

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENDIDIKAN
KECAMATAN SE- KO TA PADANG**

Skripsi

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*



Oleh :

RAHAYU EVENDI
NIM 1200239/2012

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

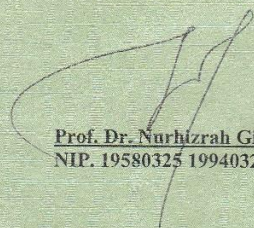
HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENDIDIKAN
KECAMATAN SE- KOTA PADANG

Nama : Rahayu Evendi
NIM : 1200239
TahunMasuk : 2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2016

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed
NIP. 19580325 1994032 2. 001

Pembimbing II



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

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENDIDIKAN
KECAMATAN SE- KOTA PADANG

NAMA : RAHAYU EVENDI
NIM/BP : 1200239 / 2012
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, April 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. Nurhizarah Gistituati, M. Ed	1.
Sekretaris	: Drs. Syahril, M.Pd	2.
Anggota	: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd	3.
Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	4.
Anggota	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd	5.

HALAMAN PERSEMBAHAN



*Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu
Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah
Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Mulia
Yang mengajar manusi dengan pena, Dia mengajarkan manusia apa
yang tidak diketahuinya (QS: Al- 'Alaq: 1-5).*

*Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan? (QS: Ar-
Rahman:13).*

*Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman
diantaramu dan orang-orang berilmu beberapa derajat (QS: Al-
Mujadalah:11).*

Ya Allah, waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedihku, bahagia dan bertenu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku. Kubersujud dihadapan Mu. Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung sebagai awal perjuanganku. Segala Puji Bagi Allah... Lantunan Al-Fatihah beriringan Shalawat dan salam kepada Nabi tercinta Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabat Beliau.

Untuk Papa (Evendi) dan Mamiku (Rasni) tersayang, tercinta dan terkasih. Kupersembahkan karya kecil ini sebagai baktiku. Papa dan Mami terimakasih banyak atas segala pengorbanan dan tiap-tiap do'a yang dipanjatkan dalam setiap sujud yang tiada henti terus mengalir. Hingga setiap hari aku merasa menjadi anak yang selalu diberkahi dan beruntung memiliki orang tua yang begitu luar biasa. Ya Allah Ya Rahman Ya Rahim, terimakasih telah Kau tempatkan aku diantara kedua malaikatku yang setiap waktu ikhlas menjagaku, mendidik dan membimbingku dengan baik. Ya Allah berikan balasan yang setimpal Syurga Firdaus bagi mereka, haramkan mereka dari panasnya api neraka dan angkatlah derajat mereka Ya Allah... Aamiin. I love you, love you more and more!

Dalam setiap langkahku aku berusaha mewujudkan harapan-harapan dan impian-impian, meski belum semuanya kuraih Insya Allah akan terjawab di masa penuh keberkahan nantinya. Untuk itu kupersembahkan ungkapan terimakasihku kepada:

Kepada Mbak-mbak, Abang dan Kakak-ku tersayang; Mbak Shanti (Shanti Evendi), Almh. Mbak Ica (Risa Evendi), Mbak Ina (Marina Evendi), Bang Hengki (Hengki Evendi), Kak Rani (Maharani Evendi) dan Abang dan Kakak Iparku; Bang Ci Ade Putra, Bang Rio Oktavianus, ST, Mbak Rima Yenita dan Mas Parmin. Kepada Keponakan-Keponakanku yang Uncu sayangi; Aldo Chandra, Dirga Senggana, Khaisah Yenita Evendi, Muhammad Denis, Sabil Alinska Richie dan Harvando Kenzie Azzamy.

Selanjutnya kepada teman-temanku dari masa kecil hingga sekarang PK (Partai Kareh); Resti Marviani, A.Md, Annisa Aulia Trisna, ST, dan Wanda Gustia Ningsih, A.Md semoga terus bersama sampai waktu yang tidak ditentukan.

Buat Joni a.k.a Erlina Gusmiarti, S.Pd, terimakasih banyak ya jon buat segala waktu dan tenaganya. Maaf udah banyak ngerepotin. Gw gak akan lupain segala kebaikan lo. Semoga Allah balas kebaikan lo dengan seribu kebaikan yang lebih baik lagi. Aamiin...

Kepada teman-teman AP'12;

Lina, Ozy, Cupa, Linda, Ojik Ana, Ayu wah, Lisa, Tia, Chai, Tiwi, Fhegy, Deni, Afni, Isnaini, Syahri, Nia, Nova, Vini, Susi, Riska, Aulia, Dewi, Mumuc, Dina, Dila dan teman-teman yang gak bisa disebutin satu persatu. Semoga Ilmu yang kita dapat bermanfaat bagi semuanya.

Kepada Dosen Pembimbing Akademik Bapak Drs. Syahril, M.pd dan Dosen Pembimbing 1 Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, terimakasih atas ilmu dan waktunya. Love you!

By: Rahayu Evendi, S.Pd



ABSTRAK

Judul : Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang
Penulis : Rahayu Evendi
NIM/BP : 1200239/ 2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed
2. Drs. Syahril, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Se- Kota Padang bahwa motivasi kerja pegawai di indikasikan rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) motivasi kerja pegawai, 2) iklim organisasi 3) hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se Kota Padang. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapatnya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se- Kota Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang yang berjumlah 129 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan *chocran* dan sampel penelitian berjumlah 56 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data di analisis dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se- Kota Padang berada kategori cukup dengan skor 58% dari skor ideal; 2) iklim organisasi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup dengan skor 63,83% dari skor ideal, 3) terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se- Kota Padang dengan koefisien korelasi $r_{\text{hasil}}(0,429) > r_{\text{tabel}}(0,279)$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{\text{hitung}}(3,39) > t_{\text{tabel}}(2,021)$ pada taraf kepercayaan 95% maka terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se- Kota Padang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisais merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se- Kota Padang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dra. Anisah, M. Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistiuti, M.Ed selaku Pembimbing I dan Drs. Syahril, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala dan Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang.
7. Orang tua dan keluargaku yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2012 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, April 2016

Penulis

Rahayu Evendi
Nim: 1200239

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.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Motivasi Kerja	10
B. Iklim Organisasi.....	22
C. Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja	31
D. Kerangka Konseptual	33
E. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Jenis dan Sumber Data	41
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Pengumpulan Data	44
G. Teknik Analisa Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN	49
A. Deskripsi Data Penelitian	49
B. Uji Normalitas Data	54
C. Pengujian Hipotesisi	55
D. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Penelitian	35
2. Jumlah Perhitungan Sampel.....	37
3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja.....	101
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi	96
5. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	43
6. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data.....	54
7. Pengujian dan Keberartian Korelasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian	33
2. Histogram Distribusi Frekuensi skor Variabel Motivasi Kerja	50
3. Histogram Distribusi Frekuensi skor Variabel Iklim Organisasi.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian	65
2. Rekapitulasi Hasil Uji Coba.....	74
3. Analisis Uji Coba Angket	76
4. Tabulasi Data Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja	91
5. Skor Mentah.....	95
6. Pengolahan Data Hasil Penelitian	96
7. Tabel Nilai Product Moment.....	107
8. Tabel Nilai Distribusi T	108
9. Nilai Chi Kuadrat	109
10. Tabel Nilai Rho	110
11. Z Tabel	111
12. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	112
13. Surat Rekomendasi Dinas Pendidikan	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi dibutuhkan berbagai kecakapan dan keterampilan manusia yang berada di dalamnya guna dapat menjalankan segala kegiatan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan upaya yang dilakukan untuk mewujudkan manusia yang seutuhnya. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, pemeliharaan hubungan yang berlanjut dan bekesinambungan antara sesama karyawan menjadi sangat penting. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada bagaimana sebuah organisasi tersebut mengelola dan mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Organisasi terdiri dari berbagai macam individu dengan banyak motif dan tujuannya. Motif adalah daya dorong dari dalam diri seseorang. Dalam diri manusia terdapat berbagai tujuan-tujuan, baik itu tujuan mencapai kebutuhan organisasi maupun tujuan secara individu. Pada prakteknya setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Apabila terjadi kesalahan dalam pengelolaannya maka dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan. Dalam menjalankan setiap pekerjaannya seorang pegawai memerlukan motivasi agar tugas yang dikerjakan berjalan dengan lancar. Seorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja

yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain. Yang mana orang lain tersebut ialah bawahannya. Oleh sebab itu seorang pemimpin perlu mendukung bawahannya yang mana merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi untuk menjalankan kewajiban guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Seorang pemimpin juga perlu mendorong bawahannya agar mampu berprestasi. Prestasi para bawahan terutama disebabkan oleh dua hal yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan merupakan sifat-sifat pribadi seseorang sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan di luar diri seseorang tersebut.

