

# HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA BARAT

**Sukri Ramadhani**

*Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP*

## *Abstract*

*The goal of this research are to see information about the Organizational Climate Relationship with employed Motivation Work. The population is 46 employee and the sample is 44 people that taken by proporsional random sampling research. The instrument of this research is question with Likert scale models that had tested for validity and reliability. Data analyzed using mean score and performance level. The result of this research are the Organizational Climate Relationship with Motivation to Work in office kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat.*

*Key word : Organizational Climate and Motivation work*

## **PENDAHULUAN**

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

Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas Sangat penting bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Mc. Cormick dalam Mangkunegara (2007:70) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya”.

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki, atau dengan kata lain motivasi mempengaruhi

prilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari atasannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamzah (2012:3) mengatakan bahwa “motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat”. Jadi jelas bahwa motivasi sebagai penggerak seseorang untuk mau bekerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi adalah dorongan yang timbul baik itu dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dia akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, ketekunan, kegairahan, semangat kerja dan penuh tanggung jawab sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan pengamatan dan survey yang dilakukan pada bulan Juni hingga Agustus 2012, terlihat bahwa motivasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul antara lain sebagai berikut:

Ada beberapa pegawai yang belum melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, seperti bermalasan dalam melaksanakan tugas, contohnya hanya datang mengisi absen pagi saja setelah itu langsung meninggalkan kantor padahal masih ada pekerjaan yang menumpuk, ada beberapa pegawai yang belum menguasai kompetensi profesional ini terlihat masih ada pegawai yang belum bisa menggunakan komputer, ada beberapa pegawai kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini terlihat dari tidak adanya kemauan dan kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa memikirkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas, ada beberapa pegawai yang kurang tergerak dalam melaksanakan suatu pekerjaan ini terlihat pada pegawai yang hanya rajin pada saat pimpinan berada di kantor namun apabila pimpinan tidak berada di kantor dia santai saja padahal masih pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat itu.

## **Motivasi kerja**

Selanjutnya Harbani dalam Winardi (2007:140) juga menjelaskan bahwa “Motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”.

Winardi (2001) bahwa “motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang keorganisasian guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja”.

Selanjutnya Greenberg & Baron (2003:190) motivasi kerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan kegairahan dan semangat kerja serta bertanggung jawab demi mencapai suatu tujuan.

Sergiovani dalam Haji (2009:10) “motivasi merupakan keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu”.

Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya salah satunya adalah Iklim Organisasi. karena iklim organisasi merupakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sebab iklim organisasi yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat.

## **Iklim Organisasi**

Menurut Payne dan Pugh dalam Arni Muhammad (2011:82) mendefinisikan iklim organisasi merupakan suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial

Menurut Tagari dalam Hayati (2005:82) “mendefinisikan iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dalam lingkungan internal organisasi yang alami oleh anggota mempengaruhi tingkah laku mereka, serta dapat diuraikan dalam istilah nilai satu set karakteristik tertentu dari lingkungan.

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.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Arikunto (1998) menyatakan bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam koefisien korelasi.

Populasi penelitian adalah semua Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 46 orang.

Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan penelitian populasi dimana apabila populasi kurang 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Dipilihnya teknik ini karena populasi heterogen atau terdiri dari kelompok-kelompok yang bertingkat.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data variabel (X) Iklim Organisasi ini adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu sangat menyenangkan (SM), Menyenangkan (M), Cukup Menyenangkan (CM), tidak Menyenangkan (TM), sangat tidak Menyenangkan (STM) maka butir pernyataan positif diberi skor SM=5, M=4, CM=3, TM=2 dan STM=1. Sedangkan pernyataan negatif diberi skor SM=1, M=2, CM=3, TM=4 dan STM=5 variabel (Y) Motivasi Kerja model skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: selalu (SL), sering, (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR) dan tidak pernah (TP). Sesuai dengan sifat kuesioner, maka butir pernyataan positif diberi skor SL=5, SR=4, KD=3, JR=2 dan TP=1. Sedangkan pernyataan negatif diberi skor SL=1, SR=2, KD=3, JR=4 dan TP=5

Penyusunan instrumen dengan langkah-langkah sebagai berikut: (a) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel, (b) menyusun butir-butir pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan indikator-indikator variabel, (c) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan menyusun butir angket dari segi bahasa dan aspek yang diukur dengan jalan mendiskusikannya dengan orang yang dianggap ahli di bidang tersebut, (d) melakukan uji coba instrumen. Indikator dari ke tiga variabel di atas dapat dilihat pada tabel berikut.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Hasil hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat”.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t

Koefisien Korelasi ( r )	r Tabel	Keberartian Korelasi ( t )	t Tabel
	$\alpha = 0,05$		$\alpha = 0,05$
0,42	0,291	6,64	2,021

Hasil perhitungan pada tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Iklim Organisasi dengan Motivasi kerja adalah signifikan yaitu  $r_{hitung} = 0,42 > r_{tabel} = 0,291$  pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data  $t_{hitung} = 6,64 > t_{tabel} = 2,021$  pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja

Pegawai dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai pada taraf signifikan 95% dengan koefisien korelasi 0,42 dan keberartian korelasi 6,64 dengan menggunakan uji t.

Motivasi Kerja Pegawai : Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata – rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai Motivasi Kerja di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi ( 89% dari skor ideal ). Hal ini berarti Motivasi Kerja Pegawai perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi.

Iklim Organisasi : Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata – rata ( mean ) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai Iklim Organisasi di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori Lebih baik ( 90% dari skor ideal ). Hal ini berarti Iklim Organisasi lebih baik di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat perlu dipertahankan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai adalah signifikan yaitu  $r_{hitung} = 0,42 > r_{tabel} = 0,291$  pada taraf kepercayaan 95%,  $t_{hitung} = 6,64 > t_{tabel} = 2,021$  pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan tabel interpretasi r menurut Suharsimi maka  $r_{hitung} = 0,42 > r_{tabel} = 0,291$  termasuk ke dalam interpretasi rendah, namun demikian kepemimpinan kepala sekolah dengan moral kerja guru memiliki hubungan yang signifikan ( berarti ).

Adanya hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan Motivasi Kerja Pegawai tersebut adalah Iklim Organisasi yang baik.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Iklim Organisasi di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat sudah baik sekali ( 90% dari skor ideal ),

Motivasi Kerja di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat sudah tinggi ( 89% dari skor ideal ), terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat sudah baik dimana besarnya koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,42 > r_{tabel} = 0,291$  dan keberartian koefisien korelasi  $t_{hasil} = 6,64 > t_{tabel} = 2,021$  pada taraf kepercayaan 95% Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut :

Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “tinggi”. Untuk itu diharapkan kepada guru untuk terus meningkatkan Motivasi Kerjanya agar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan, pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja Pegawai berada pada kategori “tinggi”. Untuk itu diharapkan kepada Pimpinan agar lebih membina Pegawai di dalam melaksanakan tugasnya agar Motivasi Kerja Pegawai tersebut dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta
- Djaali , 2012. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Depdikbud.(2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Jakarta: Balai Pustaka
- Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Hadianto. 2000. *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset Dan Aplikasi*. Padang: UNP.
- Hamzah B. Uno. (2012) *Teori Motivasi Dan Pengukuran: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- J. Yayat Hayati. 2005. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta Cx
- Rivai. Veitzil (2005). *Manajemen Sumber Manusia untk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sardiman. (2011). *Interaksi motivasi belajar mengajar*. jakarta: Rajawali Pers
- Siagian, Sondang P.(2010).” *Manajemen sumber daya manusia*”. Edisi ke -18. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono. (1998). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sopian. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset

- Tri Cahyono.(2000). *teori dan praktek kewiraswastaan*. Yogyakarta: Liberty
- Muhammad, arni.( 2011). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan ketujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Walgito, B. (2003). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Wursanto, Ig.( 2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Winardi. 2007. *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT Gravindo Pesada.
- Wibowo, 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat