

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAAHRAGA KOTA BUKITTINGI**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Tugas Akhir Dalam menyelesaikan
Gelara Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



OLEH

SISKA YULIANTI

2008/03866

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVESITAS NEGERI PADANG

2013

PENGESAHAN
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota
Bukittinggi

Nama : Siska Yulianti

NIM/BP : 03866/2008

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

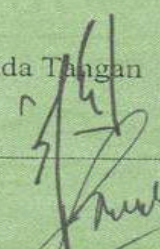
Padang, Februari 2013

Tim Penguji :

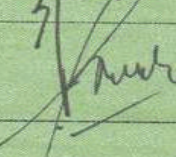
Nama

Tanda Tangan

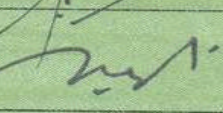
1. Ketua : Prof. Dr. Sufyarma, M, M.Pd

1. 

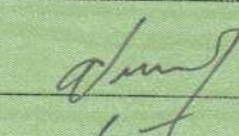
2. Sekretaris : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd

2. 

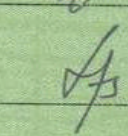
3. Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

3. 

4. Anggota : Nellitawati, S.Pd, M.Pd

4. 

5. Anggota : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

5. 

ABSTRAK

Judul : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi
Penulis : Siska Yulianti
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sufyarma .M, M.Pd
2. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja, iklim organisasi dan hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi”.

Penelitian ini bersifat korelasional, yaitu menggambarkan tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Populasi penelitian ini seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi yang berjumlah 100 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert. Telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa : 1) iklim organisasi pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori **cukup baik** (73,3 %), 2) motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi **cukup baik** (70 %), dan 3) terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dengan t sebesar 20,54 pada taraf kepercayaan 99%.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Artinya iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat beserta salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam yang tidak berilmu pengetahuan kepada alam yang berpendidikan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Negeri Padang
2. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
3. Bapak Ketua Jurusan, Sekretaris, dan dosen-dosen jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah member bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Sufyarma, M, M.Pd dan bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Kepala Dinas dan bapak/ibu pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi yang telah ikut memberikan sumbangsihnya dalam penulisan skripsi ini.
6. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.

7. Teristimewa buat Ayahanda (K. Sidi Rajo) dan Ibunda (Arnida) yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, dan buat kakak-kakak dan keponakan ku yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.
8. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2008, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, Februari 2013

Penulis

SISKA YULIANTI

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Motivasi	8
B. Teori Iklim Organisasi.....	14
C. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja	19
D. Kerangka Konseptual.	25
E. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel.....	27
D. Jenis dan Sumber Data.....	30
E. Instrumen Penelitian	30
F. Pengumpulan Data.....	32
G. Teknik Analisis Data	34

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	36
B. Pengujian Hipotesis	42
C. Pembahasan	44

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	51
B. Saran	52

DAFTAR PUSTAKA.....	53
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	55
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel

1. Jumlah Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi	28
2. Jumlah sampel penelitian.....	29
3. Kategori dan Persentase.....	34
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi.....	37
5. Rata indikator variabel Motivasi Kerja.....	38
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi.....	39
7. Rata-rata indikator variabel Iklim Organisasi	40
8. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	41
9. Pengujian keberartian korelasi variabel X dan Y dengan tabel uji t.....	43

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar

1. Kerangka konseptual tentang Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi 25
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi 37
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi..... 40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	55
2. Pengantar Angket.....	56
3. Petunjuk Pengisian angket.....	57
4. Angket Penelitian.....	58
a. Angket Tentang Iklim Organisasi.....	58
b. Angket Tentang Motivasi Kerja Pegawai.....	60
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	64
6. Tabel Hasil Analisis Uji Coba Angket Iklim Organisasi.....	70
7. Tabel Hasil Analisis Uji Coba Angket Motivasi Kerja Pegawai.....	71
8. Tabulasi Iklim Organisasi.....	72
9. Tabulasi Motivasi Kerja Pegawai	74
10. Skor Mentah Hasil Penelitian	76
11. Pengolahan Data	77
12. Tabel Harga Kritik dari Product Moment.....	88
13. Uji Tabel t	89
14. Tabel Nilai Chi Kuadrat.....	90
15. Tabel Z score	91
16. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman	92
17. Surat Izin Penelitian.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, maka kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber Daya Manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik, kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan, sehingga dalam proses pembangunan pengembangan SDM sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktifitas kerja dan dapat membantu tercapainya tujuan organisasi adalah motivasi kerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja maka pegawai akan dapat bekerja dengan baik, bertanggung jawab dan merasa memiliki. Jika pegawai bekerja penuh dengan motivasi maka hasil pekerjaan cenderung menjadi baik.

Berhasilnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan segala kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut tidak terlepas dari motivasi kerja yang mereka miliki. Begitu pula dalam mewujudkan visi dan misi organisasi

tersebut juga diperlukan motivasi kerja yang tinggi oleh pegawai agar tujuan dapat tercapai secara optimal. Tingginya motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010:146),

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi pegawai dalam bekerja terlihat dari semangat kerja yang tinggi, adanya keinginan berprestasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Indikasi-indikasi motivasi mempunyai hubungan dengan keadaan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi yang nyaman, tentu akan membuat pegawai termotivasi dalam bekerja. Suasana lingkungan organisasi merupakan iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik terlihat apabila lingkungan organisasi yang ada mampu menciptakan motivasi bagi pegawai.

Iklim organisasi yang baik terlihat dari suasana kerja yang mendukung atau nyaman, kesempatan pengembangan karir, hubungan pegawai dengan pimpinan, dan kerja sama yang baik antar sesama pegawai.

Menurut Slameto dalam Astuti (2006:2), Iklim organisasi yang kondusif tercermin dari kesamaan tanggung jawab setiap pegawai dalam organisasi, adanya kebebasan setiap personil dalam mengemukakan ide dan gagasan demi kemajuan organisasi, kebijakan yang ada tidak menimbulkan pertentangan antara tujuan organisasi, pegawai memiliki semangat kerja dalam melaksanakan tugas serta adanya rasa keakraban antara orang-orang dalam organisasi.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi merupakan kantor pemerintahan yang mengurus masalah di bidang pendidikan. Mulai dari bagian keuangan dan perencanaan, bidang peningkatan mutu, bidang sekolah menengah, bidang TK dan SD, bidang PLS dan PAUD, bidang pemuda dan olahraga serta pengawas dan penilik. Semua bagian dan bidang mempunyai tugas masing-masing dalam membantu kepala dinas dalam mengelola pendidikan di Kota Bukittinggi.

Dalam pengamatan penulis mulai akhir bulan Juni sampai awal bulan September tahun 2011, terlihat motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari fenomena yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang santai sehingga pekerjaannya menjadi menumpuk.
2. Adanya beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Terlihat dari cara penyelesaian tugas yang cenderung lambat oleh pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

Rendahnya motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi diduga disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi Dinas Pendidikan

Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi ada indikasi iklim organisasi yang kurang baik. hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik kantor yang kurang kondusif terlihat dari masih kurang lengkapnya beberapa fasilitas yang ada, sehingga pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja.
2. Hubungan antara pegawai dengan pimpinan kurang rasa keakraban seperti memanfaatkan waktu untuk berdiskusi. Kurang komunikasi antara pimpinan dengan bawahan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian tentang “ *Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi*”.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi sangat penting dalam mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja dengan tekun dan giat dalam mencapai tujuan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2010:109),

faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Ada 2 faktor motivasi yaitu faktor isi pekerjaan dan faktor higienis. Faktor isi pekerjaan berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri. Faktor higienis

berupa gaji dan upah, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja atau iklim organisasi termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai

C. Pembatasan Masalah

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Lingkungan organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti mengenai hubungan iklim organisasi dengan motivasi.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan Identifikasi pada batasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran iklim organisasi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi?
2. Bagaimanakah gambaran motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi?

3. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi

F. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai sehingga dapat memudahkan dalam pengambilan kebijakan di bidang sumber daya manusia.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi, sebagai bahan masukan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan iklim organisasi yang baik.

3. Peneliti dalam kajian manajemen pendidikan melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pengelolaan sesuatu sangat berkaitan dengan upaya pendayagunaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, sehingga perlu diketahui bahwa ada teknik-teknik yang dapat memelihara dan mempertahankan loyalitas anggota organisasi yang antara lain melalui pemberian motivasi.

Demikian juga instansi pemerintah, jika pendayagunaan pegawai dan pejabatnya tidak diperhatikan, maka instansi tersebut akan kehilangan tenaga-tenaga yang potensial dan berkualitas. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi sebagai salah satu instansi pemerintah perlu memperhatikan aspek motivasi terhadap petugas-petugas sebagai upaya mempertahankan keberadaan petugas dimaksud yang sekaligus juga meningkatkan kualitasnya untuk mengatasi tantangan tugas di masa yang akan datang.

Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi.

Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Menurut Hasibuan (2010:95),

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi pegawai dalam bekerja terlihat dari semangat kerja yang tinggi, keinginan berprestasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan menurut Usman (2010:256),

“Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.”

Menurut Gistituati (2009:233),

“motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada untuk melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai.”

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang disebabkan oleh keinginan dari dalam diri untuk memenuhi kebutuhan yang ingin dipenuhi. Dengan adanya motivasi dalam diri individu akan membuat

pegawai bekerja dengan baik dan hasilnya pun sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

2. Indikator Motivasi Kerja

Indikasi motivasi menurut Manulang dalam Manalu (2007:12) adalah

- a. Ketekunan
- b. Kegairahan kerja
- c. Semangat kerja
- d. Disiplin kerja
- e. Tanggung jawab

Dalam Hasibuan (2010:110) *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* ada 2 faktor yaitu:

- a. Isi content
 - 1) Prestasi
 - 2) Pengakuan
 - 3) Pekerjaan itu sendiri
 - 4) Tanggung jawab
 - 5) Pengembangan potensi individu
- b. Faktor higienis
 - 1) Gaji atau upah
 - 2) Kondisi kerja
 - 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - 4) Hubungan antar pribadi
 - 5) Kualitas supervisi.

Berdasarkan pendapat yang dikutip diatas, peneliti menetapkan indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi
- c. Semangat Kerja

a. Tanggung jawab

Pegawai yang mempunyai motivasi dalam bekerja akan memperlihatkan tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002: 235), tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan padanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Menurut Terry (2011: 107), “Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya”. Pegawai yang bertanggung jawab akan berusaha mengerjakan pekerjaan dan tugas yang diberikan padanya dengan baik. Motivasi kerja yang baik pada pegawai akan terlihat dari tanggung jawabnya terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan sikap yang membuat seseorang mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan padanya dengan baik dan berani menghadapi tantangan yang diberikan.

b. Prestasi

Motivasi dalam diri pegawai akan menumbuhkan keinginan untuk berprestasi dalam organisasi. Pegawai ingin meningkatkan kinerjanya dengan bekerja lebih baik. Pegawai yang ingin

mendapatkan kenaikan pangkat dan jabatan akan berusaha menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Maka hasil yang diinginkan oleh organisasi akan dapat tercapai.

Menurut Siagian (2010:223) “Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kepegawaian yang bersangkutan. Bagi pegawai, penilai tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.”

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang. Dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapatkan umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keinginan berprestasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang membuatnya untuk mengerjakan pekerjaan yang membuat kebanggaan. Prestasi akan

membuat seseorang termotivasi atau terdorong untuk bekerja lebih baik. Selain itu lingkungan organisasi juga perlu memberi pengakuan atas prestasi yang dicapai.

c. Semangat Kerja

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja akan memperlihatkan semangat dalam bekerja. Sehingga ia akan bekerja dengan senang hati dan bersungguh-sungguh. Ini terlihat dari hasil kerja yang dilakukannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tentu akan berusaha bekerja dengan hasil yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2010:94), semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Sunarto (2005 :21) mengatakan bahwa: “semangat kerja yang tinggi diungkapkan dalam bentuk antusiasme, minat, dan dedikasi terhadap tugas, komitmen yang tinggi, dan kerja sama yang baik antar suatu organisasi dan sebaliknya semangat kerja yang rendah diungkapkan dalam bentuk antara lain banyaknya keluhan, ketidakhadiran, dan keterlambatan kerja”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu dalam diri seseorang yang membuatnya mau bekerja dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Tugas yang dikerjakan dengan penuh semangat tentu akan menghasilkan hasil yang bagus.

B. Teori Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM.

Menurut Wirawan (2008:122),

iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi dan kemudian menentukan kinerja organisasi

Menurut Darman (2004: 14)

iklim organisasi adalah sifat-sifat kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas.

Stinger (2010:) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Iklim yang baik hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim

organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Sementara itu Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2008:121), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik tau sifat organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat penulis simpulkan pengertian iklim organisasi yaitu suatu keadaan lingkungan dalam organisasi yang mencerminkan sebuah organisasi yang mana dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan menciptakan keadaan yang mendukung motivasi kerja pegawai.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Sugiono dalam Darman (2004: 11) hal-hal yang diukur dalam iklim organisasi adalah:

- a. Otonomi dan fleksibilitas
- b. Menaruh kepercayaan dan terbuka
- c. Simpatik
- d. Jujur dan menghargai
- e. Kejelasan tujuan
- f. Pekerjaan yang beresiko

Menurut Wirawan (2008:128), dimensi-dimensi iklim organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Keadaan lingkungan fisik tempat kerja
- b. Keadaan lingkungan social
- c. Pelaksanaan sistem manajemen
- d. Produk
- e. Konsumen, klien, dan nasabah yang dilayani
- f. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi
- g. Budaya organisasi

Menurut Litwin dan Stringer dikutip dari Sutisna (2009) mengklasifikasikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut: tanggung jawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan dan gaya kepemimpinan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis memilih beberapa dimensi yang dijadikan indikator iklim organisasi yaitu:

- a. Lingkungan fisik
- b. Kesempatan pengembangan karir
- c. Hubungan pegawai dengan pimpinan
- d. Kerja sama

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan betah mengerjakan pekerjaannya di

tempat kerja melakukan aktifitas sehingga waktu dapat digunakan secara efektif.

Menurut Wirawan (2008: 128),

lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi. Lingkungan fisik bisa berupa tempat kerja, mebel, alat produksi, dan sebagainya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik yaitu keadaan atau kondisi tempat melakukan tugas dalam sebuah organisasi. Lingkungan fisik organisasi akan mempengaruhi hasil kerja pegawai, sehingga perlu diciptakan lingkungan fisik sebaik-baiknya.

b. Kesempatan Pengembangan Karir

Pengembangan karir akan membuat iklim organisasi menjadi baik. Pengembangan karir (promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir.

Sesuai dengan pendapat Rachmawati (2008:135), “organisasi harus mendukung para

karyawan untuk mengembangkan karier mereka karena hal ini sangat vital dalam menjaga loyalitas, terutama karena saat ini makin sulit dan langka mencari tenaga kerja yang berbakat. Manajer harus berusaha membantu karyawannya untuk dapat bekerja seefektif mungkin dan menciptakan iklim kerja yang memungkinkan tercapainya pengembangan karier dan kepuasan kerja.

Menurut Siagian (2010:215), tujuh hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karir yaitu sebagai berikut :

- 1) Prestasi kerja yang memuaskan
- 2) Prestasi yang dimiliki diketahui oleh pimpinan dan bagian kepegawaian untuk menentukan layak atau tidaknya untuk dipromosikan.
- 3) Kesetiaan pada organisasi.
- 4) Pemanfaatan mentor dan sponsor. Misalnya dengan mendapatkan pengalaman dari diikutsertakan dalam kegiatan seminar, loka karya, konferensi, dan sebagainya.
- 5) Mendapatkan dukungan dari bawahan.
- 6) Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh.
- 7) Berhenti atas permintaan sendiri untuk mengembangkan rencana karier sendiri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesempatan pengembangan karir yaitu kesempatan yang diberikan untuk naik pangkat bagi pegawai yang telah mengabdikan dan berprestasi dalam bekerja. Dengan

pemberian kesempatan pengembangan karir akan memberi dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

c. Hubungan Pegawai Dengan Pimpinan

Hubungan baik antara pegawai dengan pimpinan harus terjaga untuk menciptakan iklim organisasi yang baik. Jika hubungan baik antara pegawai dengan pimpinan dapat terjalin dengan baik, maka pimpinan juga dapat memberi motivasi kepada pegawai. Menurut Djajendra (2010) bahwa,

“Pimpinan harus mempunyai mindset dan perilaku untuk membantu karyawan mencapai kinerja dan prestasi maksimal dengan cara-cara persuasive. Pimpinan hanya boleh menggunakan kekuasaannya dalam hal membuat keputusan dan mengarahkan karyawan ke visi, misi dan tujuan organisasi. Tapi dalam hubungan kerja sehari-hari, pimpinan haruslah berperan sebagai orang tua yang membimbing setiap pegawai melalui sikap baik dan kasih sayang. Demikian juga dengan karyawan, para karyawan harus secara ikhlas dan cerdas mengarahkan seluruh energy, potensi dan kekuatan dirinya untuk membantu kesuksesan tanggung jawab pimpinan. Hubungan yang tulus, ikhlas dan mensyukuri haruslah menjadi modal yang menjadi kuat dalam menyatukan semua perbedaan di dalam organisasi.

Kepemimpinan yang berkualitas akan muncul di saat pimpinan fokus untuk pertumbuhan potensi karyawan dan organisasi. Setiap karyawan pasti mengharapkan perubahan kearah yang lebih baik dari karir kerja dan kehidupan pribadinya. Oleh karena itu pimpinan wajib berjuang untuk menciptakan budaya yang memungkinkan orang untuk tumbuh dan berkembang. Untuk dapat tumbuh dan berkembang, maka setiap karyawan wajib berkontribusi dengan maksimal buat

pimpinan dan organisasi. Setiap orang dalam organisasi baik pimpinan maupun karyawan wajib berbagi visi yang menunjukkan bahwa semua orang terlibat dalam suatu tujuan yang lebih besar buat kejayaan organisasi”.

Hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai terjalin dengan baik apabila komunikasi lancar. Komunikasi dapat menyampaikan tugas yang diberikan pada pegawai. Sesuai pendapat Terry (2011:213) bahwa,

“komunikasi yang baik memberikan motivasi. Ia mendorong rasa berpartisipasi, ia membangkitkan perhatian yang besar akan pekerjaan. Membagi informasi untuk perhatian dan keuntungan timbal balik memberi dorongan vital bagi rasa seorang pegawai bahwa ia masuk golongan”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan pegawai dengan pimpinan harus terjalin dengan baik. Komunikasi merupakan alat yang penting untuk dapat menjali hubungan baik dengan pegawai. Pimpinan tidak mampu memajukan organisasi tanpa ada kerja sama dengan pegawai. Pegawai juga tak bisa mengerjakan tugas tanpa ada perintah dan arahan dari pimpinan. Pimpinan harus berusaha menciptakan iklim organisasi yang nyaman dalam organisasi.

d. Kerja Sama

Seorang pegawai bekerja di dalam perusahaan tidak sendiri. Di dalam melakukan aktifitas, pegawai pasti membutuhkan orang lain. Dengan demikian pegawai wajib membina hubungan yang baik

antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena pegawai saling membutuhkan hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Komunikasi yang baik merupakan kunci membangun hubungan kerja sama antar anggota organisasi. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi prestasi kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara dalam web USU (2011) untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan :

- 1) Pengaturan waktu
- 2) Tahu posisi diri
- 3) Adanya kecocokan
- 4) Menjaga keharmonisan
- 5) Pengendalian desakan dalam diri
- 6) Memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain
- 7) Jangan mengatur orang lain sampai anda mampu mengatur diri sendiri
- 8) Tidak mengumbar kemarahan pada orang lain
- 9) Bersikap bijak dan bijaksana

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kerja sama adalah kegiatan yang dilakukan pegawai secara bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama sangat diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Karena tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan sendiri.

Ada pekerjaan yang perlu dilakukan bersama. Sehingga perlu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai.

C. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja

Kegiatan-kegiatan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi lingkungan kerja beserta individu-individu yang bekerja di instansi tersebut. Motivasi adalah suatu dorongan yang menjadi dasar membuat seseorang mau berbuat atau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kebutuhan yang ingin dipenuhi seseorang. Ada berbagai hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Motivasi pegawai dalam bekerja akan menunjukkan indikasi sebagai berikut terlihatnya ketekunan pegawai dalam bekerja, terlihatnya kegairahan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, terlihatnya semangat pegawai dalam mengerjakan tugas, terlihatnya sikap disiplin pegawai dan terlihatnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

Indikasi-indikasi motivasi mempunyai hubungan dengan keadaan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi yang nyaman, tentu akan membuat pegawai termotivasi dalam bekerja yang terlihat dari indikasi-indikasi motivasi. Suasana lingkungan organisasi yang mendukung pegawai untuk dapat bekerja merupakan iklim organisasi.

Sesuai dengan pendapat Wirawan (2008:122),

iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan

mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi dan kemudian menentukan kinerja organisasi

Iklim organisasi tersebut merupakan hasil pemaknaan yang dilakukan individu terhadap lingkungan organisasinya. Iklim organisasi lebih bersifat subyektif dan memiliki efek yang berbeda-beda pada masing-masing individu. Iklim yang positif dan menyenangkan bagi individu ditandai dengan penilaian atau pemaknaan yang positif terhadap aspek-aspek atau dimensi-dimensi dari iklim organisasinya, yaitu tanggung jawab yang diberi pimpinan pada pegawai, kualitas kepemimpinan yang menciptakan iklim yang kondusif, keakraban antara sesama anggota dalam organisasi, kebebasan yang diberikan pimpinan untuk pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan komunikasi yang lancar dalam organisasi.

Iklim organisasi yang positif membuat pegawai merasa senang, aman, nyaman, dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi yang bersangkutan. Di saat pegawai merasakan keamanan, kenyamanan, dan penuh kebermaknaan di tempatnya bekerja, maka secara tidak langsung pegawai akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik. Sehingga akan terlihat indikasi motivasi yaitu ketekunan, kegairahan, semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab.

Iklm organisasi yang negative muncul ketika individu merasa tidak mendapatkan perlakuan yang baik dan juga tidak merasa diperhatikan oleh perusahaan dan atasannya. Suasana kerja dan segala dimensi yang ada di lingkungan kerjanya dinilai tidak menyenangkan. Indikasi iklim organisasi yang negative yaitu hukuman yang negative, inisiatif individu terhambat, komunikasi yang tidak lancar, kepemimpinan yang otoriter, dan begitu banyak struktur serta kebijakan perusahaan yang formal, kaku, dan memberatkan karyawannya. Akibat dari iklim organisasi yang negative adalah pegawai tidak akan merasa senang dan nyaman. Dalam keadaan yang seperti itu, karyawan tidak bekerja dengan optimal karena kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik.

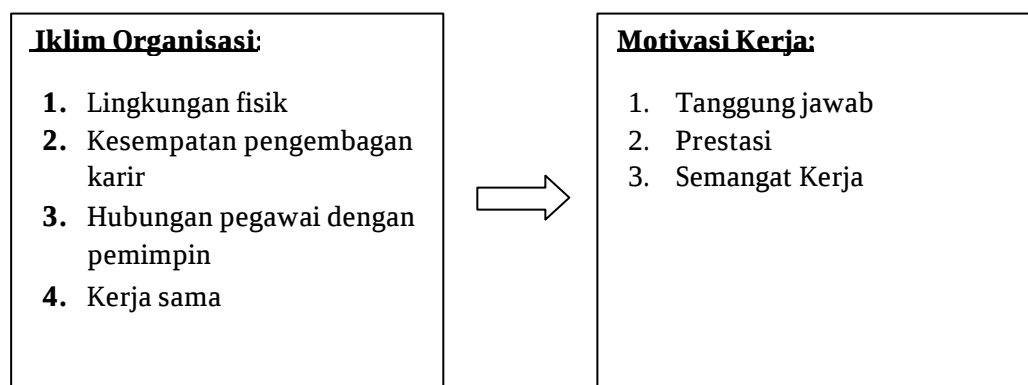
Jadi terlihat motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang baik. Bila iklim organisasi nyaman dan dapat mendukung pegawai dalam bekerja, maka pegawai memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik.

D. Kerangka Konseptual

Dari indikasi motivasi kerja dan iklim organisasi dapat dilihat bahwa penciptaan iklim organisasi yang baik, dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja sesuai keinginan organisasi yang dipengaruhi oleh keinginan yang ingin dipenuhi. Keinginan tersebut bisa berupa keadaan lingkungan

tempat bekerja. Iklim organisasi merupakan keadaan lingkungan organisasi yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Bila iklim organisasi baik tentu motivasi kerja pegawai akan muncul untuk dapat bekerja dengan baik. Sehingga pekerjaan yang diberikan akan dapat dikerjakan dengan baik.

Dapat digambarkan dengan kerangka masalah sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Konseptual Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah “ Terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai.”

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor ideal dikali 100%. Mean yang diperoleh 110,62 , skor ideal 150, standar deviasi 11,46. Persentase ini (73,3 %) berada pada kategori cukup baik.
2. Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik, dengan mean rata-rata 105,06, skor ideal 150 dan standar deviasi diperoleh 10,23. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,846$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini :

1. Para pegawai hendaknya dapat menciptakan iklim organisasi yang baik lagi terutama dengan menjaga lingkungan fisik. Selain itu pimpinan perlu memberi kesempatan pengembangan karir dan menjaga antara pimpinan dan pegawai senantiasa menjaga hubungan yang baik. Selain itu pegawai juga perlu menciptakan kerja sama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Diharapkan para pegawai hendaknya meningkatkan motivasi kerja yang baik dengan lebih bertanggung jawab, mempunyai keinginan berprestasi dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu pimpinan perlu mengetahui dan berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai agar para pegawai termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik.
3. Karena terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja maka diharapkan pada kepala dinas untuk dapat membina para pegawai untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang positif agar para pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Iklim organisasi yang baik dapat memberi motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (1989). *Prosedural Penelitian*. Jakarta, Rineka Cipta
- Ahmad Saebani, Beni. 2008. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Astuti. 2006. Iklim Organisasi Pada BAAK Universitas Negeri Padang. (*Skripsi*).
Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP
- Darman. 2004. Kontribusi iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMPN 1 IV angkat candung kabupatena agam. (*Tesis*). Jurusan Administrasi Pendidikan Pascasarjana UNP.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. "*Manajemen Pendidikan: Landasan Teori dan Perkembangannya*". Padang: UNP Press
- Hadi, Sutrisno . 1989. "*Statistik Pendidikan*". Jilid II. Jakarta. Andi Offset
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Edisi ke-14). Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stinger. 2010. Iklim Organisasi (Online
<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/iklim-organisasi/>)
- Sutisna. 2009. Iklim Organisasi (online
<http://gurutisna.wordpress.com/2009/03/05/iklim-organisasi/>)
- Djajendra. 2010. Motivator (online <http://djajendra-motivator.com/>)
- Irianto, Agus. 2007. "*Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*". Cetakan ke-4. Jakarta: Kencana
- Miduk Manalu, Huminsa. 2007. Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kes. Berangin Kota Sawah Lunto. (*Skripsi*). Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP