sehingga dapat menetapkan upaya yang tepat dalam rangka menimbulkan motivasi kerja bawahan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai harus diperhatikan dan ditingkatkan, karena motivasi kerja akan memberikan keuntungan- keuntungan yang banyak bagi suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan. Sebaliknya bila motivasi kerja pegawai menurun berarti lembaga tempat pegawai bekerja akan mengalami kerugian. Untuk mengetahui turunnya motivasi kerja pegawai, maka pimpinan harus mengetahui indikatornya. Dengan mengetahui indikator akan dapat diketahui sebab- sebab turunnya motivasi kerja pegawai. Dengan demikian pimpinan dapat mengambil tindakan pencegahan dan pemecahan masalah seawal mungkin.

Menurut Manullang (1981: 151) menyatakan bahwa “ seseorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari

indikasi- indikasi sebagai berikut: ketekunan, kesabaran kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab”.

Sedangkan Wahjosumidjo (1988: 44) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya akan dapat dilihat dari indikator-indikator seperti: ketekunan, kegairahan dan semangat, disiplin diri, dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka indikator motivasi kerja yang akan penulis uraikan di bawah ini meliputi: ketekunan, kegairahan dan semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab. Hal ini akan diuraikan sebagai berikut:

1) Ketekunan

Ketekunan sama dengan kesungguhan dalam bekerja. Setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pegawai yang tekun dalam bekerja dapat dilihat dari hasil pekerjaannya. Menurut kamus besar Indonesia (1995: 605) ketekunan merupakan keseriusan dalam bekerja, artinya bahwa setiap individu hendaknya dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hasibuan (1996: 76) mengatakan “ketekunan adalah usaha kemauan, kesungguhan dan semangat kerja dalam mencapai saran, harapan dan imbalan”.

Pegawai yang tekun dapat dilihat dari caranya melaksanakan pekerjaan, yakni tidak melalaikan pekerjaan yang

diberikan kepadanya dan bersungguh-sungguh serta penuh kesabaran dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, adanya ketekunan dan kesabaran seorang pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dan pekerjaan itu akan diselesaikan dengan baik.

Sebagaimana diungkapkan oleh Saksono (1997: 90) bahwa ketaatan seorang akan tampak apabila ada kesungguhan atau ketekunan yang sesungguhnya di dalam menjalankan aktivitas kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa setiap orang dalam bekerja dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik apabila ada ketekunan dan ketaatan yang dalam diri pegawai itu sendiri.

Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai ketekunan adalah dapat dilihat kesungguhannya dalam bekerja, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan bekerja dengan penuh kesabaran.

2) Kegairahan dan Semangat Kerja

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat juga dilihat dari kegairahan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan, karena kegairahan dan semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang dapat dilihat dari perilaku dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasibuan (1996: 158) menyatakan bahwa:

“Kegairahan adalah kemauan dan kesenangan mendalam terhadap pekerjaan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah untuk memotivasinya”.

Menurut Siahaan (1991: 105) menyatakan bahwa “kegairahan kerja adalah kemampuan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan”. Nitisemo (1986: 160) mengungkapkan bahwa kegairahan adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Semangat kerja sangat diperlukan sekali dalam melaksanakan tugas karena baik tidaknya suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai salah satunya dipengaruhi oleh semangat kerja. Menurut Nitisemo (1986: 160) menjelaskan “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih baik”. Selanjutnya Hasibuan (1996: 94) menyatakan bahwa “semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pekerjaan cepat dan baik”. Sedangkan menurut Manullang (1981) adalah: mengkondisikan diri untuk selalu bersemangat dalam bekerja, berusaha memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan tidak cepat putus asa walaupun mengalami kegagalan.

Semangat kerja berhubungan dengan moral kerja, gairah, disiplin dan etika seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara individu dan kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kegairahan dan semangat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan pekerjaannya, melaksanakan tugas dengan gembira, antusias dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

3) Disiplin Kerja

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting untuk diterapkan oleh masing-masing pegawai dalam bekerja, agar semua pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan tepat waktu. Anoraga (1995: 71) mengemukakan bahwa “ Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Wursanto (1995: 145) mengatakan bahwa “ Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, norma, hukum, tata tertib dan lain sebagainya”. Lebih lanjut Nitisemo (1986: 180) menjelaskan “ Disiplin kerja adalah peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis”. Senada dengan itu Siswanto (1997: 278) mengemukakan disiplin kerja adalah:

“Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan nya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi- sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinannya”.

Berdasarkan pengertian disiplin di atas maka disiplin kerja adalah sikap seseorang atau sekelompok orang berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan- peraturan yang telah ditetapkan pegawai yang disiplin tercermin dari sikapnya dan kehadirannya yang selalu tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan dan bekerja sesuai dengan waktu kerja.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu aspek yang ada dalam suatu kantor, dimana pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya, tepat waktunya dan berani menanggung resiko. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Terry (1986: 107) menyatakan bahwa tanggung jawab sebagai kewajiban yang ditugaskan kepadanya dengan sebaik mungkin sesuai kemampuannya. Kemudian Matutina (1990: 69) mengatakan bahwa tanggung jawab adalah:

“Suatu kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas- tugas yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik- baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”.

Pegawai akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya bila suatu kepercayaan yang diberikan kepadanya dan seorang pegawai akan berusaha dengan sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tampak dari kerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya, menyelesaikan tugas tepat waktu dan siap menerima resiko dan tidak melimpahkan kesalahan pada orang lain.

2. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi sangat erat hubungannya dengan tingkah laku personalia dalam organisasi. Berbagai- macam definisi dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

Robert G. Owen dalam Wirawan (2008:122) mengatakan bahwa: “ iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi”. Taguiri dan Litwin dalam Wirawan (2008: 121) mengatakan bahwa:

“Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”.

Sementara itu Payne dan Pugh dalam Muhammad (1989: 82) mendefinisikan: “Iklim organisasi sebagai suatu suasana yang menggambarkan nilai- nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial dalam organisasi”.

Sejalan dengan pengertian di atas Iklim organisasi menurut Mill dan Timpe yang dikutip oleh Suzana Meutia Hassny (2004: 23) adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang- orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka.

Mill dalam Timpe (2000) menyatakan:

“Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang- orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut, dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik”.

Dari defenisi- defenisi iklim organisasi di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa iklim adalah suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi dan suasana kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan senang hati dan tercipta suasana kekeluargaan antara sesama.

b. Dimensi- Dimensi Iklim Organisasi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang iklim organisasi perlu diketahui dimensi- dimensi iklim organisasi itu sendiri. Menurut Ekvall dalam Wirawan (2008: 128) mengemukakan dimensi iklim organisasi antara lain: keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. Selanjutnya Sutaryadi (1993:

67) mengemukakan dimensi iklim antara lain: rintangan, setia kawan, kebebasan, semangat penekanan produksi, menjauhkan diri, tenggang rasa dan daya dorong. Sedangkan Moss yang dikutip oleh Hadiyanto (2004: 154) mengemukakan ada empat dimensi iklim organisasi yaitu: (1) dimensi hubungan (2) dimensi pertumbuhan dan perkembangan (3) dimensi perubahan dan perbaikan sistem (4) dimensi lingkungan fisik.

Abi sujak (1990: 68) juga mengemukakan bahwa iklim organisasi yang sehat itu adalah memiliki:

Suasana kerja sama, suasana keakraban, dan kekeluargaan, adanya rasa saling menghargai antar pegawai/ para pimpinan dengan pegawai dalam pengambilan keputusan maupun dalam menyelesaikan personal/ kegiatan sesuai dengan tugas dan wewenang setiap unit dan suasana saling terbuka antar pimpinan dengan pegawai dalam mengeluarkan setiap kebijakan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dimensi iklim organisasi yang akan penulis uraikan di bawah ini meliputi dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan dan perkembangan, dimensi perubahan dan perbaikan sistem, dan dimensi lingkungan fisik. Hal ini akan di uraikan sebagai berikut:

1) Dimensi Hubungan

Dimensi ini mencakup aspek afektif antara interaksi yang dilakukan pegawai dengan sesamanya dan antara pegawai dengan

pimpinan. Menurut Hadiyanto (2004: 180) adapun skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah:

- a) Dukungan pegawai yaitu salah satu bentuk hubungan yang baik antara pegawai dengan pegawai
- b) Kerjasama yaitu pertalian atau ikatan yang membuat seseorang pegawai merasa menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kelompok pegawai yang lain
- c) Keakraban yaitu menunjukkan pada hubungan pegawai dengan pihak lain terasa menyenangkan dan akrab
- d) Keterlibatan yaitu upaya mengembangkan organisasi secara optimal untuk mencapai tujuannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada pegawai untuk kebijaksanaan organisasi. Selain itu hubungan dimensi ini juga mengukur sejauhmana keterlibatan semua personil organisasi dalam aktivitasnya sehari-hari.

Dimensi merupakan interaksi yang dilakukan antara sesama personil yang ada pada organisasi baik itu antara sesama pegawai maupun antar pimpinan dengan pegawai. Hubungan tersebut dapat dilihat dari kerjasama yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.

Apabila seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya karena ada kesulitan dalam proses penyelesaiannya maka antar sesama pegawai dapat berkoordinasi dalam memberikan dukungan dan saran untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh rekan kerjanya. Hal ini diharapkan dapat membantu pegawai yang lainnya dalam mengatasi kesulitannya. Keakraban yang terbina antar sesama pegawai dan ketertiban pegawai yang satu dengan

yang lain merupakan faktor yang penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis dalam organisasi.

2) Dimensi Pertumbuhan dan Perkembangan

Dimensi ini membicarakan mengenai tujuan dari organisasi dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi serta motivasi kerja pegawai dalam berkembang. Menurut Hadiyanto (2004: 180) yang termasuk dalam dimensi ini adalah:

- a) Minat profesional yaitu pegawai yang memiliki minat professional akan mencurahkan kemampuannya untuk memberikan sumbangan pemikiran yang menghasilkan karya terbaik.
- b) Rintangan yaitu menunjukkan pada perasaan pegawai dimana pimpinan membebani mereka dengan tugas- tugas rutin, kerja kelompok, dan persyaratan- persyaratan lain yang dirasa tidak perlu. Dalam hal ini dilihat sejauh mana rintangan dapat membuat pegawai bersemangat untuk tumbuh dan berkembang sehingga akan memberikan dampak positif bagi perkembangan pegawai.
- c) Standar prestasi yaitu pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa dalam dimensi pertumbuhan dan perkembangan dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai dalam meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam dimensi ini hendaknya pegawai mampu melakukan perubahan untuk hasil kerjanya dengan adanya minat profesional pada diri seorang pegawai maka

diharapkan dapat mencapai standar prestasi yang ada pada organisasi tempat ia bekerja.

3) Dimensi perubahan dan perbaikan sistem

Dalam hal ini dikaji sejauhmana iklim organisasi mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan yang terjadi. Menurut Hadiyanto (2004: 180) yang termasuk dalam dimensi ini adalah:

- a) Kebebasan staf yaitu kelonggaran pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memilih melakukan pekerjaan yang ia sukai dan memiliki kebebasan untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan ketentuan yang ada pada kantor tersebut. Hal ini berguna untuk perkembangan organisasi ke depan agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang telah ditetapkan.
- b) Partisipasi dalam pembuatan keputusan yaitu dalam upaya mengembangkan organisasi secara optimal untuk mencapai tujuannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk kebijaksanaan organisasi.

