

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN MEDAN BELAWAN KOTA MEDAN

Madin Silalahi ¹⁾ dan Roni Johannes H. Sinaga ²⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}

E-Mail :

silalahimadin@gmail.com ¹⁾, r_sinaga20@yahoo.com ²⁾

ABSTRAK

Para ahli teori organisasi mengatakan bahwa salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah iklim organisasi. Suasana yang tercipta di dalam organisasi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Medan Belawan Kota Medan. Populasi penelitian ini seluruh pegawai kecuali Camat dan Lurah, yang semuanya berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan sampel total, karena jumlah populasi di bawah 100 orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana keadaan iklim organisasi dan tingkat motivasi pegawai. Penelitian ini juga ingin mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasi produk moment dan instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket. Variabel dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (x) sebagai variabel bebas, dan Motivasi Kerja (y) sebagai variabel terikat. Setelah diketahui M dan SD, maka diuji kecenderungannya. Karena penelitian ini bersifat korelasi, maka skor variabel iklim organisasi (x) dan variabel motivasi kerja (y) harus berdistribusi normal dengan melakukan uji linearitas keberartian regresi. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh kesimpulan, bahwa keadaan iklim organisasi di Kecamatan Medan Belawan berada pada kategori cukup. Demikian juga dengan tingkat motivasi kerja pegawai berada dalam kategori cukup. Setelah data Variabel Iklim Organisasi dan Variabel Motivasi Kerja dianalisis dengan teknik korelasi di dapat kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Medan Belawan Kota Medan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Hubungan.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Banyak pendapat mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting dari kinerja atau hasil kerja seseorang pegawai (Gibson, dkk, 1998), karena motivasi yang menyebabkan, menyalurkan dan menunjang perilaku orang (Stoner &

Wankel 1996). Karena itu kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menjadi hal yang menarik bagi para ahli dibidang perilaku organisasi seperti Maslow, Herzberg dan lain lain.

Salah satu faktor yang menarik dikaji pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai adalah Iklim organisasi, yaitu sifat atau karakteristik-karakteristik yang ada atau dirasakan

terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar (Steers, 1980). Iklim organisasi mempengaruhi perilaku seseorang pekerja yaitu mempengaruhi cara hidupnya, kepada siapa dia berhubungan siapa yang dia sukai, bagaimana kegiatan kerjanya, apa yang ia ingin capai, dan bagaimana cara dia menyesuaikan diri dengan organisasi (Pace & Paules, 1998). Bahkan menurut Redding, bahwa iklim kerja jauh lebih penting mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja daripada keterampilan dan teknik-teknik yang dimilikinya. Iklim organisasi penting untuk menjelaskan motivasi kerja karena ia berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Seperti dikatakan dalam teori motivasi "Dua faktor" dari Herzberg, bahwa iklim organisasi (kondisi iklim kerja) merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan karyawan atau sebagai salah satu faktor yang membuat pegawai merasa puas atau merasa tidak puas (Gibson, dkk, 1998).

Walaupun secara teori seperti dikemukakan para ahli bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja, namun dalam kenyataan iklim organisasi seringkali tidak memperoleh perhatian besar pada organisasi-organisasi atau organisasi dan birokrasi pemerintahan.

Dari pengamatan sementara bahwa dimensi-dimensi iklim organisasi seperti struktur tugas, sistem kompensasi dan sistem insentif, pengakuan terhadap prestasi, hubungan antara atasan dan bawahan dan hubungan antar personil pegawai sistim pelatihan dan pengembangan, sarana dan peralatan kerja, kualitas kepemimpinan dan sebagainya yang terkait dengan lingkungan pada suatu organisasi tampaknya belum mampu

menciptakan motivasi kerja yang tinggi pada aparaturnya. Hal itu dapat dilihat dari indikasi oleh beberapa fenomena seperti: struktur tugas terkesan masih terlalu birokratis, penghargaan pada prestasi masih kurang diperhatikan, promosi masih lebih didasarkan pada pertimbangan senioritas, pengambilan keputusan masih sentralistik dan kurang melibatkan pegawai, komunikasi dan hubungan atasan dan bawahan masih bersifat formalistik, gaya kepemimpinan satuan kerja lebih berorientasi kepada tugas dan kurang memperhatikan kepentingan pegawai, insentif kepada pegawai tidak didasarkan pada prestasi kerja tetapi lebih didasarkan kepada tingkatan jabatan-jabatan, pengawasan atau supervisi terhadap pelaksanaan tugas terkesan masih bersifat formalistik.

Di lain pihak, dari pengamatan dan informasi diperoleh dari bapak Sekretaris Kecamatan didapat gambaran sementara, bahwa para pegawai di Kecamatan Medan Belawan belum semuanya dapat menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hal itu terlihat masih kurangnya dorongan atau semangat untuk bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi yang tinggi, untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi, untuk mendapatkan kemajuan dalam karir, dan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan dalam rangka mengembangkan diri. Motivasi kerja yang rendah juga terlihat dari perilaku pegawai seperti kurangnya disiplin waktu, menunda pekerjaan, kurang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurang berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Dari hasil studi pendahuluan dan informasi sementara di kantor Kecamatan Medan Belawan di satu pihak ada fenomena yang

menggambarkan bahwa iklim organisasi yang mampu mendorong motivasi kerja yang tinggi belum terwujud secara optimal, sementara itu dilain pihak motivasi kerja yang tinggi belum secara maksimal ditunjukkan para pegawai di Kecamatan Medan Belawan. Berdasarkan fenomena tersebut penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Medan Belawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana iklim organisasi di Kecamatan Medan Belawan ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai di Kecamatan Medan Belawan ?
3. Bagaimana hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja para pegawai di Kecamatan Medan Belawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian tujuan penelitian diharapkan menggambarkan hasil analisis dari keseluruhan pelaksanaan penelitian. Dengan demikian yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi di Kecamatan Medan Belawan Kota Madya Medan.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai di Kecamatan Medan Belawan Kota Madya Medan
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan iklim oraganisasi dengan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Medan Belawan Kota Madya Medan

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Iklim Organisasi.

Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmers pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455). Pada tulisan Litwin dan Stringer, seperti dikutip Toulson dan Smith (1994:457) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Tanggung jawab berhubungan dengan delegasi, Handoko (2000:224) menyatakan bahwa delegasi dapat didefinisikan sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk menjalankan kegiatan tertentu. Delegasi wewenang adalah proses dimana para manajer mengalokasikan wewenang ke bawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya. Empat kegiatan terjadi ketika delegasi dilakukan:

- a. Pendelegasian menetapkan tujuan dan tugas pada bawahan.
- b. Pendelegasian melimpahkan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas
- c. Penerimaan delegasi, baik implisit atau eksplisit, menimbulkan tanggung jawab.
- d. Pendelegasian menerima pertanggungjawaban bawahan untuk hasil-hasil yang dicapai.

Agar delegasi menjadi efektif bagi bawahan diperlukan pedoman, Handoko (2000:225), mengutip Stoner tentang pedoman delegasi yang efektif:

- a. Prinsip scalar

Dalam proses pendelegasian harus ada wewenang yang jelas. Garis wewenang yang jelas akan membuat lebih mudah bagi setiap anggota organisasi mengetahui: kepada siapa dia dapat mendelegasikan, dari siapa dia akan menerima delegasi, dan kepada siapa dia harus memberikan pertanggungjawaban.

- b. Prinsip kesatuan perintah

Prinsip ini menyatakan bahwa setiap bawahan dalam organisasi seharusnya melaporkan kepada seorang atasan. Pelaporan kepada lebih dari satu atasan membuat individu mengalami kesulitan untuk mengetahui kepada siapa pertanggungjawaban diberikan dan mana instruksi yang diikuti. Di samping itu, bawahan dapat menghindari pelaksanaan tugas yang jelek dengan alasan banyaknya tugas dari atasan yang lain.