Sebuah organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta sering kali dihadapkan pada berbagai permasalahan, diantaranya adalah masalah motivasi kerja pegawai yang mana berdampak pada pengembangan organisasi. Oleh sebab itu sebuah organisasi membutuhkan para pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja karena pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya akan memperoleh hasil kerja yang optimal, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan baik. Sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja akan

menghambat kariernya sendiri secara pribadi juga menghambat perkembangan organisasi. Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering dikatakan sebagai salah satu faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi sangat diperlukan dalam menjalankan aktivitasnya. Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan motivasi agar ia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam dunia pendidikan seorang anak memerlukan motivasi agar ia dapat belajar dengan giat yang mana pada akhirnya ia dapat mencapai prestasi dalam belajar. Begitupun dalam dunia kerja, Seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai yang lebih lanjut akan tercapainya prestasi kerja. Kinerja yang meningkat tersebut diharapkan dapat tercapainya tujuan organisasi yang lebih akurat dan baik. Untuk itu sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memberikan faktor pendorong atau motivasi kerja kepada para pegawainya, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Menurut teori Herzberg (dalam Rulliana, 2014:123) yang menjadi mengindikasikan motivasi seorang karyawan diantaranya adalah prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan dan tantangan. Sedangkan menurut

Engkoswara (2011: 210) motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya. Sebagai upaya motivasi, pemimpin dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan keegairahan, disiplin, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis di Unit Pelaksana Teknis (selanjutnya disingkat UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang pada tanggal 7 Desember 2015 sampai dengan 25 Januari 2016, menunjukkan gejala-gejala masih rendahnya motivasi kerja pegawai seperti: pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja, masih adanya pegawai yang kurang disiplin seperti datang kerja terlambat dan pulang lebih awal, dalam mengerjakan pekerjaan sering menunda-nunda, ada pegawai yang hanya rajin ketika pimpinan berada di kantor, masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja.

Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri seseorang tersebut melainkan perpaduan antara motivasi dari dalam diri sendiri atasan maupun lingkungan kerja dalam organisasi tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan Stringer (dalam Ruliana, 2014) 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 aktivitas pekerjaan.

Lingkungan kerja atau iklim organisasi merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi yang berlaku. Wirawan (2007:124) menyatakan iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat negatif dan positif. Misalnya, ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik, dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sikap negatif, stres kerja tinggi, serta motivasi dan kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya jika pegawai bekerja di ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja rendah, serta motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi.

Berikut ini adalah beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut:

1. Pegawai yang kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya.
Terlihat dari beberapa pegawai yang mengeluh dalam bekerja.
2. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melakukan setiap pekerjaannya,
3. Ada beberapa pegawai yang belum bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya.
4. Beberapa pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, terlihat dari kurangnya antusias pegawai dalam bekerja.
5. Ada beberapa pegawai yang hanya rajin ketika ada pimpinan saja.

Motivasi kerja dalam sebuah organisasi sangat penting sebagai pendorong semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang bagus, sehingga akan berdampak positif terhadap kualitas organisasi. Sedangkan pegawai yang kurang motivasi dalam bekerja akan terlihat dari performanya dalam mengerjakan tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah iklim organisasi. Iklim dalam suatu organisasi mempunyai andil dalam peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja. Sifat lingkungan seseorang dalam bekerja mempengaruhi perasaan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja pegawai akan meningkat di dukung oleh iklim kerja yang kondusif.

Berdasarkan pengamatan penulis pada kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang, penulis melihat adanya indikasi-indikasi iklim organisasi yang kurang kondusif dengan fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Ada beberapa pegawai yang hubungannya kurang harmonis. Baik itu antar pegawai maupun dengan atasan.
2. Masih ada pegawai yang tidak berani dalam mengemukakan pendapatnya.
3. Kurangnya kerja sama sesama pegawai.
4. Ketika pegawai telah menyelesaikan pekerjaan, pimpinan tidak memberikan respon apa-apa.
5. Lingkungan kerja di kantor masih belum kondusif.

Berdasarkan gejala atau fenomena tersebut di atas, terkesan bahwa motivasi kerja pegawai belum sesuai dengan harapan. Penulis menduga bahwa motivasi kerja tersebut ada kaitannya terhadap iklim organisasi di dalam organisasi tersebut. Karena itu, penulis tertarik untuk meneliti hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se- Kota Padang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain;

1. Kurangnya inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya terlihat dari pegawai yang hanya rajin ketika pimpinan berada di kantor.
2. Kurangnya kerja sama antara pegawai dalam melaksanakan tugas.
3. Ada beberapa pegawai yang kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Ada beberapa pegawai yang dalam melaksanakan tugasnya kurang sungguh-sungguh seperti bermalas-malasan dalam melakukan tugasnya.
5. Pimpinan kurang memberikan motivasi terhadap pegawainya.
6. Ada beberapa pegawai yang kurang disiplin terhadap peraturan organisasi.
7. Masih ada pegawai yang kurang berani dalam mengemukakan pendapat.
8. Ada beberapa pegawai yang hubungannya kurang harmonis.

9. Ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal.
10. Pimpinan yang kurang memberikan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai
11. Lingkungan di sekitar kantor yang kurang kondusif.
12. Ada beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, mengingat dana dan tenaga penulis agar fokus dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai. Penelitian ini akan membahas dua variabel dimana iklim organisasi sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang?
2. Bagaimana iklim organisasi di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang?

E. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk memperoleh informasi tentang:

1. Mendeskripsikan motivasi kerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang.
2. Mendeskripsikan tentang iklim organisasi pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang.
3. Mendeskripsikan hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se- Kota Padang.

F. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang dalam upaya meningkatkan iklim organisasi yang kondusif agar tercipta motivasi yang meningkat.
2. Bagi pegawai, sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan di Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang.
3. Bagi peneliti, sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan baru tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai.
4. Bagi pembaca dan peneliti berikutnya, sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan

BAB II KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja Pegawai

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut (Hasibuan,2010:92). Selanjutnya dijelaskan motivasi menurut Suryabarata (dalam Djaali, 2012:101) adalah keadaan keadaaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan.

Oemar Hamalik berpendapat (1993:72) motivasi adalah suatu perubahan energi dala diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Chung dan Megginson dalam Gomes (1997:177) motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Veitzhal dalam Kaswan (2013:83) menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.
- c. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri.
- d. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi dapat berupa suatu tindakan yang muncul dari seseorang untuk melakukan sesuatu. Seperti yang dikemukakan Stoner (dalam Notoatmojo, 2009:115), motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Sejalan dengan itu Flippo mengemukakan motivasi sebagai suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerjasama dalam mencapai keberhasilan organisasi (Notoatmojo, 2009:115).

Menurut Lawner (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang dikontrol oleh pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Anoraga (2009:37) motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab.

Siagian (dalam Sutrisno, 2009:110) mengatakan bahwa :

“motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian

tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.”

Selanjutnya Engkoswara (2011:210) mendefinisikan motivasi yaitu: “Motivasi diberikan 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.”

Dari beberapa pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang berasal baik dari dalam diri seorang individu yang berupa keinginan, sikap dan kebutuhan serta berasal dari luar diri individu seperti reward, hukuman, lingkungan dan lain sebagainya.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2011:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara itu pengertian motivasi kerja menurut Robbins (dalam Wibowo, 2011: 378) merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intesitas menunjukkan seberapa kerras seseorang berusaha.

Menurut Anoraga (2009:42) berpendapat kendala melahirkan motivasi kerja positif, seperti iklim lingkungan yang tidak membangkitkan motivasi kerja agar lebih baik, lebih adil, lebih jujur serta bersungguh-sungguh, merupakan suatu tantangan besar bagi pimpinan. Selanjutnya, menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam Suwanto (2011: 171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai (Sutrisno, 2011:111). Hal ini didukung dengan pernyataan Wibowo (2011:380) menyebutkan bahwa beberapa teori motivasi bekerja dengan asumsi bahwa dengan memberi kesempatan dan perangsang yang tepat, orang akan bekerja baik dan positif.

Hasibuan (Engkoswara, 2011:211) merinci tujuan pelaksanaan motivasi kerja diantaranya;

- 1) Meningkatkan perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin.
- 2) Meningkatkan kegairahan pegawai.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja 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 produktivitas dan efisiensi.
- 9) Memperbesar rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.
- 10) Memperbesar partisipasi pegawai terhadap organisasi.

Suwanto (2011:172) mendefinisikan motivasi kerja merupakan motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang yang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang yang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak dan pendorong pegawai dalam bekerja ditandai dengan kemauan, disiplin, gairah kerja, tanggung jawab akan tugas yang diemban serta semangat dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Mc. Donald dalam (Sardiman, 2011:73), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sardiman (2011:75) berpendapat bahwa “motivasi dapat juga dikatakan

serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu tumbuh dari dalam diri seseorang “.

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut teori Herzberg (dalam Notoatmojo, 2009:119) terdiri dari dua faktor yaitu faktor kepuasan (motivasional) dan faktor ketidakpuasan atau faktor higiene.

Faktor motivasional mencakup antara lain:

- 1) Prestasi (*Achievement*),
- 2) Penghargaan (*recognition*),
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*),
- 4) Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*),
- 5) Pekerjaan itu sendiri (*work*).

Sedangkan faktor ketidakpuasan atau higiene, diantaranya:

- 1) Kondisi kerja fisik (*physical environment*),
- 2) Hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*),
- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company and administration policy*),
- 4) Pengawasan (*supervision*),
- 5) Gaji (*salary*),
- 6) Keamanan kerja (*job security*).

