

# Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

Ivona Yunita

*Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP*

## *Abstrack*

*This research was backgrounded by a phenomenon was that educate found in the education department of youth and sports Solok is still a lack of employees motivation in the work. The aims of This study are to know about relationship of organizational climate with employee motivation in the education department of Solok. The study population are all employees of education department of youth and sports Solok totaling 73 people, and the sample in this study is 40 people who se were taken by using a proportional stratified random sampling technique. the research instrument was a questionnaire Likert Scale models. The results of the data analysis showed that: 1) motivation of employees in the education youth and sports Solok is in good categories (78.23%), 2), organizational climate of education youth and sports Solok is in good category (80,8%) and 3) there is a significant relationship between organizational climate and motivation of employees working in the education department of youth and sports Solok with t by 7.82 at the 99% confidence level.*

## **Pendahuluan**

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh beberapa faktor diantara faktor yang sangat dominan adalah tenaga kerja atau pegawai. Motivasi menurut Hamzah (2010:1), adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Menurut Gistituati (2009:233) mengemukakan bahwa yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mempunyai keinginan kuat untuk berhasil dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari tingkah lakunya yang ulet, aktif, kreatif, tekun, bersungguh

sungguh, semangat, bertanggung jawab, dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Menurut Hellriegel dan Slocum dalam sujak (1990:249) ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yang meliputi

perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja dan organisasi.

Dari observasi awal dapat diidentifikasi masalah yang di duga mempengaruhi motivasi kerja pegawai diantaranya adalah : kurangnya disiplin pegawai dalam mengerjakan tugas, kurangnya tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas, kurangnya ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas, kurangnya semangat pegawai dalam bekerja, kurangnya kepedulian kerja pegawai dalam bekerja, kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, kurangnya keakraban pegawai dengan pegawai lain , kurangnya kerjasama pegawai dengan pegawai lain Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi tentang : Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, Iklim organisasi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, Hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten solok.

Sedangkan menurut wahjosumidjo (1987) yang termasuk dengan indikator motivasi kerja ini adalah, ketekunan, semangat, dan tanggung jawab akan diuraikan secara rinci sebagai berikut :

- a) Ketekunan Dalam bekerja. Dalam siagian (1995) mengatakan bahwa ketekunan sama dengan kesungguhan dalam bekerja. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Pegawai yang tekun dapat dilihat dari cara pegawai dalam melasanakan pekerjaannya.
- b) Semangat kerja. Guba (Panggabean, 2004) mengatakan bahwa semangat kerja dapat didefinisikan dengan dua cara, yaitu : (a) Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu dan (b) Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan.
- c) Tanggung jawab. Menurut Wursanto (2005:228) menyatakan Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah dibebankan kepadanya. Jadi tanggung jawab merupakan kewajiban atau tugas yang dibebankan kepada seseorang yang mempunyai fungsi, kedudukan, jabatan, atau posisi. Secara hirarkis tanggung jawab dibedakan menjadi tanggung jawab operatif dan tanggung jawab manajemen.

Menurut Hamzah (2010) secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi kerja yaitu dari dalam dan dari luar meliputi minat dan keinginan untuk memperoleh penguatan. Sedangkan dari luar seperti gaya kepemimpinan, supervisi yang baik, lingkungan kondisi kerja dan iklim organisasi. . Iklim organisasi, Menurut teori Tagiuri dan Litwin dalam Sobirin (2007:139) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karateristik atau sifat organisasi.

Berdasarkan fenomena dilapangan iklim organisasi yang akan diteliti di dalam penelitian ini ditekankan pada dimensi hubungan. di dalam dimensi hubungan ini mencakup aspek interaksi yang dilakukan pegawai dengan sesamanya dan personil organisasi lainnya serta kepala organisasi itu sendiri. Adapun indikator yang termasuk dalam dimensi ini adalah dukungan pegawai, kerjasama, keakraban, dan keterlibatan.

- a) Keakraban. Kurangnya rasa keakraban terlihat dari perilaku individu dalam sebuah organisasi mempertahankan jarak social dengan individu lainya. Menurut Hadiyanto (2000) menyatakan bahwa keakraban menunjuk pada hubungan seseorang dengan pihak lain terasa menyenangkan dan akrab. Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka disimpulkan bahwa keakraban menunjukkan adanya kebersamaan nilai dan pandangan orang-orang yang ada dalam organisasi.
- b) Dukungan (suportif). Dukungan akan memberikan makna positif bagi seseorang, karena dengan memeberikan dukungan berarti turut bersimpati. Rahmad mengutip pendapat Gibb (2007), mengatakan enam (6) perilaku yang menimbulkan sikap suportif adalah: Deskripsi yaitu penyampaian perasaan dan persepsi tanpa menilai, (b) orientasi masalah yaitu menkomunikasikan keinginan untuk bekerja sama mencari pemecahan masalah, (c) spontanitas yaitu sikap jujur dan dianggap tidak menyelimuti motif yang terpendam, (d) empati yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain, (e) persamaan yaitu sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis dan, (f) profesionalisme yaitu kesediaan untuk meninjau kembali pendapat kita, untuk mengakui bahwa pendapat manusia adalah tempat kesalahan.
- c) Kerjasama. Menurut Sastrohadwiryo (2002) kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Dengan kata lain kerjasama yaitu pertalian atau ikatan yang membuat seseorang pegawai merasa menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kelompok pegawai lainya.
- d) Keterlibatan. Keterlibatan kerja menurut Werther dan Davis (1993:534) adalah suatu metode sistematis yang berusaha memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan yang diambil oleh perusahaan sehingga mereka merasa mempunyai rasa memiliki dengan perusahaan tersebut.. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi berikutnya, tapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yaitu untuk mencari hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Solok yang berjumlah 73 orang dengan sampel sebesar 40 orang. Teknik yang digunakan

dalam pengambilan sampel adalah *stratified proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan masa kerja pegawai yang bersangkutan. Alasan pengambilan dengan teknik ini yaitu dengan pertimbangan untuk memberi kesempatan yang sama kepada setiap anggota strata populasi untuk terpilih menjadi sampel. Besarnya sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus cochrane.

Tabel 1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kab.Solok

No	Nama bidang	Ppls berdasarkan ms kerja		Jumlah
		> 15 thn	≤ 15 thn	
1	Sekretaris	15	11	26
2	TK/SD	8	2	10
3	SMP	9	2	11
4	SLTA	6	2	8
5	PNF	6	2	8
6	PORA	6	4	10
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>73</b>

Sumber: Dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Solok

### Sampel

Adapun teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel ini yaitu *stratified proportional random sampling*. Penentuan sampel berdasarkan masa kerja pegawai yang bersangkutan. Alasan mengambil dengan teknik ini yaitu dengan pertimbangan untuk memberi kesempatan yang sama kepada setiap anggota strata populasi untuk terpilih menjadi sampel.

$$n_0 = \frac{t \cdot p \cdot q}{d^2} \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

Keterangan:

$n_0$  = besar sampel tahap pertama

$n$  = besar sampel tahap kedua

$t$  = taraf kepercayaan dalam penelitian ini ditetapkan 95% = 1.96

$d$  = batas toleransi kesalahan pengambilan sampel sebesar 10% = 0.1

$p$  = besar proporsi kelompok dalam strata

$q$  = 1-p atau proporsi perhitungan sampel dengan memakai rumus diatas

Pengambilan sampel dilakukan dengan tahap berikut ini:

#### a. Identifikasi Strata

Strata populasi yang dipertimbangkan dalam pengambilan dalam pengambilan sampel ini adalah strata masa kerja pegawai yang terdiri dari besar dari 15 tahun (> 15 thn) dan kurang sama dengan 15 tahun (≤ 15 thn). Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa masa kerja ini berpengaruh pada

Hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai yang nantinya akan berdampak pada keefektifan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

b. Proporsi Masing-masing

1. Pegawai yang bekerja > 15 tahun sebanyak 50 orang dengan proporsi  
 $p_1 = \frac{50}{73} = 0,68$        $q = 1 - 0,68 = 0,31$

2. Pegawai yang bekerja ≤ 15 tahun sebanyak 23 orang dengan proporsi  
 $p_2 = \frac{23}{73} = 0,31$        $q = 1 - 0,31 = 0,68$

c. Penentuan Ukuran, untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus Cochran, yaitu :

$$n_0 = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,68 \cdot 0,31}{(0,1)^2} = \frac{3,84 \cdot 0,68 \cdot 0,31}{0,01} = \frac{0,80}{0,01} = 80$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0-1}{73}} = \frac{80}{1 + 1,0} = \frac{80}{2,0} = 40$$

**Hasil Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yakni iklim organisasi dan variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y). Deskripsi data tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

**Motivasi kerja**

Berdasarkan data penelitian untuk motivasi kerja pegawai diperoleh rentang skor (range) 41 dengan skor terendah 109 dan skor tertinggi 150. Dari analisis data diketahui skor rata-rata (*mean*) sebesar 117,35 simpangan baku (*standard-deviasi*) 7,344 median 129,46 modus 153,86 intervalnya 7 dan rentangan intervalnya 6. Berkenaan dengan motivasi kerja pegawai dapat dideskripsikan hasil penelitian dilihat dari tabel dibawah berikut ini.

Tabel 1: Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
144-150	4	10 %

138-143	2	5%
132-137	5	12,5%
126-131	6	15 %
120-125	12	30 %
114-119	9	22,5%
108-113	2	5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 29 orang pegawai memperoleh skor diatas rata-rata, 9 orang (22,5%) berada pada skor rata-rata, dan 11 orang pegawai (27,5%) berada dibawah skor rata-rata. Responden yang berada pada skor terendah sebanyak 2 orang (5 %) dan skor tertinggi sebanyak 4 orang (10%) dari seluruh responden yang ada. Sedangkan skor ideal mencapai 78,23% dari skor rata-rata. Perhitungan diatas mendukung bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori cukup baik. Untuk mengetahui rata-rata setiap indikator dari motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

No	Indikator	Skor Ideal	Rata-Rata	Capaian %	Kriteria
1.	Semangat kerja	50	39,65	79,30%	Cukup Tinggi
2.	Ketekunan pegawai	50	39,40	78,80%	Cukup Tinggi
3.	rasa tanggung jawab	50	41,00	80,00%	Tinggi
<b>Skor Rata-rata</b>		<b>150</b>	<b>120,05</b>	<b>80,03%</b>	<b>Tinggi</b>

Dari Tabel 2 dapat dilihat skor rata-rata motivasi kerja pegawai adalah 120,05 dengan capaian 80,03%. Tingkat capaian ini berada dalam kriteria tinggi. Ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah baik dalam artian sangat baik. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa indikator pertama motivasi kerja pegawai adalah semangat kerja pegawai dalam tugas dengan tingkat capaian 79,30% cukup tinggi, indikator kedua adalah ketekunan pegawai yang cukup tinggi dengan tingkat capaian 78,80%, indikator ketiga adalah rasa tanggung jawab dengan tingkat capaian 80,00% atau tinggi. Ternyata ketiga indikator motivasi kerja pegawai masih ada yang belum tinggi, dan indikator yang paling tinggi tingkat capaiannya adalah indikator ketiga yaitu rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

### ***Iklm organisasi (Y)***

Berdasarkan data penelitian untuk iklim organisasi diperoleh rentang skor (range) 43 dengan skor terendah 116 dan skor tertinggi 158. Dari analisis data diketahui skor rata-rata (*mean*) sebesar 137,5 simpangan baku (*standard-deviasi*) 6,958 median 134,7 modus 141,1 banyaknya kelas (interval) 7 dan panjang kelas 6. Berkenaan dengan iklim organisasi, didistribusikan hasil penelitian pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1: Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
152-158	1	2,5%
146-151	4	10%
140-145	7	17,5%
134-139	10	25%
128-133	9	22,5%
122-127	4	10%
116-121	5	12,5%
Total	40	100%

Berdasarkan tabel dan gambar diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 22 (55%) orang pegawai memperoleh skor diatas rata-rata, 10 (25%) orang pegawai berada pada skor rata-rata. 28 (70%) orang pegawai berada dibawah skor rata-rata. Responden yang berada pada skor terendah sebanyak 5 orang pegawai (12,5%) dan skor tertinggi sebanyak 1 orang pegawai (2,5%) dari seluruh responden yang ada. Sedangkan skor idealnya mencapai 80,8%. Perhitungan diatas membuktikan bahwa iklim organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori baik. Untuk mengetahui rata-rata setiap indikator dari motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 3. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Iklim Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

No	Indikator	Skor Ideal	Rata-Rata	Capaian%	Kriteria
1.	Keakraban	50	38,85	77,70%	Cukup Tinggi
2.	Dukungan	35	28,88	82,50%	Tinggi
3.	Kerjasama	55	44,05	80,09%	Tinggi
4.	Keterlibatan	30	23,85	79,50%	Cukup Tinggi
<b>Skor Rata-rata</b>		<b>170</b>	<b>135,63</b>	<b>79,78%</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

Dari Tabel 3 dapat dilihat skor rata-rata iklim organisasi adalah 135,63% dengan capaian 79,78%. Tingkat capaian ini berada dalam kriteria cukup tinggi. Ini berarti bahwa Iklim Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok cukup baik. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa indikator pertama iklim organisasi adalah keakraban dengan tingkat capaian 77,70% atau cukup tinggi, indikator kedua adalah dukungan yang tinggi dengan tingkat capaian 82,50% atau tinggi, indikator ketiga adalah kerjasama dalam tugas dengan tingkat capaian 80,09% atau tinggi, sedangkan indikator yang keempat adalah keterlibatan pegawai dalam bekerja dengan tingkat capaian 79,50% atau cukup tinggi. Ternyata keempat indikator iklim organisasi sudah dikatakan cukup baik, dan indikator yang paling tinggi tingkat capaiannya adalah indikator kedua yaitu dukungan dalam melaksanakan tugas.

### **Uji Hipotesis**

Untuk lebih jelasnya hasil penelitian ini, peneliti menganalisis variabel motivasi kerja pegawai dengan iklim organisasi pegawai. Hubungan variabel motivasi kerja pegawai dengan iklim organisasi pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

	variabel	variabel
r <sub>hitung</sub>	0,492	0,492
r <sub>tabel</sub>	0,312	0,312

Dari uji hipotesis terhadap variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai dapat dilihat bahwa variabel pertama iklim organisasi pegawai uji hipotesis  $r_{hitung} 0,492 > r_{tabel} 0,312$  dan uji keberatan korelasi di peroleh t<sub>hitung</sub>  $7,482 > 2,66$  hal ini berarti bahwa motivasi kerja berhubungan dengan iklim organisasi. hal ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan iklim organisasi.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan kondisi awal di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, masih kurangnya motivasi kerja pegawai dan iklim organisasi. Hal ini dapat dilihat dari pengamatan yang dilakukan selama praktek lapangan manajemen. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok terlihat bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah cukup baik dengan persentase 78,23% setelah di lakukan penelitian. Sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Hamzah (2010:1), mengungkapkan motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Sedangkan motivasi kerja menurut Hamzah (2010:72) menyatakan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suasana yang dirasakan secara langsung oleh pegawai terhadap apa yang terjadi dalam organisasi, baik hubungan antara sesama personil organisasi maupun suasana yang dirasakan dari fasilitas organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi, dan kepuasan kerja pegawai.



Uraian tentang motivasi kerja dan iklim organisasi menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai menentukan kinerja pegawai yang seharusnya. maka dari itu motivasi kerja pegawai perlu di bina dan ditingkatkan, setidaknya juga menyangkut iklim organisasi yang kondusif. hal ini perlu di upayakan pada setiap organisasi terutama pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

Menurut teori Stinger dalam Wirawan, (2007) 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. Sedangkan menurut teori Robert G. Owens Iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berada pada kategori baik dengan persentase 80,8%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan terhadap motivasi kerja pegawai tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan iklim organisasi. Ini sesuai dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh koefisien korelasi motivasi ke  $r_{hitung} 0,492 > r_{tabel} 0,312$ . Sehingga terdapat hubungan dengan iklim organisasi dengan hasil uji keberartian korelasi diperoleh  $t_{hitung} 7,482 > t_{tabel} 2,66$  (pada taraf kepercayaan 99%).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai berhubungan dengan iklim organisasi. Dilihat dari hasil penelitian motivasi kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok cukup baik, sedangkan iklim organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok baik.

## **Kesimpulan dan saran**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan Motivasi Kerja pegawai dengan Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori cukup baik, dengan persentase pada variabel ini adalah 78,23%.
- Iklim organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori baik dengan Persentase ini (80,8 % ).
- Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja pegawai dengan iklim organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh  $r = 0,492$  pada taraf kepercayaan 99%.

## Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka di kemukakan beberapa saran:

- Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori cukup baik (78,23%), maka diharapkan pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Kabupaten Solok lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas.
- Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori baik (80,8% ), maka diharapkan kepada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok lebih baik lagi dalam membangun iklim organisasi.
- Mengingat terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja pegawai dengan iklim organisasi maka diharapkan kepada pegawai dan pemimpin untuk selalu mengembangkan motivasi kerja dengan iklim organisasi yang tepat agar dapat mencapai tujuan yang di harapkan di lembaga.
- Bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti kajian ini untuk lebih memperluas kajiannya yang terkait dengan aspek-aspek lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2007. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Gistituati, Nurhizrah (2009). *Manajemen pendidikan landasan teori dan perkembangnya* Padang : UNP Press
- Hadiyanto (2000), *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset dan Aplikasi* Padang : UNP
- Siagian, Sondang. *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sobirin, ahmad. (2007). *Budaya organisasi*. Yogyakarta : Unit Penerbit Dan Percetakan YKPN
- Sugiono, 2010. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabet. Bandung : Alfabeta
- Sujak, Abi (1990), *Kepemimpinan Manejer* Jakarta : Rajawali
- Uno, Hamzah. (2010). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Wursanto, (2005). *Dasar-dasar ilmu oraganisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wahjosumidjo (1987). *Kepemimpinan dan motivasi* . Jakarta: Ghalia indonesia