- c. Tanggungjawab, wewenang, dan akuntabilitas

Prinsip ini menyatakan bahwa tanggung jawab untuk tugas-tugas tertentu diberikan ketinggian organisasi yang paling bawah dimana ada cukup kemampuan dan informasi untuk menyelesaikannya serta diberi

wewenang secukupnya. Bagian penting dari delegasi tanggung jawab dan wewenang adalah akuntabilitas. Penerimaan tanggung jawab dan wewenang berarti individu juga setuju untuk menerima tuntutan pertanggung jawaban tugas.

Dengan penjelasan di atas maka karyawan akan merasa senang menerima tanggung jawab yang diberikan atasannya, karena selain mendapat kejelasan mengenai batasan-batasan tugas yang diterimanya serta kepada siapa dia harus mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, karyawan termotivasi untuk menerima tanggung jawab lain dan menyelesaikan tugas yang diterimanya dengan baik.

- d. Identitas

Identitas (*identity*) adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok (Toulson & Smith, 1994:457).

- e. Kehangatan

Kehangatan (*warmth*) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal (Toulson & Smith, 1994:457).

- f. Dukungan

Dukungan (*support*) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan (Toulson & Smith, 1994:457).

g. Konflik

Konflik (*conflict*) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya (Toulson & Smith, 1994:457).

Iklm organisasi juga dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Redding (Goldhaber, 1986) mengemukakan lima dimensi penting dari iklim komunikasi tersebut:

- a. "Supportiveness", atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting.
- b. Partisipasi membuat keputusan.
- c. Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia.
- d. Keterbukaan dan keterusterangan.
- e. Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.

2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (1994:477-478) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu :

a. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan

masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang

mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif. a hasilnya iklim menjadi lebih positif.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada berapa erat hubungan serta berarti atau tidak hubungan tersebut.

Sugiyono (2006:23) menyatakan bahwa, “tujuan metode kuantitatif adalah menunjukkan hubungan antara variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif”. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif karena pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian angket untuk menguji hipotesis.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2005:55) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Kecamatan Medan Belawan terdiri dari 6 kelurahan, dan setiap kelurahan memiliki pegawai 4 orang. Sementara jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Medan Belawan 26 orang terdiri dari :

Gol III = 16 orang

Gol II = 10 orang.

Jadi jumlah pegawai di Kecamatan Medan Belawan sebanyak 50 orang.

Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kecamatan Medan Belawan. Karena jumlah karyawan totalnya hanya 50 orang maka penelitian ini menggunakan studi populasi, yang artinya menggunakan seluruh karyawan sebagai subyek penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan menggunakan skala pengukuran, skala iklim organisasi dan skala motivasi kerja karyawan. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*.

3.3 Variabel Penelitian

Adapun variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variable bebas (X)

Variable bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi pegawai di kecamatan Medan Belawan

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai di kecamatan Medan Belawan.

3.4 Indikator Variabel.

Indikator variabel Iklim organisasi adalah sbb :

1. Struktur tugas
 2. Standar pekerjaan
 3. Tanggung jawab
 4. Penghargaan
 5. Dukungan
 6. Komitmen
- Indikator variabel Motivasi kerja

adalah sbb :

1. Kemauan bekerja keras
2. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
3. Adanya punisemen dan reward
4. Dorongan untuk sukses dan mengembangkan karir
5. Kebutuhan akan relasi dan atasan
6. Suka pada tantangan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan secara terperinci hasil penelitian mengenai deskripsi data penelitian Hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Medan Belawan.