Selanjutnya salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Engkoswara (2011:212) adalah lingkungan kerja yang kondusif, dimana lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja. Misalnya adanya ventilasi yang cukup di ruangan dapat menyamankan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, cahaya yang cukup, terdapat AC dan masih banyak lagi.

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif berarti suasana kerja secara umum sudah dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Sehingga dengan demikian suasana lingkungan yang kondusif sangat diperlukan sebagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Green (dalam Kurniawan,, 2012) adalah variabel yang mengindikasikan atau menunjukan satu kecenderungan situasi yang dapat dipergunakan untuk mengukur perubahan Dengan mengetahui indikator motivasi kerja akan diambil tindakan untuk menimbulkan motivasi kerja tersebut.

Menurut Engkoswara (2011), yang mengindikasikan motivasi adalah meningkatnya kegairahan, disiplin, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi.

Menurut teori Herzberg (dalam Rulliana, 2014:123) yang menjadi mengindikasikan motivasi seorang karyawan diantaranya adalah prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan dan tantangan. Sedangkan menurut Engkoswara (2011: 210) motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya. Sebagai upaya motivasi, pemimpin dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan keegairahan, disiplin, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi kerja.

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

Menurut Mc Clelland (dalam Hasibuan, 2011:221), salah satu tujuan pemberian motivasi adalah untuk mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Sejalan dengan yang dikemukakan Flippo (dalam Hasibuan, 2011:115) motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi.

Notoatmodjo (2009:130) menjabarkan beberapa model motivasi kerja menurut beberapa ahli salah satunya adalah model sumber daya manusia. Dalam model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Menurut Clelland (dalam Notoadmodjo, 2009:116) motif berprestasi adalah suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatan atau hasil kerjanya secara maksimal. Dengan adanya motif berprestasi ini kendala yang dalam mencapai prestasi inilah yang

mendorongnya untuk berusaha mengatasinya serta memelihara semangat kerja yang tinggi dan bersaing mengungguli orang lain.

Menurut Buchari Zainun (dalam Notoatmodjo, (2009:127) salah satu cara untuk meningkatkan motivasi ialah dengan adanya pengakuan. Pengakuan berupa penghargaan pimpinan terhadap bawahan yang merupakan dorongan semangat kerja.

Menurut Notoatmodjo (2009:129) teknik pemberian motivasi tidak langsung yang diberikan oleh pimpinan berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana tersebut pegawai akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerjanya. Notoatmodjo (2009:131) menambahkan pemberian motivasi positif berupa hadiah atau *reward* kepada bawahannya yang berprestasi atau berkinerja baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator dari motivasi kerja adalah kegairahan kerja, tanggung jawab dan semangat dalam bekerja.

1) Kegairahan kerja

Menurut Hasibuan, (2011:218). Hasibuan menambahkan bahwa dengan adanya motivasi sebagai daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu kegairahan dalam bekerja (Suwanto, 2011:170). Selanjutnya Hasibuan 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 diinkamkannya, maka seorang pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Menurut G. R Terry (dalam Hasibuan, 1997:161) keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Aspek motivasi statis yang kedua adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan tersebut.

2) Tanggung Jawab

Hasibuan (2011:116) menjelaskan motif berprestasi tercermin salah satunya pegawai berani mengambil tanggung pribadi atas

perbuatan-perbuatannya. Di dalam dunia kerja atau organisasi, motif berprestasi ini ditampakkan atau diwujudkan dalam perilaku kerja atau kinerja yang tinggi.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2011:70) tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/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 mempertanggungjawabkan (*accountability*).

Tingkat tanggung jawab seseorang dapat dinilai melalui:

- a) Dapat dituntut atau dipersoalkan kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- b) Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c) Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaiknya.
- d) Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan organisasi, tetapi juga kepentingan diri sendiri. Pariata Westra dalam Widayanti (2011).

3) Semangat dalam bekerja

Semangat dalam bekerja menurut Hasibuan (2010:94) adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Menurut Elton Mayo dalam Hasibuan (1997:160) moral kerja atau semangat kerja besar peranan dan pengaruhnya terhadap

produktivitas para pegawai. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat dengan kondisi mental seseorang.

Motivasi ditujukan untuk memelihara semangat kerja pegawai agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal (Engkoswara, 2011:210). Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa sadar.

Dari beberapa definisi di atas terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dan menentukan motivasi kerja. Berdasarkan pengertian iklim organisasi di atas, maka point-point yang penulis jadikan sebagai indikator adalah kegairahan kerja, tanggung jawab dan semangat dalam bekerja.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian

Istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Taguiri dan G. Litwin (dalam Wirawan, 20:121) yang mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*enviroment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*athmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*condition*).

