

HUBUNGAN IKLIM KERJASAMA DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK

Elvi Nofrida

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This study aimed to obtain information about: (1) employee morale at Solok City Department of Education, (2) Climate Cooperation in Solok City Department of Education, (3) climate cooperation relationship with employee morale at Solok City Department of Education. The hypothesis of the proposed research is “climate of cooperation correlate significantly with employee morale at Solok City Department of Education. The present study is correlational, which is to see the climate of cooperation relationship with employee morale at Solok City Department of Education. The population of this research is an employee who is a civil servant in Solok City Department of Education totaling 74 people. Large study sample was 50 persons specified by proportional stratified random sampling technique. The instrument used for data collection was a questionnaire type a Likert scale that have been valid and reliabel. The technique of data analysis is done by using the formula Product Moment Correlation and T-test. The results of the data analysis showed that (1) Morale in Solok City Department of Education is in the category is quite (77,27%), (2) Climate cooperation in Solok City Department of Education are on the category is quite (79,24%), and (3) there is a significant relationship to climate between cooperation with employee morale at Solok City Department of Education with a correlation coefficient = 0,71 $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,279$ at 95% confidence level and $t_{hitung} = 7,03 > t_{tabel} 2,021$ at 95% confidence level. So it can be concluded that the cooperation climate affects employee morale at Solok City Department of Education.

Kata kunci: Iklim kerjasama dan semangat kerja

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu ajang melangsungkan proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia serta sumber- sumber lainnya dengan manajemen yang efektif dan efisien untuk merealisasikan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Melalui proses tersebut

setiap individu akan saling terintegrasi dengan yang lainnya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka sebagai anggota organisasi, terutama dalam kelompok kerja.

Kelompok kerja yang hebat tidak tergantung kepada kecemerlangan hasil kerja seorang anggotanya, tetapi pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaan secara bersama-sama. Menurut Musanef (1989: 79) “berhasilnya suatu usaha kerjasama sangat dipengaruhi atau ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalamnya baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan”. Itulah kebenaran dari pentingnya kerjasama dalam sebuah tim kerja yang ada pada organisasi. Kerjasama merupakan cara yang paling efektif untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih mudah.

Suatu organisasi memerlukan orang-orang yang mampu bekerja bersama sekelompok orang lainnya yang menjadikan kerjasama sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan yang sama serta visi dan misi yang sama. Tentu saja dalam bekerjasama tidak terlepas dari interaksi yang dilakukan sesama rekan kerja yang saling berhubungan. Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011: 267) “dalam hubungan antar rekan kerja, interaksi yang terjadi sesama pekerja akan menciptakan suasana tertentu”. Suasana inilah yang disebut dengan iklim. Dengan demikian iklim kerjasama dalam sebuah kelompok suatu organisasi haruslah kondusif agar mampu mewujudkan tujuan organisasi.

Dewasa ini, iklim kerjasama dalam organisasi tidak lepas dari dilema. Termasuk Dinas Pendidikan Kota Solok. Berbagai hal menjadi permasalahan yang dapat menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Hal ini tidak lepas dari konteks kehidupan sosial organisasi. Mulai dari kemampuan bersosialisasi hingga hubungan sosial itu sendiri. Beragam individu dengan karakter dan kepribadian yang berbeda-beda memberikan kontribusi yang sangat berpengaruh terhadap iklim kerjasama.

Di sisi lain, iklim kerjasama diduga mempengaruhi semangat kerja para pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena yang ada. Nyatanya semangat kerja yang kurang terlihat dari kedisiplinan dalam jam kerja, dimana ada beberapa pegawai yang tidak betah berlama-lama bersama rekan kerja, tidak ada keakraban diantara mereka, sehingga ada yang suka keluar untuk sekedar minum kopi dan membeli makanan ringan. Disamping itu kurangnya rasa cinta pegawai terhadap pekerjaan yang ia lakukan, sehingga kesungguhan para pegawai kurang tercermin dari kebiasaan-kebiasaannya yang tidak giat menyelesaikan pekerjaannya jika tidak terdesak waktu. Citra kerja seperti ini membuat pegawai kerdil untuk mampu berkreatifitas dalam menggunakan metode dan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan lebih mudah dan efektif dengan segala potensi yang ia miliki.

Fenomena lain adalah rasa tidak saling percaya yang tergambar pada saat seorang pegawai yang menaruh curiga terhadap pegawai yang berpartisipasi dalam memberikan saran dan masukan dalam menyelesaikan pekerjaan apabila mengalami kesulitan dan kendala. Beberapa pegawai beranggapan bahwa “tidak semua rekan kerja tulus memberikan saran dan suka rela membantu ketika ada

kesulitan tanpa mengharapkan suatu timbal balik” sehingga beberapa pegawai enggan untuk memberikan pendapat, ide- ide dan saran karena takut dianggap membangun reputasi untuk kepentingannya sendiri. Hal ini juga menggambarkan kurangnya rasa saling menghormati dan memberikan pengakuan terhadap partisipasi rekan kerja.

Adanya cekcok, perseteruan dan ketidak sesuaian karena masalah antar pribadi sehingga salah satu pihak yang bermasalah terkadang memilih menghindari sehingga sering meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu ada beberapa pegawai yang tidak maksimal melakukan pekerjaannya karena memiliki aktifitas lain diluar kantor yang lebih menggairahkan bersama komunitas lain. Ini dinilai sebagai keegoisan individu yang menjadikan iklim kerja sama menjadi buruk yang berdampak pada semangat kerja.

Menurut Syafaruddin (2002:71) “Teori psikologi menegaskan bahwa kelompok dengan semangat tim yang tinggi bekerja lebih baik daripada kelompok yang hanya memiliki sedikit semangat tim, hal ini berarti bahwa semangat kerja sama tim harus dibangun dalam organisasi”. Sehingga Nunung Chozanah dan Ating Tedjasutisna (1994: 94) berpendapat “Semangat kerja diperlukan sebagai pemacu motivasi untuk bekerja dalam mengejar suatu tujuan”.

Dengan demikian ciri- ciri pegawai yang semangat dalam bekerja adalah pegawai yang menyukai dan mencintai pekerjaannya, pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara sungguh- sungguh dan dengan antusias. Bersama bakat dan kemampuan yang dimiliki ia ikut berpartisipasi dalam mengupayakan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target, tentunya tidak terlepas dari kedisiplinan terhadap aturan dan ketetapan yang telah disepakati.

Moekijat (1989: 138) mengemukakan:

“Apabila pegawai- pegawai merasa barbahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan- kebiasaan yang tidak baik, misalnya mereka terlalu banyak mempergunakan waktu untuk keluar sekedar minum kopi, atau mereka sering datang terlambat ke kantor”.

Semangat kerja yang dimiliki oleh para pegawai berbeda setiap individunya. Berbagai faktor menjadi pemicu tingkat kegairahan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Ada pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan beberapa orang lainnya bekerja dengan semangat yang merunut pada buruknya kinerja.

Pegawai yang bekerja dengan penuh semangat sudah tentu ia memiliki kesungguhan dan antusias terhadap pekerjaannya. Pada prinsipnya, orang yang antusias terhadap pekerjaannya memiliki kesadaran yang tinggi, sehingga kedisiplinan menjadi suatu karakter yang sudah menjadi keharusan. Jadi dapat

dikatakan kedisiplinan pegawai mencerminkan semangatnya dalam bekerja. Menurut Moekijat (1989: 131) “Bila tiap pegawai membantu sepenuhnya kepada kelompoknya dan semangat kerja dari kelompok itu, maka ia harus mempunyai disiplin. Jadi moril atau semangat kerja dan disiplin mempunyai hubungan yang erat.”

Adapun yang menjadi indikator semangat kerja menurut Nawawi (1986: 125) adalah:

- 1) Kesanggupan untuk bekerja keras,
- 2) Keaktifan dalam semua kegiatan,
- 3) Kreatifitas dalam melaksanakan tugas,
- 4) Inisiatif dalam melaksanakan tugas,
- 5) Ikut serta dalam semua kegiatan (partisipasi).

Dengan demikian yang menjadi indikator semangat kerja dalam penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin. “Disiplin adalah suatu tindak perbuatan atau peraturan untuk menjamin ketetapan, keseragaman, kepatuhan, dan ketaatan dalam menjalankan tugas” (Nunung Chozanah dan Ating Tedjasutisna, 1994: 57).
- 2) Antusias. Musanef (1989: 74) mengartikan antusia adalah cara menunjukkan dan memperlihatkan perhatian yang tulus ikhlas dan menggembirakan serta semangat dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban dengan sebaik- baiknya.
- 3) Kreatifitas. Kreativitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 739) adalah daya cipta atau kemampuan untuk menciptakan. Kreativitas juga dapat di artikan kemampuan menciptakan segala pemikiran baru, cara, pemahaman atau model baru yang dapat disampaikan, kemudian digunakan dalam kehidupan berorganisasi.
- 4) Partisipasi. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 1024) mengartikan kreativitas sebagai bentuk keikutsertaan; perihal turut berperan serta dalam suatu kegiatan. Jadi, partisipasi adalah keikutsertaan atau keterlibatan pegawai dalam menyumbangkan kreativitas baik berupa ide- ide, saran-saran, dan memberikan kritikan yang disertai oleh tanggung jawab. Menurut Sudarwan Danim (2004: 142) “ada lima faktor penentu yang diduga kuat mempengaruhi tingkat partisipasi anggota kelompok yaitu: perasaan berpartisipasi, sikap pada pekerjaan, kebutuhan akan kebebasan, kepatuhan, dan penampilan kerja”.

Prilaku individu dalam organisasi menciptakan keadaan yang memberi pengaruh terhadap kelangsungan organisasi dengan sederet tujuan yang harus diwujudkan. Karena itu sangat penting untuk menyelaraskan dan mengkonduasikan iklim kerjasama. Timpe dalam Anggre Dodi (2010) “mengemukakan iklim kerjasama adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi dari individu-individu yang hidup dan

bekerja di dalam lingkungan tersebut, dan diperhatikan untuk mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka”.

Oemar Hamalik (1993: 98) “Kerja sama berlangsung dalam suatu proses kelompok, dimana para anggota kelompok mengadakan hubungan satu sama lain dan berpartisipasi, memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan bersama”. Meskipun terdapat banyak perbedaan, para anggota kelompok mesti mampu menyelaraskan persepsi dalam bekerja secara bersama- sama sebagai bagian dari proses kehidupan kelompok.

Pada dasarnya iklim kerjasama adalah suasana kerja yang terjadi dan berlangsung di lingkungan organisasi yang diciptakan oleh humanisme organisasi atau antar pribadi yang saling terintegrasi dalam organisasi itu sendiri dalam melakukan pekerjaan secara bersama- sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan sekumpulan manusia yang melakukan suatu bentuk kerjasama, dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi sebagai wadah atau tempat kerjasama, dimana motor penggerakannya adalah manusia, harus ditunjang tata hubungan yang didasari oleh ketentuan atau aturan yang dapat memaksa setiap manusia yang menjadi anggota organisasi mengarah kepada terciptanya pengaturan dan keteraturan. (Makmur, 2007:116)

Pentingnya iklim kerjasama Sondang P. Siagian (1984: 8) mengutarakan “Kerjasama yang serasi biasanya mempertinggi daya guna, hasil guna, dan tepat guna dari pada suatu organisasi. Kerjasama yang harmonis itu akan mendatangkan hasil yang lebih besar”. Hal ini memungkinkan terjadinya peningkatan prestasi dan perkembangan organisasi.

Menurut Oemar Hamalik (1993: 100) “Pentingnya kerja sama dalam kelompok memiliki manfaat bagi manajemen, yaitu:

- 1) Kelompok sosial mempengaruhi tingkah laku. Pengaruh kelompok terhadap individu dapat bersifat baik (membangun) dan dapat pula bersifat jelek (merusak). Pengaruh yang baik berkat adanya kerja sama yang harmonis, pemecahan masalah bersama, pembagian tugas dan lain sebagainya. Pengaruh yang bersifat merusak dapat timbul disebabkan oleh pengaruh kelompok yang memiliki nilai yang buruk.
- 2) Melatih berpikir bersama melalui diskusi terbuka dan situasi dimana tiap orang dapat menyetakan pendapatnya secara bebas. Melalui pertukaran pendapat akan diperoleh keputusan dan kesepakatan bersama, tiap anggota akan bersikap menghormati orang lain, rasa aman, dan solidaritas dikalangan anggota.
- 3) Kerjasama dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.
- 4) Kerjasama dalam kelompok merupakan pendidikan sosial bagi anggota interaksi dalam kelompok merupakan faktor yang menentukan moral dalam reaksi kelompok.
- 5) Kerjasama dalam kelompok merupakan grup therapy bagi unsur ketenagaan yang mengalami gejala gangguan mental. Tenaga yang malas dapat dorongan

kerja yang lebih aktif, yang pemalu lambat laun menjadi berani, dan sebagainya.

Menurut Maharuddin Pangewa (2004:165) “Tenaga kerja yang terampil dalam bidang- bidang pelaksanaan tugas masing- masing harus didasari oleh semangat kerjasama yang intim”. Artinya, bagaimana ahli dan terampilnya seseorang, apabila ia hanya bisa “bermain sendiri” dan tidak mampu bekerjasama, maka keahlian dan keterampilan itu tidak akan banyak artinya dan bahkan dapat merugikan organisasi sebagai keseluruhan karena naluri keegoisan.

Disisi lain seorang pegawai dengan segala keterbatasannya tidak akan mampu untuk bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain. Dengan demikian iklim kerjasama sangat penting dikondisikan dalam keadaan kondusif sebagai alat demi mewujudkan tujuan organisasi dan untuk mendatangkan hasil yang memberikan dampak positif baik bagi para pegawai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Gitosudarmo dan Sudita dalam Maharuddin Pangewa (2004: 160) mengemukakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kohesifitas (perpaduan atau kerjasama) seperti: ketidaksamaan tentang tujuan, besarnya kelompok, pengalaman yang tidak menyenangkan dengan kelompok, persaingan intern antar anggota kelompok, dan dominasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat artikan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kerjasama adalah:

- 1) Ketidaksamaan tentang tujuan. Ketidaksamaan pandangan mengenai tujuan dapat menimbulkan adanya konflik yang apabila tidak dapat dikendalikan akan merusak hubungan kerjasama pegawai.
- 2) Besarnya kelompok. Semakin besar anggota dalam kelompok maka semakin besar pula kemungkinan adanya keterbatasan interaksi dan kesempatan berkomunikasi dengan sebagian anggota kelompok lainnya.
- 3) Pengalaman yang tidak menyenangkan dengan kelompok. Iklim kerjasama akan terasa buruk ketika anggota kelompok tidak menarik antara satu sama lain, atau kurangnya kepercayaan diantara mereka atau adanya pengalaman yang tidak menyenangkan.
- 4) Persaingan intern antar anggota kelompok. Persaingan yang tidak sehat antar anggota kelompok menyebabkan perilaku negatif yang dapat menimbulkan konflik permusuhan dan perpecahan.
- 5) Dominasi yaitu adanya beberapa individu atau anggota kelompok mendominasi kelompok dengan keegoisan dan sifat menomor satukan diri terhadap segala hal. Hal ini menimbulkan kecemburuan dan diskriminasi sosial.

Beragam hal dapat membuat pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaannya termasuk kondisi dan suasana kerjasama yang berlangsung dalam organisasi. Sondang P. Siagian (1984:8) mengemukakan bahwa “Kerjasama yang harmonis merupakan suatu idealisme yang harus diperjuangkan terus menerus, maka minimal yang mutlak ada dalam setiap organisasi adalah

kemauan dan kemampuan untuk bekerja bersama untuk kemudian dikembangkan menjadi kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama”.

Kerjasama yang harmonis berkontribusi terhadap pencapaian tujuan secara efektif. Partisipasi pegawai dalam melakukan pekerjaan secara konvoi (bersama-sama) terlihat dengan mudah mampu menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sondang P. Siagian (2011: 347) dalam kerjasama, serikat pekerja turut kerja secara aktif dalam peningkatan efisiensi, efektifitas, produktifitas dan semangat kerja para karyawan.

Kerjasama yang serasi dan harmonis melambangkan kekuatan besar yang siap membawa organisasi pada tujuan yang diinginkan. Iklim kerjasama mencakup hal-hal yang berkaitan dengan segala macam perilaku individu yang menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2011: 348) hubungan yang didasarkan atas semangat kerjasama mencakup semua segi kehidupan organisasional yang didasarkan atas berbagai prinsip, seperti:

- 1) Saling menghargai,
- 2) Saling menghormati,
- 3) Saling mendukung,
- 4) Berusaha menempatkan diri pada posisi pihak lain,
- 5) Melakukan tindakan yang saling menguntungkan.

Dengan berlandaskan pada prinsip tersebut, ketika antara sesama pegawai saling mengupayakan untuk saling menjaga dan menciptakan suasana yang harmonis maka organisasi tersebut telah memiliki stabilitas iklim kerjasama organisasi yang kondusif. Lebih lanjut Rahmat J yang dikutip dari Anggre Dodi (2010) menggambarkan ciri-ciri iklim kerjasama yang kondusif dalam organisasi ditandai dengan munculnya:

- 1) Sikap saling terbuka,
- 2) Terjalannya hubungan antar pribadi yang akrab,
- 3) Sikap saling menghargai antara satu dengan yang lainnya,
- 4) Menghormati satu sama lain,
- 5) Mendahulukan kepentingan bersama.

Memaksimalkan iklim kerjasama harus didukung oleh seluruh pegawai yang ada dalam organisasi, karena pada dasarnya tidak ada seorangpun pegawai yang dapat mengabaikan pegawai lain tanpa melakukan interaksi. Kata saling disini memiliki makna yang mencerminkan bahwa tak seorangpun pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa campur tangan orang lain.

Dari beberapa pendapat di atas maka indikator iklim kerjasama dalam penelitian ini adalah:

- 1) Keakraban

- 2) Saling menghormati
- 3) Saling membantu
- 4) Keterbukaan
- 5) Mendahulukan kepentingan bersama
- 6) Saling percaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kota Solok dengan jumlah populasi 74 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Stratified Proposional Random Sampling*. Besar sampel penelitian adalah 50 orang.

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data primer yang diperoleh langsung dari responden dan data skunder yang diambil melalui instansi yang berkaitan. Untuk menguji hipotesis menggunakan rumus *Korelasi Pearson Product Moment*, dan Uji-t.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Semangat Kerja Pegawai

Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel semangat kerja pegawai tersebar skor tertinggi 133 dan skor terendah adalah 90, sedangkan skor maksimal idealnya 145 dan skor minimal 29. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh skor rata-rata (mean) = 112,46, median = 112,654, modus = 113,024, dan standar deviasi (SD) = 9,313. Adapun distribusi frekuensi skor data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja Pegawai

Kelas Interval	f	% Frekuensi Absolut	% Frekuensi Relatif
133-139	1	2%	28%
126-132	2	4%	
119-125	11	22%	
112-118	15	30%	30%
105-111	12	24%	42%
97-104	7	14%	
90-96	2	4%	
Jumlah	50	100%	100%

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh 30% responden memiliki semangat kerja rata-rata, 28% responden memiliki semangat kerja diatas skor rata-rata, sedangkan selebihnya 42% responden memiliki semangat kerja dibawah skor rata-rata.

Deskripsi Data Iklim Kerjasama Pegawai

Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel iklim kerjasama pegawai tersebar skor tertinggi 139 dan skor terendah adalah 91, sedangkan skor maksimal idealnya 145 dan skor minimal 29. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh skor rata-rata (mean) = 114,900, median = 113,071, modus = 109,413, dan standar deviasi (SD) = 12,725. Adapun distribusi frekuensi skor data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Kerjasama

Kelas Interval	f	% Frekuensi Absolut	% Frekuensi Relatif
133-140	6	12%	38%
125-132	8	16%	
117-124	5	10%	
109-116	14	28%	28,00%
101-108	11	22%	34%
93-100	5	10%	
85-92	1	2%	
Jumlah	50	100%	100%

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh 28% responden memiliki semangat kerja rata-rata, 38% responden memiliki semangat kerja diatas skor rata-rata, sedangkan selebihnya 34% responden memiliki semangat kerja dibawah skor rata-rata.

Dari hasil pengolahan data variabel penelitian di atas dapat diketahui secara kualitatif mengenai iklim kerjasama pegawai berada pada kategori Cukup Baik (79,24%) dan semangat kerja pegawai berada pada kategori Cukup Tinggi (77,27%). Persentase ini diperoleh dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%. Hasil perhitungan tersebut lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3: Rangkuman hasil mean variabel penelitian

Variable penelitian	Skor mean	Skor maksimal	Skor yang diperoleh	Penafsiran
Iklim Kerjasama	114,90	145	79,24%	Cukup
Semangat Kerja	112,04	145	77,27%	Cukup

Pada Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa iklim kerjasama pegawai berada pada kategori cukup, dan semangat kerja pegawai berada pada kategori cukup.

Untuk melihat koefisien hubungan variabel iklim kerjasama dan variabel semangat kerja digunakan rumus *korelasi Product Moment*, data dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil analisis data dengan menggunakan rumus *korelasi Product Moment* diperoleh $r_{hitung} = 0,710$, sementara itu r_{tabel} **0,279** (pada taraf kepercayaan 95%) dan **0,361** (pada taraf kepercayaan 99%). Ini berarti r_{hitung} besar dari r_{tabel} . Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8.

Untuk melihat keberartian hubungan digunakan uji *t*. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 7,03$ sementara itu $t_{tabel} = 2,021$ (pada taraf kepercayaan 95%) dan **2,704** (pada taraf kepercayaan 99%). Kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , maka dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian hipotesis yang berbunyi “iklim kerjasama berhubungan secara signifikan dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok”, diterima. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 3: Pengujian Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Uji-r dan Uji-t

r_{hitung} Product Moment	>	r_{tabel}		t_{hitung} Uji t	>	t_{tabel}	
		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
0,71		0,279	0,361	7,03		2,021	2,704

Berdasarkan pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan yang berarti antara iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan kota solok.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diujikan mengenai iklim kerjasama dan semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan kota solok dalam penelitian yang telah dilakukan diterima secara empiris yaitu dengan ditemukan hasil perhitungan analisis data diperoleh $t_{hitung} = 7,03$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,021$ (pada taraf kepercayaan 95%) dan **2,704** (pada taraf kepercayaan 99%) hal ini menandakan iklim kerjasama berhubungan secara signifikan dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok”.

Iklim kerjasama yang kondusif akan memberikan semangat kepada para pegawai untuk melakukan pekerjaannya guna mewujudkan tujuan organisasi. Penemuan ini didukung oleh teori Moekijat (1989: 130) menjelaskan bahwa “Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Sejalan dengan itu Sondang P. Siagian (2011: 347) menyatakan bahwa dalam kerjasama, serikat

pekerja turut kerja secara aktif dalam peningkatan efisiensi, efektifitas, produktifitas dan semangat kerja para karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh persentase semangat kerja pegawai sebesar 77,27% dengan kategori cukup tinggi. Semangat kerja ini perlu dipelihara dan ditingkatkan karena pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu unsur terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Nunung Chozanah dan Ating Tedjasutisna (1994: 94) bahwa “Semangat kerja diperlukan sebagai pemacu motivasi untuk bekerja dalam mengejar suatu tujuan”.

Selanjutnya hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan iklim kerjasama pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup kondusif dengan persentase 79,24%. Hal ini mengungkapkan bahwa iklim kerjasama yang cukup akan lebih baik jika terus dikembangkan kearah yang lebih baik. Sondang P. Siagian (1984:8) mengemukakan bahwa “Kerjasama yang harmonis merupakan suatu idealisme yang harus diperjuangkan terus menerus, maka minimal yang mutlak ada dalam setiap organisasi adalah kemauan dan kemampuan untuk bekerja bersama untuk kemudian dikembangkan menjadi kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama”.

Jika dilihat dari hasil analisis data tentang hubungan iklim kerjasama dan semangat kerja pegawai maka iklim kerjasama yang terus meningkat akan berdampak kepada peningkatan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Semakin baik iklim kerjasama maka semakin tinggi semangat kerja pegawai. Hal ini juga akan meningkatkan kualitas pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan. Pendapat ini didukung Syafaruddin (2002:71) “Teori psikologi menegaskan bahwa kelompok dengan semangat tim yang tinggi bekerja lebih baik daripada kelompok yang hanya memiliki sedikit semangat tim, hal ini berarti bahwa semangat kerja sama tim harus dibangun dalam organisasi”.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan tentang hubungan iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Solok sebagai berikut:

- Semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok sudah cukup tinggi terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan diperolehnya hasil analisis data sebesar 77,27% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup baik.
- Iklim kerjasama pada Dinas Pendidikan Kota Solok sudah cukup kondusif untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya hasil analisis data sebesar 79,24% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup baik.
- Terdapat hubungan yang berarti antara iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok dimana $t_{hitung} = 7,03$. Kemudian $t_{tabel} = 2,021$, maka dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf

kepercayaan 95%, dengan demikian “terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok”.

Seiring dengan simpulan di atas diharapkan bagi para staf pimpinan yang mejabat pada Dinas Pendidikan Kota Solok untuk dapat menyusun program dan kebijakan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai melalui pembinaan iklim kerjasama yang baik dalam organisasi. Adapun cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan perhatian terhadap disiplin, antusias, kreatifitas dan partisipasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Para karyawan dan karyawan Dinas Pendidikan Kota Solok hendaknya mampu menciptakan, menjaga dan meningkatkan iklim kerjasama yang kondusif dalam lingkungan kerja dengan membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, sehingga suasana yang tersebut dapat meningkatkan gairah dan semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chozanah, Nunung dan Tedjasutisna, Ating. 1994. *Dasar- Dasar Manajemen SMK 1*. Bandung: CV Amriko
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (KBBI)*. Jakarta: Gramedia
- Dodi, Anggre. 2010. *Gambaran Motivasi Kerja Dan Iklim Kerjasama Pamong Belajar Dalam Mengelola Program Pendidikan Luar Sekolah di Sanggar Kegiatan Belajar Kota Padang*. Padang: Skripsi
- Hamalik, Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen, Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Trigenda Karya.
- Makmur. 2007. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju
- Musanef. 1989. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung
- Nawawi. 1986. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung
- Pangewa, Maharuddin. 2004. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Siagian, Sondang P. 1984. *Peranan Staff Dalam Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung
- _____ 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syafaruddin. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo (Gramedia Widiasarana Indonesia)