4.1 Deskripsi Data Penelitian

4.1.1 Data Iklim Organisasi (X)

Data iklim organisasi pegawai diperoleh dari hasil analisis angket penelitian yang disusun sebanyak 25 butir. Sebelum angket digunakan untuk mendapatkan data penelitian, terlebih dahulu angket divalidkan untuk melihat tingkat kelayakan dalam mendapatkan data penelitian.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai iklim organisasi terhadap 50 responden, diperoleh skor tertinggi 76 dan skor terendah 64, dengan rata-rata (M) = 70,06 dan standar deviasi (SD) = 3,053 (Lampiran)

4.1.2 Data Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian untuk motivasi kerja pegawai terhadap 50 responden, diperoleh skor tertinggi 83 dan skor terendah 56, dengan rata-rata (M) = 69,44 dan standar deviasi (SD) = 6,158 (Lampiran)

4.2 Uji Persyaratan Analisis

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji ini dilakukan pada kedua variabel. Hipotesis yang menyatakan bahwa data yang diperoleh dari populasi adalah terdistribusi normal apabila $\alpha < sig$. Setelah dilakukan perhitungan (Lampiran) diperoleh nilai L_{hitung} seperti yang tertera dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Uji Normalitas Variabel Penelitian

Instrumen	L_{hitung}	L_{tabel}	Kesimpulan
Iklim organisasi	0.200	$\alpha = 0,05$	Normal
Motivasi kerja	0.200		Normal

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diketahui L_{hitung} untuk data iklim organisasi dengan jumlah responden sebanyak 50 adalah 0,200.

Setelah dikonsultasikan dengan harga $L_{tabel} = 0,05$ diketahui bahwa harga $\alpha < sig$ ($0,05 < 0,200$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data iklim

organisasi tersebut berdistribusi normal. Untuk data motivasi kerja diperoleh harga $L_{hitung} = 0,200$. Setelah dikonsultasikan dengan harga L_{tabel} diketahui bahwa harga $\alpha < sig$ ($0,05 < 0,200$) dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data motivasi kerja pegawai juga berdistribusi normal. Perhitungan selengkapnya disajikan pada Lampiran .

4.2.2 Uji Homogenitas

Untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari varians yang homogen atau tidak maka dilakukan uji homogenitas. Pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran

Test of Homogeneity of Variances

RESPONDEN			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.751	11	37	.100

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dengan $\alpha = 0,05$ dan $sig = 0,100$. Maka $\alpha < sig$ ($0,05 < 0,10$) sehingga H_0 diterima. Dengan kata lain, asumsi homogenitas variansi dipenuhi.

4.2.3 Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) memiliki hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikat (Y) dilakukan uji linieritas, hal ini merupakan syarat untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki satu variabel bebas (iklim organisasi) yang diduga memiliki hubungan dengan variabel terikat (motivasi kerja pegawai) sehingga persamaan regresi yang perlu diuji kelinieran dan keberartiannya adalah persamaan regresi Y atas X. Dari perhitungan yang telah dilakukan diketahui koefisien $a = 48,424$ dan koefisien $b = 0,317$. Dari harga a dan b yang telah diperoleh diatas maka diketahui bahwa bentuk persamaan regresi Y atas X adalah $\hat{Y} = 48,424 + 0,317X$.

Untuk uji keberartian regresi Y atas X dengan dk (1,48) pada taraf

signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 4,08$ sedangkan $F_{hitung} = 4,200$. Dengan demikian diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,20 > 4,04$) maka dapat disimpulkan

bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 48,424 + 0,317X$ berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan juga diperoleh $sig = 0,046$. Karena $\alpha = 0,05 > sig = 0,04$, maka

H_0 ditolak sehingga ada hubungan linear antara x dan y.

4.3 Uji Signifikasi

4.3.1 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus koefisien r yang berguna untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y. Dalam hal ini perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi yang dilakukan dengan analisis korelasi product moment untuk uji dua pihak. Hipotesis alternatif ($H_a : \rho \neq 0$)

diterima apabila $-1 \leq r \leq +1$; $r \neq 0$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Dari perhitungan yang telah dilakukan, diketahui bahwa harga $r = 0,284$ dan ini memenuhi kriteria $-1 \leq r \leq +1$; $r \neq 0$ dimana $(-1 \leq 0,284 \leq +1$; $r \neq 0$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai.. Dari hasil perhitungan indeks determinasi diketahui bahwa harga $I (r \text{ square}) = 80 \%$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan sebesar 80% terhadap motivasi kerja pegawai, dan sisanya 20% lagi ditentukan oleh faktor-faktor lain yang dalam kesempatan ini tidak diteliti. Perhitungan selengkapnya pada Lampiran .

4.4 Uji Hipotesis (t)

Karena harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,049 > 2,021$), dengan demikian maka H_a diterima sekaligus menolak H_o sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Perhitungan selengkapnya pada Lampiran .

4.5 Pembahasan

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa rata-rata iklim organisasi 70,06 dengan standar deviasi 3,053 sedangkan motivasi kerja pegawai memiliki rata-rata sebesar 69,44 dengan standar deviasi sebesar 6,158.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kaitan atau hubungan yang positif atau signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil ini dapat ditunjukkan berdasarkan perhitungan persamaan regresi yang menunjukkan

bahwa variabel iklim organisasi linier dengan variabel motivasi kerja pegawai

Dari hasil perhitungan korelasi diketahui harga $r = 0,284$ dan ini memenuhi kriteria $-1 \leq r \leq 1$; $r \neq 0$ dimana $-1 \leq 0,284 \leq 1$; $r \neq 0$.

Dari hasil perhitungan indeks determinasi diketahui bahwa harga $I (r \text{ square}) = 80 \%$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan sebesar 80% terhadap motivasi kerja pegawai, dan sisanya 20% lagi ditentukan oleh faktor-faktor lain yang dalam kesempatan ini tidak diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Medan Belawan. Hal itu juga bermakna semakin baik iklim organisasi, semakin tinggi motivasi kerja.

Iklim organisasi di Kecamatan Medan Belawan Kota Medan masih perlu ditingkatkan. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan yang kurang demokratis dan sentralistik, pembagian tugas dan tanggung jawab yang kadang-kadang kurang jelas. Komunikasi yang terlalu formal antara bawahan dan atasan, kurang memberi kesempatan yang adil kepada pegawai. Kurangnya apresiasi dan imbalan baik materi maupun kesempatan untuk mengembangkan karir terhadap prestasi yang di hasilkan pegawai. Pegawai kurang dilibatkan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan.

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai dan faktor ekstrinsik yang datang dari luar diri seseorang. Pemberian insentif dan gaji yang memadai, penghargaan atas prestasi kerja dan lingkungan kerja dan kelengkapan sarana prasarana perlu mendapat perhatian unsur pimpinan di Kecamatan Medan Belawan.

5.2 Saran

Sebagai implikasi untuk mencapai manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, maka dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Kepada unsur pimpinan di Kecamatan Medan Belawan agar lebih mengedepankan kepemimpinan demokratis. Memberi kesempatan yang adil dan terbuka untuk pengembangan karir bagi pegawai. Melibatkan pegawai dalam perencanaan dan pengambilan keputusan dalam organisasi dan menerapkan punisemen dan reward secara konsisten.
2. Bagi para pegawai agar membangun komitmen motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri masing-masing pegawai, tanpa harus terlalu menunggu faktor-faktor ekstrinsik yang datang dari luar diri seseorang.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar berkenan melakukan penelitian lanjutan mengenai hal-hal lain yang juga mempengaruhi motivasi kerja selain iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, H. M. 2002. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Komitmen dan Kinerja Pegawai*, Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Anjar Wibisono. 2008. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Universitas Balikpapan, Kalimantan. Balikpapan.
- Arfan Ikhsan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Cita Pustaka Media. Bandung.
- Arikunto, S. 2000. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cahaya. Jakarta.
- Arni Muhammad. 2011. *Komunikasi Organisasi*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Gibson, L.J., dkk. 1998. *Organisasi*. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang, 1995. *Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Steers, Richard, M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sudjana. 1990. *Metoda Statistika*. Alumni. Bandung.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV Alfabeta. Bandung.
- _____, 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Syah, Muhibin. 2003. *Motivasi Penggerak Tingkah Laku*. Rajawali Press. Jakarta.

Timpe A. Dale. (1993). *Memotivasi Pegawai, Terjemahan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Uno, B. Hamzah. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Bidang Pendidikan*.

Jakarta: Bumi Aksara Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. Tentang Pemerintah Daerah.