Perubahan dan perbaikan sistem ini dimaksudkan dapat menjaga kestabilan iklim organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kebebasan yang diberikan kepada pegawai dapat menjadi bahan masukan dalam melakukan perubahan dan memperbaiki sistem yang ada dalam organisasi, dimana semua kebebasan yang diberikan tersebut tidak lepas dari tujuan dan kebijakan di dalam organisasi. Sehingga partisipasi yang diberikan oleh setiap pegawai dapat meningkatkan produktivitas

organisasi kearah yang lebih baik sehingga ini akan mempengaruhi suasana kerja yang ada di dalam organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

4) Dimensi Lingkungan Fisik

Dalam dimensi ini menjelaskan sejauh mana lingkungan fisik dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas pegawai. Menurut Hadiyanto (2004: 180) skala yang termasuk dalam dimensi adalah:

- a) Kelengkapan sumber yaitu sistem yang tidak terlepas dari komponen- komponen yang saling berinteraksi di dalamnya. Salah satunya adalah sarana prasarana yang ada di dalam organisasi tersebut.
- b) Kenyamanan lingkungan yaitu lingkungan yang nyaman akan membuat suasana di dalam suatu organisasi tersebut kondusif.

Bagaimanapun keadaan lingkungan fisik seperti kenyamanan lingkungan dan kelengkapan sumber dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan yang di tata dengan baik dan rapi akan memungkinkan pegawai betah berada di kantor tersebut dan sebaliknya apabila keadaan lingkungan yang semberaut dan tidak enak di pandang mata akan mengurangi semangat seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal serupa juga dapat terjadi apabila fasilitas yang ada pada kantor tersebut tidak mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Ketidaklancaran ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang pegawai.

c. Indikator-indikator Iklim Organisasi

Berdasarkan uraian di atas maka indikator iklim organisasi yang akan penulis teliti adalah mencakup dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan dan perkembangan, dimensi perubahan dan perbaikan sistem dan dimensi lingkungan fisik. Hal ini akan diuraikan sebagai berikut:

1) Dimensi Hubungan

Hubungan yang harmonis dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan adanya hubungan yang baik maka rasa saling menghargai, kerjasama dalam bekerja, maka akan tumbuh semangat tinggi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai. Hubungan personil yang baik dalam organisasi menurut Slameto (1997: 134) bahwa antar personil di organisasi akan menunjukkan kecakapan kerjasama, tidak menimbulkan pertentangan, menunjukkan kecakapan berdiri sendiri, menunjukkan kepemimpinan yang baik serta tidak mementingkan diri sendiri.

Jadi dengan adanya hubungan yang baik diharapkan pegawai dapat melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi, maka pegawai akan merasa menjadi bagian yang tidak terpisah dari organisasi ataupun kelompok.

2) Dimensi pertumbuhan dan perkembangan

Dalam suatu organisasi seorang pimpinan perlu memperhatikan bagaimana seorang pegawai tersebut berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini dapat seorang pegawai harus mampu mencapai standar prestasi yang telah ada pada organisasi tempat ia bekerja. Dengan adanya standar prestasi ini maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya dalam mencapai standar tersebut.

3) Dimensi Perubahan dan Perbaikan Sistem

Dalam dimensi ini terdapat aspek yang mencakup partisipasi pegawai dan kebebasan pegawai dalam memperbaiki produktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dalam upaya mengembangkan organisasi secara optimal untuk mencapai tujuannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk ikut dalam kebijaksanaan organisasi.

Menurut Baharudin (1998: 131) menjelaskan bahwa: “partisipasi dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi adalah ikut sertanya pegawai dalam keaktifan menyiapkan situasi lingkungan organisasi”.

4) Dimensi lingkungan fisik

Kondisi lingkungan fisik seperti kenyamanan lingkungan dan kelengkapan sumber adalah salah satu hal yang pokok dalam mendorong seorang pegawai untuk dapat bekerja lebih baik. Wursanto (2002: 228) mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja antara lain meliputi adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Jadi lingkungan fisik ini sangat mempengaruhi perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3. Iklim Organisasi dan Hubungannya dengan Motivasi Kerja Pegawai

Bila efektifitas organisasi kita analisa dari sudut pandang individu pegawai akan jelas kelihatan betapa pentingnya motivasi kerja pegawai. Selain itu dalam melaksanakan aktivitas, seseorang bisa saja dipengaruhi oleh lingkungan dimana dia berada atau bertugas. Faktor iklim organisasi diduga akan selalu berpengaruh dalam setiap aktivitas atau tingkah laku seorang individu.

Clerence yang dikutip Sahono (1990: 170) menyatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan membantu individu memperoleh rasa aman, dan memungkinkan seorang bekerja secara efektif. Iklim organisasi yang baik akan menggairahkan pegawai untuk berpartisipasi secara aktif melaksanakan tugas dengan baik.

Sebaliknya iklim organisasi yang kurang baik akan mengurangi motivasi kerja pegawai tersebut berpartisipasi dalam melaksanakan tugasnya. Uraian di atas memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan iklim organisasi.

Lebih lanjut Lyman Poter dan Raymon Miles dalam Wahjosumidjo (1988: 193) menyatakan adanya tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi, salah satunya yaitu iklim organisasi. Peran faktor iklim organisasi dalam kepribadian seseorang adalah sebagai salah satu motif atau dorongan untuk berperilaku menjadi cermin kepribadiannya.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi dan semangat pegawai dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi maka dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan akan sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu maka setiap pegawai dituntut untuk memperhatikan iklim organisasinya dalam rangka meningkatkan kegiatan kerja yang mereka lakukan dalam lingkungan kerja mereka sendiri.

Bilamana iklim bertentangan dengan tujuan akan mengakibatkan motivasi kerja akan menurun. Selain itu semakin baik pemahaman pimpinan terhadap hal-hal yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja dengan baik, akan semakin efektif pula kepemimpinannya. Uraian di atas menunjukkan bahwa organisasi yang baik akan dapat memotivasi pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dengan

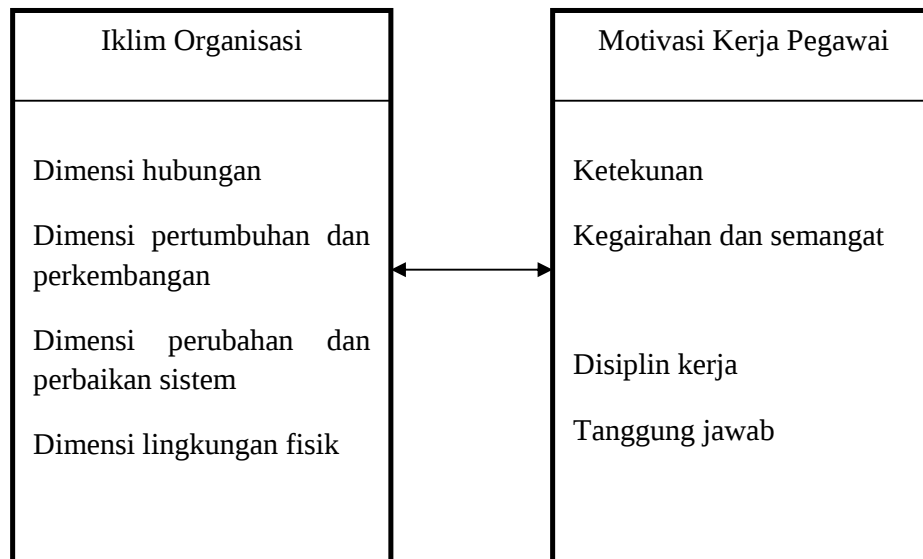
lebih baik. Dengan demikian jelaslah bahwa iklim organisasi diperkirakan akan memberikan hubungan terhadap motivasi kerja pegawai di dalam suatu organisasi.

B. Kerangka Konseptual

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

Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari indikator antara lain ketekunan, kegairahan dan semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab. Dan iklim organisasi dilihat dari indikator dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan dan perkembangan, dimensi perubahan dan perbaikan sistem dan dimensi lingkungan fisik.

Secara konseptual hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Agam dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar1: Kerangka konseptual Penelitian Iklim Organisasi dan Hubungannya dengan Motivasi kerja Pegawai

C. Hipotesis

Sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang dikemukakan dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ” Terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam”

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Agam berada pada kategori cukup. Berarti iklim organisasi pada Dinas pendidikan Kabupaten Agam belum baik dan belum kondusif.
2. Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam berada pada kategori cukup. Hal ini berarti bahwa masih rendahnya motivasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam. Berarti semakin baik iklim organisasi semakin meningkat motivasi kerja pegawai, sebaliknya jika iklim organisasi kurang baik maka motivasi kerja pegawai akan rendah.

B. Saran- saran

Dari simpulan di atas dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Agam berada pada kategori cukup, karena itu perlu ditingkatkan lagi agar semua pegawai dapat bekerja lebih termotivasi dan lebih giat dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik demi kemajuan

organisasi. Peningkatan iklim organisasi salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik diantara pegawai maupun pimpinan, kenyamanan lingkungan dan kelengkapan fasilitas.

2. Motivasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam berada dikategori cukup untuk itu perlu ditingkatkan sehingga motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam akan baik lagi sesuai dengan yang diharapkan. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif, maka akan berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan pegawai, sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai dan pegawai dengan sesamanya, sebab sebagai pegawai akan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja dengan yang kondusif tersebut.
3. Mengingat hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam masih rendah untuk itu sebaiknya pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Agam maupun pegawainya perlu melakukan penelitian terhadap faktor lain yang diduga kuat atau mempunyai hubungan yang signifikan sehingga diharapkan motivasi kerja pegawai akan lebih baik pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji.(1995). *PerilakuKeorganisasian*. Jakarta: DuniaPustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Bafadal, Ibrahim. (1992). *SupervisiPengajaranTeoridanAplikasinyadalamMembinaProfesional Guru*.Jakarta: BumiAksara.
- Cahyono, Tri. (1984). *TeoridanPraktekKewiraswastaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Depdikbud.(1995). *KamusBesarBahasa Indonesia*. Jakarta: BalaiPustaka.
- Flippo, Edwin. (1995). *ManajemenPersonalialia*. Jakarta:Erlangga.
- Hadiyanto.(2004). *MencariSosokDesentralisasiManajemenPendidikan Indonesia*. Jakarta: RinekaCipta.
- Haryani, Sri. (2002). *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Hasibuan, Malayu. (1996). *OrganisasidanMotivasidasarPeningkatanProduktivitas*.Jakarta: Raja Grafindo.
- Manullang, M. (1981).*ManajemenPersonalialia*.Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Matutina.(1990). *ManajemenPersonalialia*. Jakarta: RinekaCipta.
- Meutia, Suzanna Hasny. (2004). *KontribusiIklimSekolahdanKepemimpinanKepalaSekolahterhadapPrestasi Kerja Guru SekolahMenengahPertamaNegeri di Kota Bukittinggi*. Padang. Tesis UNP.
- Muhammad, Arni. (1989). *KomunikasiOrganisasi*.Jakarta: BumiAksara.
- Nitisemo, Alex, S. (1986). *ManajemenPersonalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. (1985). *ProduktivitasdanMutuKehidupan*.Jakarta: LembagaSaranaInformasi Usaha danProduktivitas.
- Sahono, Bambang. 1990. “*IklimKerjaSamadanPersepsi Guru mengenaiWewenangKepalaSekolahsebagaiPenunjangPerilakuMengajar Guru*”.(Tesis).PascaSarjana: IKIP.