Menurut Litwin dan Taiguri yang di kutip oleh Chelly, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami anggota organisasi: mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Stringer (dalam Wirawan, 2008:131) karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Selanjutnya, salah satu faktor penting dalam iklim organisasi adalah kepemimpinan yang mana perilaku pemimping mempengaruhi iklim organisasi yang mendorong motivasi pegawai.

Sedangkan menurut Payne dan Pugh (dalam Arni, 2011:82) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan

isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Stringer (Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi dan serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Jadi, berdasarkan beberapa pengertian iklim organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan pola lingkungan internal dimana segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja anggota organisasi.

2. Dimensi-dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara objektif, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi dari para anggota organisasi.

Litwin dan Stringers yang dikutip oleh Arni (2011:83) dimensi iklim organisasi diantaranya:

- 1) Rasa tanggung jawab.
- 2) Standar dan harapan tentang kualitas pekerjaan.
- 3) Ganjaran dan reward.
- 4) Rasa persaudaraan.
- 5) Semangat tim.

Mengukur iklim organisasi bertujuan memperkirakan organisasi dalam pengertian dimensi yang dipikir akan mencakup atau mendeskripsikan persepsi mengenai iklim. Persepsi mengenai iklim dapat diukur dengan pertanyaan delapan kategori:

- 1) Struktur: perasaan mengenai hambatan dan kebebasan untuk bertindak dan tingkat formalitas atau informalitas dalam suasana kerja.
- 2) Tanggung jawab: perasaan dipercaya untuk melaksanakan tugas yang penting.
- 3) Risiko: perasaan akan keadaan berisiko dan tantangan dalam organisasi.
- 4) Kehangatan: adanya kelompok sosial yang bersahabat dan informal.
- 5) Dukungan: sifat suka membantu manajer dan rekan kerja yang dirasakan penekanannya (atau ketiadaan penekanan) pada dukungan bersama.
- 6) Standar: kegunaan yang dirasakan dan tujuan implisit dan eksplisit serta standar kerja.
- 7) Konflik: perasaan bahwa manajer dan pekerja lain ingin mendengar opini yang berbeda.
- 8) Identifikasi: perasaan bahwa milik organisasi, bahwa anda adalah anggota yang bernilai untuk suatu tim kerja. (Sedarmayanti, 2015:76-77).

Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. (Rob Altman dalam Wirawan, 2008:128).

Berikut ini dimensi iklim organisasi menurut Stringer (dalam Wirawan, 2008:128) adalah sebagai berikut:

- 1) Keadaan lingkungan fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi pegawai mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi pegawai mengenai iklim organisasi.
- 2) Keadaan lingkungan sosial. Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.
- 3) Pelaksanaan sistem manajemen. Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer dan sebagainya).
- 4) Produk. Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi.
- 5) Konsumen yang dilayani. Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, memengaruhi iklim organisasi. Misalnya iklim organisasi klinik bagian anak-anak di suatu rumah sakit, akan berbeda dengan klinik bagian rematik yang umumnya melayani orang dewasa di rumah sakit yang sama.
- 6) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergian, dan ketangkasan.
- 7) Budaya organisasi. Budaya organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasinya. Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi memengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka.

Menurut Robert Stringer dalam (Wirawan, 2008:131) berpendapat bahwa “karakteristik atau dimensi iklim organisasi memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut”.

Stringer menambahkan dalam mengukur dimensi iklim organisasi diperlukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Struktur.
- 2) Standar-standar
- 3) Tanggung jawab.
- 4) Penghargaan.
- 5) Dukungan.
- 6) Komitmen.

Menurut Stringer, iklim suatu organisasi dapat diukur melalui ke enam dimensi organisasi tersebut. Dengan mengukur keenam dimensi dari iklim organisasi dapat digambarkan profil iklim organisasi tersebut.

3. Indikator-indikator Iklim Organisasi

Indikator menurut Green (dalam Kurniawan, 2012) adalah variabel yang mengindikasikan atau menunjukan satu kecenderungan situasi yang dapat dipergunakan untuk mengukur perubahan. Dengan mengetahui indikator organisasi akan diambil tindakan untuk menimbulkan iklim organisasi tersebut.

Menurut Kurt Lewin (dalam Liliweri, 2014:302) beberapa indikator iklim organisasi diantaranya pola interaksi, relasi, dan komunikasi antara para pekerja; komunikasi antara para pekerja dan manajer; komunikasi antar manajer; kualitas kehidupan pekerja dan organisasi; kualitas kerja individual maupun kelompok atau keseluruhan organisasi; serta lingkungan organisasi.

Selanjutnya Douglas (dalam Liliweri, 2014:302) iklim kerja dalam organisasi ditentukan antara lain oleh bagaimana relasi antara pekerja dengan organisasi, relasi diantara para pekerja, juga relasi antara para pekerja dengan pelanggan.

Indikator iklim organisasi menurut Dillard (dalam Liliweri, 2014:305) 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 kepada organisasi demi kesejahteraan individu. Stringer (dalam Wirawan, 2008:130) terdapat lingkungan sosial yang merupakan interaksi antara anggota organisasi. Hubungan/relasi tersebut dapat bersifat formal, informal, kekeluargaan, atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.

Indikator iklim organisasi selanjutnya adalah perasaan dihargai. Menurut Steve Kelner (Rulliana, 2014:153) berkaitan dengan perasaan pegawai tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

Menurut Stringer (Winardi, 2007: 133) indikasi dari iklim organisasi yang kondusif adalah adanya penghargaan. Penghargaan mengindikasikan anggota organisasi merasa dihargai jika mereka menyelesaikan tugas secara baik.

Liliweri (2014) mengemukakan beberapa unsur penting yang mengindikasikan iklim organisasi diantaranya menggambarkan suasana kebatinan (psikologis), suasana sosiologis dalam interaksi dan relasi, dan suasana komunikatif yang menggambarkan pertukaran pesan antarmanusia dan lain sebagainya.

James (dalam Liliweri, 2014:306) indikasi iklim organisasi meliputi persepsi individu dan pengalaman ditempat kerja ditujukan seperti rasa nyaman, rasa percaya diri, rasa adil, dinamisme dan lainnya. Hal ini didukung juga oleh Steve Kelneer (dalam Ruliana, 2014:153) terdapat beberapa dimensi iklim organisasi salah satunya ialah *Flexibility conformity*. *Flexibility* dan *conformity*/rasa nyaman merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi pegawai serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Perasaan nyaman dalam bekerja ditujukan dari persepsi pegawai mengenai tempat kerjanya, yang merupakan salah satu dimensi organisasi yaitu lingkungan fisik seperti yang diungkapkan oleh Stringer (dalam Wirawan, 2007:128).

Dari beberapa definisi di atas terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dan menentukan iklim organisasi. Berdasarkan pengertian iklim organisasi di atas, maka point-point yang penulis jadikan sebagai indikator adalah relasi, nyaman dalam bekerja dan perasaan dihargai.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan indikator-indikator dari iklim organisasi adalah relasi, nyaman dalam bekerja dan perasaan dihargai.

1) Relasi

Relasi atau hubungan secara horizontal dilakukan antara sesama pegawai. Sementara relasi secara vertikal antara pegawai dengan atasan dan sebaliknya. Menurut Douglas dalam Liliweri (2014:302) iklim kerja itu ditentukan dengan antara lain oleh bagaimana relasi para pegawai dengan organisasi, relasi diantara para pegawai, juga relasi para pegawai dengan pelanggan (masyarakat). Menurut Liliweri (2014:305) iklim organisasi yang dapat diukur melalui persepsi individu atau kelompok terhadap apa yang dikerjakan, persepsi terhadap relasi antara para pegawai, antara pegawai dengan pimpinan, antara para manajer, dan persepsi terhadap relasi antara pimpinan/pegawai/organisasi dengan berbagai pihak di lingkungan organisasi.

2) Nyaman dalam bekerja

Nyaman adalah kondisi dimana kita merasa diri kita dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran. Kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam setiap kegiatannya, karena bila tidak nyaman, sesuatu yang ia kerjakan tidak akan menjadi maksimal

hasilnya. Menurut Zohar dalam Liliweri (2014:315) perasaan nyaman dalam bekerja, mulai dari persepsi terhadap kebijakan, prosedur, pemberian hukuman, dan ganjaran. Steve Kelneer (dalam Ruliana, 2014:153) terdapat beberapa dimensi iklim organisasi salah satunya ialah *Flexibility conformity*. *Flexibility* dan *conformity*/rasa nyaman merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi pegawai serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Perasaan nyaman dalam bekerja ditujukan dari persepsi pegawai mengenai tempat kerjanya, yang merupakan salah satu dimensi organisasi yaitu lingkungan fisik seperti yang diungkapkan oleh Stringer (dalam Wirawan, 2008:128).

3) Perasaan dihargai

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Penghargaan atau reward nyata yang diterima seorang pegawai biasanya berupa apa yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti gaji, keamanan kerja, pujian, promosi, kedudukan, pengakuan dan bentuk reward lainnya. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan (Streenger, 2008:132). Menurut Keelner dalam Rulliana (2014:153)

reward berkaitan dengan perasaan pegawai tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

C. Hubungan Iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kota Padang

Dalam suatu organisasi motivasi bekerja merupakan sesuatu hal yang penting dalam upaya meningkatkan mutu kerja seorang pegawai. Pegawai merupakan sumber daya utama dalam pencapaian tujuan organisasi mengharuskannya untuk selalu menjaga motivasi mereka dalam bekerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam kegiatannya melakukan aktifitas bekerja pegawai akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menjadi faktor yang berpengaruh dalam setiap aktifitas kegiatan dan tingkah laku yang dilakukan oleh pegawai.

Siagian dalam (Engkoswara dan Komariah, 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. Iklim organisasi yang kondusif dimana tempat pegawai tersebut bekerja akan memberikan dorongan oleh pegawai agar termotivasi dalam bekerja dan bertingkah laku.

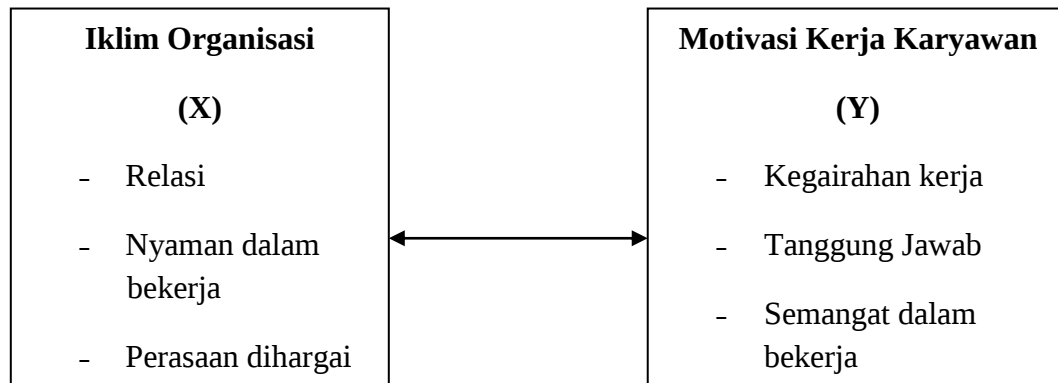
Iklim organisasi akan mempengaruhi setiap aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berdampak terhadap motivasi pegawai tersegut dalam bekerja. Dengan demikian, untuk menciptakan suatu iklim organisasi yang kondusif pegawai perlu

memperhatikan bagaimana keadaan iklim dalam bekerja. Sehingga jalannya suatu aktifitas dalam organisasi akan menjadi nyaman, pegawai yang bekerja di dalamnya akan termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik akan memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian iklim organisasi jelas memberikan hubungan terhadap motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa iklim yang ada di suatu organisasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, secara skematis kerangka konseptual penelitian ini memperlihatkan adanya keterkaitan antara dua variabel yaitu iklim organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y). Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam kerangka konseptual peneliti tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka konseptual hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang.”

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang berada dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor maksimal dikali 100%. Mean yang diperoleh 114,89, standar deviasi 12,88. Persentase ini (63,83%) berada pada kategori baik.
2. Motivasi kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang berada pada kategori cukup baik (58%) dari skor ideal dengan mean rata-rata 104,4 dan standar deviasi 11,24.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r_{hitung} = 0,429 > r_{tabel} = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95% dan 0,361 pada taraf kepercayaan 99%. Ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sedangkan

keberartian hubungan digunakan uji t . Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 3,39$ sementara itu $t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95% dan 2,704 pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

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

1. Pimpinan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se- Kota Padang, pimpinan diharapkan mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif dengan cara menciptakan suasana kerja yang harmonis, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sehingga para pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik
2. Bagi para pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Se-Kota Padang diharapkan kepada seluruh pegawai untuk terus meningkatkan motivasi dengan cara meningkatkan kegairahan kerja, bersemangat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Supaya pekerjaan yang dilakukan menjadi optimal.
3. Peneliti selanjutnya, diharapkan untuk peneliti agar dapat meneliti lebih dalam lagi iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai ini, karena masih banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djaali. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Engkoswara. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1997. Yogyakarta: Andi
- Hamalik, Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Trigenda Karya.
- Hasibuan, S P Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi, cetakan ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- , 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- , 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- <http://valid-consult.com/pengaruh-iklim-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-taspen-persero-cabang-manado>. diakses pada tanggal 20 Desember 2015.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Kurniawan. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. www.kurniawan11.blogspot.co.id. Di akses 18 Desember 2015.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta