

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA GURU DI FORUM KOMUNIKASI DINIYAH
TAKMILIAH (FKDT) GRESIK**

SKRIPSI



**Oleh :
RISKE RINANDA C.
D73214053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : RISKE RINANDA C.
NIM : D73214053
JUDUL : HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA GURU DI FORUM KOMUNIKASI DINIYAH
TAKMILIAH (FKDT) GRESIK

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 17 Juni 2021

Yang Menyatakan,



RISKE RINANDA C.
NIM D73214053

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

NAMA : RISKE RINANDA C.

NIM : D73214053

JUDUL : HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA GURU DI FORUM KOMUNIKASI DINIYAH
TAKMILIAH (FKDT) GRESIK

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 17 Juni 2021

Mengetahui,

Dosen Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA
NIP. 195208121980031006

Dosen Pembimbing II,



Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag
NIP. 197308022009012003

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Riske Rinanda C. ini telah dipertahankan di depan Tim
Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam
Negeri Sunan Ampel Surabaya
Surabaya, 29 Juni 2021

Mengesahkan,
Dekan,



Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag., M.Pd.I

NIP. 196301231993031002

Penguji I,

Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I

NIP. 198002102011012005

Penguji II,

Nur Fitriatin, S.Ag, M.Ed, Ph.D

NIP. 196701121997032001

Penguji III,

Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA

NIP. 195208121980031006

Penguji IV,

Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag

NIP. 197308022009012003



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : RISKE RINANDA C.
NIM : D73214053
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : riskerinanda@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI FORUM KOMUNIKASI DINIYAH TAKMILIAH (FKDT) GRESIK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 30 Juni 2021
Peneliti

Riske Rinanda C.

ABSTRAK

Riske Rinanda C. (D73214053), 2021, Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi. Waktu penelitian dimulai tanggal 02 Juni 2018 sampai 14 Juni 2019 Sampel penelitian adalah guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik yang berjumlah 75 orang dan populasi yang berjumlah 298 orang. Menggunakan sampel dengan teknik *cluster sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi daerah dilakukan melalui dua tahap yaitu, tahap pengambilan sampel daerah kemudian sampel individu secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Teknik dalam analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Product Moment. Dari pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan korelasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) Product Moment for Windows* versi 24 diketahui jumlah item sebanyak 25 butir dengan nilai rata-rata (*mean*) 112,21 dan standart deviasi sebesar 5,561 merujuk pada motivasi kerja di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik. Iklim organisasi di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik diketahui sangat baik dengan jumlah item 25 butir dengan nilai rata-rata (*mean*) 113,07 dan standart deviasi sebesar 5,039 dari pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan korelasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) Product Moment for Windows* versi 24, diperoleh hubungan yang signifikan antara variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja guru. Hasil itung korelasi *Product Moment* didapatkan nilai *r* sebesar 0,689 sedangkan *r* tabel untuk sampel 75 adalah 0,227 pada taraf signifikansi 5%. Adapun hubungan yang ditimbulkan adalah tergolong rendah atau kuat, hal ini sesuai dengan "*r_{xy}*" dengan nilai 0,689 yang terletak antara 0,60 – 0,799 yang mana interpretasinya adalah kuat.

Kata Kunci : iklim organisasi dan motivasi kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian	9

F. Sistematika Pembahasan	12
---------------------------------	----

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja	14
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2. Tujuan Motivasi Kerja	18
3. Teori Motivasi	19
B. Iklim Organisasi.....	41
1. Pengertian Iklim Organisasi	41
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi	46
3. Dimensi Iklim Organisasi	61
4. Manfaat Iklim Organisasi bagi Organisasi	64
C. Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru.....	66
D. Hipotesis.....	67

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	69
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	71
1. Variabel Penelitian	71
2. Definisi Operasional	73
C. Populasi dan Sampel	74
1. Populasi.....	74
2. Sampel	74
D. Teknik Pengumpulan Data	77
1. Observasi atau Pengamatan.....	78
2. Wawancara atau Interview	79
3. Kuesioner atau Angket	81
4. Dokumentasi	82
E. Instrumen Penelitian	83
F. Validitas dan Reliabilitas	86
1. Uji Validitas	86
2. Uji Reliabilitas	93
G. Jenis dan Sumber Data	97
1. Jenis Data	97

2. Sumber Data.....	99
H. Analisis Data	100
1. Koefisien Korelasi.....	100

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	103
1. Gambaran Umum Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah Driyorejo Gresik	103
2. Waktu Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	106
3. Deskripsi dan Reliabilitas Data	107
4. Pengujian Hipotesis.....	110
B. Pembahasan	111
1. Analisis Variabel Iklim Organisasi	111
2. Analisis Variabel Motivasi Kerja.....	112
3. Analisis Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru.....	112
4. Konformabilitas Data.....	117

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	120
B. Saran	121

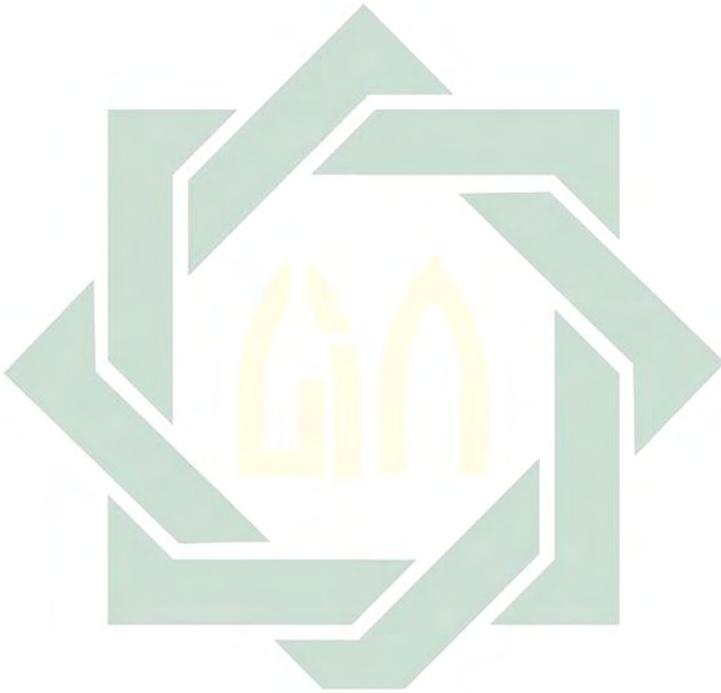
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1	Jumlah Guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah Driyorejo Gresik	77
Tabel 3.2	Materi Wawancara.....	80
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi	84
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	85
Tabel 3.5	Skala Likert	86
Tabel 3.6	Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	88
Tabel 3.7	Validitas Variabel Iklim Organisasi	90
Tabel 3.8	<i>Blueprint</i> Motivasi Kerja.....	91
Tabel 3.9	<i>Blueprint</i> Iklim Organisasi	92
Tabel 3.10	Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	96
Tabel 3.11	Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi.....	97
Tabel 3.12	Pedoman Interpretasi <i>Product Moment</i>	102
Tabel 4.1	Data Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Driyorejo.....	105
Tabel 4.2	Jumlah Lembaga dan Guru.....	106
Tabel 4.3	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	106
Tabel 4.4	Deskriptif Statistik.....	107
Tabel 4.5	Reliabiliti Variabel Motivasi Kerja (X).....	109
Tabel 4.6	Reliabiliti Variabel Iklim Organisasi (Y)	109
Tabel 4.7	Reliability Statistics.....	109
Tabel 4.8	Hasil Uji <i>Product Moment</i> Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja	110

Tabel 4.9 Hasil Uji *Product Moment* Iklim Organisasi dengan
Motivasi Kerja113



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 *Blueprint* Motivasi Kerja
- Lampiran 2 *Blueprint* Iklim Organisasi
- Lampiran 3 Angket Penelitian Motivasi Kerja
- Lampiran 4 Angket Penelitian Iklim Organisasi
- Lampiran 5 Tabulasi Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 6 Tabulasi Variabel Iklim Organisasi
- Lampiran 7 Tabel Korelasi
- Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peran sumber daya manusia termasuk manajer dan pegawai. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan eksistensi suatu organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mampu bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.¹ Untuk mencapai tujuan, organisasi harus mempertahankan karyawan yang telah dimiliki dengan cara yang tidak mudah. Hal tersebut hanya dapat tercapai berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara optimal bagi karyawan.

Iklm organisasi juga mempengaruhi motivasi, performansi, dan kepuasan kerja. Motivasi, performansi, dan

¹Ivona Yunita, "Hubungan Iklm Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai", Jurnal Administrasi Pendidikan, no. 1 (Oktober 2013): 1

kepuasan kerja merupakan sebagian komponen keefektifan organisasi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi keefektifan organisasi.² Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Pada umumnya manajer dan pegawai menginginkan iklim organisasi yang menyenangkan karena menyangkut keuntungan seperti prestasi kerja yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik.

Iklim organisasi merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan, dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasannya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim

² Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA, 2016), 150

tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja.³

Gilmer (1971) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang lain dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi mempunyai iklim yang berbeda dalam mempengaruhi perilaku anggotanya. Iklim organisasi merupakan suatu suasana psikologis yang dirasakan oleh karyawan, perhatian terhadap iklim organisasi ini sangat diperlukan karena merupakan upaya yang mendukung karyawan agar tetap produktif, bahkan mungkin dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

Seorang ahli motivasi menekankan segi terarahnya motivasi pada tujuan tertentu, tetapi ahli lain menyatakan bahwa motivasi adalah berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul

³ Yuyuk Liana, "Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru", *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, no. 2 (Agustus 2012) : 2

dalam organisasi ketika semua ini berlangsung.⁴ Kebanyakan manajer harus mempertimbangkan untuk dapat memberikan motivasi sekelompok orang yang beraneka ragam dalam banyak hal yang tidak dapat diramalkan. Keanekaragaman ini menyebabkan perbedaan pola perilaku, yang dalam beberapa hal berhubungan erat dengan kebutuhan dan tujuan. Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow ini menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi organisasi agar individu memiliki motivasi dalam bekerja. Teori ini merupakan suatu pernyataan yang luas tentang kebutuhan manusia serta menyediakan kerangka dasar sebagai landasan untuk memahami kekuatan-kekuatan yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara-cara tertentu dalam situasi-situasi tertentu. Hal yang terpenting dalam teori Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi menimbulkan motivasi.

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Tidak ada pekerjaan, bagaimana pun bentuk dan desainnya, dan berapa pun besar imbalannya,

⁴ Manahan P. Tambupolon, *Perilaku Keorganisasian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2008), 84

dapat mengatasi minat karyawan dan calon karyawannya, tanpa usaha motivasi. Motivasi adalah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja dan berprestasi, dan menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik agar karyawan mau melakukan tugasnya. Sebab, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁵ Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Organisasi yang menjadi objek penelitian ini adalah Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Driyorejo Gresik. Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) adalah forum yang membina kerjasama secara koordinatif antara diniyah takmiliyah yaitu Madrasah Diniyah dan Pondok

⁵ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2013), 225

Pesantren di suatu daerah tertentu. Dari observasi awal di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik, iklim organisasi yang terjadi masih kurang. Hal tersebut dibuktikan dengan kurangnya keakraban guru dengan guru lain, guru dengan pimpinan, kurangnya kerjasama guru, kurangnya kepedulian pimpinan terhadap guru dalam mengajar, kurangnya pemberian motivasi kerja. Selain itu ada juga faktor yang menyebabkan lemahnya motivasi kerja guru dalam arti mengajar. Faktor tersebut diantaranya adalah kurangnya tanggung jawab guru dalam mengajar seperti tidak melaksanakan kurikulum yang sudah ditetapkan bersama, tidak ada jadwal pelajaran sehingga guru mengajar sesuka hati mereka, kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh guru, kurangnya kedisiplinan kehadiran guru, minimnya imbalan (bantuan honor) guru dari Pemerintah Daerah.⁶

Berdasarkan pada uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui informasi tentang : iklim organisasi yang terjadi di

⁶Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyah Darul Ulum Ibu Hamidah Suryani S.PdI tanggal 23 Mei 2018

Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) dan motivasi kerja guru, maka dalam penelitian ini peneliti memberi judul :

“Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana iklim organisasi yang ada di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik ?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik ?
3. Adakah hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik ? jika ada, sejauh mana hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui iklim organisasi yang ada di Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah (FKDT) Gresik
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah (FKDT) Gresik
3. Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah (FKDT) Gresik

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran tentang keadaan iklim organisasi yang ada dalam lingkup lembaga pendidikan Islam (Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren).

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menambah kajian ilmu tentang iklim organisasi dengan motivasi kerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk para peneliti selanjutnya dalam bidang iklim organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan bagi para pendidik dan calon pendidik untuk semakin meningkatkan iklim organisasi yang baik guna mengupayakan hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru.

E. Keaslian Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang diperoleh dari skripsi maupun jurnal :

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Arie Musbandi, 2017	Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Sambas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Sambas. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Sambas. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten 	Terdapat variabel iklim organisasi dan motivasi kerja	Penelitian yang dilakukan oleh Arie Musbandi adalah menggunakan tiga variabel yaitu iklim organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y). Sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu iklim organisasi (Y) dan motivasi kerja (X).

			Sambas.		
Elviera Sari, 2009	Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	1. Variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,852. Koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja sangat kuat dan positif. 2. Variabel iklim organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,714. Koefisien korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja kuat dan positif.	Salah satu variabelnya adalah iklim organisasi.	Penelitian yang dilakukan oleh Elviera Sari menggunakan tiga variabel yaitu kompensasi (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu iklim organisasi (Y) dan motivasi kerja (X).	
Ivona Yunita, 2013.	Hubungan Iklim Organisasi dengan	Motivasi kerja memiliki hubungan dengan iklim organisasi	Menggunakan variabel yang sama yaitu Iklim	Penggunaan indikator tiap variabel. Dalam	

		Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok		Organisasi (X) dan Motivasi Kerja (Y)	penelitian Ivona Yunita indikator dari variabel iklim organisasi adalah dukungan pegawai, kerjasama, keakraban, dan keterlibatan. Indikator dari motivasi kerja adalah ketekunan, semangat kerja, dan tanggung jawab.
--	--	---	--	---------------------------------------	---

F. Sistematika Pembahasan

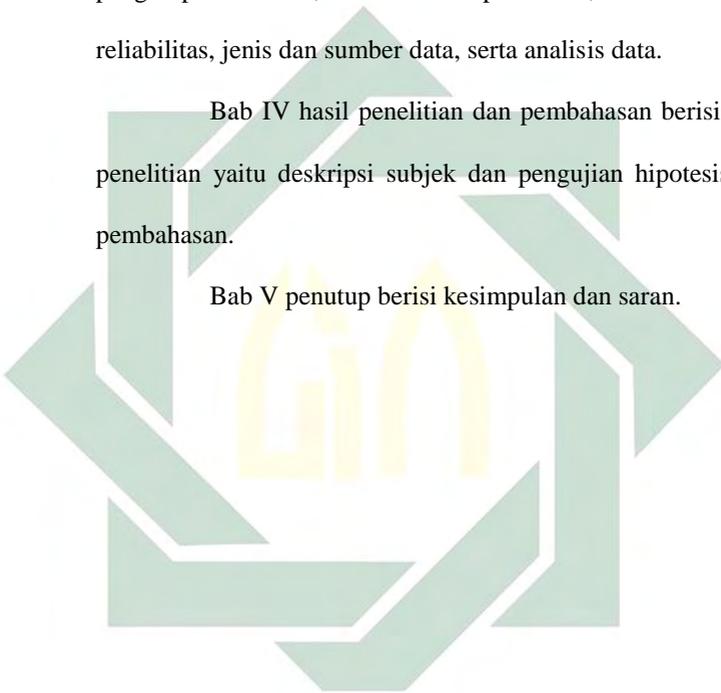
Bab I Pendahuluan berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II kajian pustaka berisi definisi motivasi kerja, iklim organisasi, hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru, dan hipotesis.

Bab III metode penelitian berisi jenis penelitian, variabel dan definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, jenis dan sumber data, serta analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan berisi hasil penelitian yaitu deskripsi subjek dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V penutup berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan, suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.⁷ Kata kerja berarti perbuatan melakukan sesuatu pekerjaan, sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah (uang).⁸

Menurut Newstrom (2008) motivasi kerja adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut : berasal dari dalam maupun dari luar individu,

⁷ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2013), 226-227

⁸ Puthot Tunggal Handayani dan Pujo Adhi Suryani, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Praktis*, (Surabaya : GIRI UTAMA), 259

dapat menimbulkan perilaku kerja, dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja.⁹

Motivasi sering dikaitkan dengan beberapa kata seperti hasrat, keinginan, tujuan, harapan, sasaran, dorongan dan impian. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.¹⁰ Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan melakukan suatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya faktor ekstern, seperti lingkungan kerja, pimpinan, dan kepemimpinan. Selain itu motivasi juga ditentukan oleh faktor intern yang melekat pada diri setiap individu seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan. Motivasi merupakan daya dorong

⁹Ibid, 228

¹⁰ Ivona Yunita, "Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai", Jurnal Administrasi Pendidikan, no. 1 (Oktober 2013): 1

bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.¹¹

Motivasi adalah dorongan dari dalam dan luar individu untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Adapun pengertian motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diperintahkan kepada karyawan sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.¹² Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Menurut VH Vroom untuk meningkatkan motivasi, maka seorang pemimpin harus :¹³

- a. Mengakui bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak

¹¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gunung Agung, 2000), 351

¹² Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2013), 230

¹³Ibid, 252

ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.

- b. Mencoba memahami kebutuhan utama seorang karyawan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama karyawan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
- c. Membantu seorang karyawan menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan bukan pamrih.

Mengingat bahwa motivasi memiliki arti penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja, salah satu aktivitas manajemen adalah memberikan motivasi atau proses pemberian kegairahan kerja pada setiap anggota organisasi agar ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi dilakukan agar para karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan

pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.¹⁴

2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain :

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan meningkatkan kinerjanya.
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

¹⁴ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan : Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta : AR-RUZZ MEDIA, 2016), 335-336

3. Teori Motivasi

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi. Jika seorang manajer harus meramalkan perilaku secara teliti, maka ia perlu mengetahui sesuatu tentang tujuan karyawan dan tindakan apa yang akan diambil seseorang tersebut untuk mencapainya. Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenai motivasi, motivasi kerja dan motivasi organisasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu organisasi agar bekerja lebih optimal.¹⁵ Ada beberapa teori motivasi dan hasil riset yang berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Jhon P. Campbell, Marvin D. Dunnette,

¹⁵ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2013), 233

Edward E. Lawler III, dan Karl E. Weick (1970 : 340 – 356) mengelompokkan teori motivasi menjadi kategori sebagai berikut :

a. Teori Kepuasan

Teori kepuasan berorientasi pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku.¹⁶ Pendukung teori kepuasan, yaitu Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg, dan Teori Kebutuhan dari David C. McClelland. Berikut penjelasan mengenai teori kepuasan dari beberapa tokoh yang sudah disebutkan sebelumnya :

1) Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan

¹⁶Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), 128

seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Abraham Maslow (1954) mengemukakan bahwa kebutuhan setiap individu dapat disusun dalam suatu hierarki.¹⁷ Menurut beliau nampaknya ada semacam hierarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhan manusia ini.¹⁸ Berikut teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow meliputi 5 hal yaitu :

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah sekumpulan kebutuhan dasar yang mendesak pemenuhannya karena berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia. Yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan

¹⁷ Ibid, 128

¹⁸ Isma'il Nawawi Uha, *Perilaku Organisasi: Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis, Politik dan Sosial*, (Jakarta : Dwi Pustaka Jaya, 2010), 211

kesehatan. Karena merupakan kebutuhan yang paling mendesak maka, kebutuhan ini akan didahulukan pemenuhannya oleh individu. Jika kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi, maka individu tidak akan tergerak untuk memenuhi kebutuhan lainnya yang lebih tinggi tingkatannya. Misalnya, seorang individu sedang lapar maka tidak akan bersemangat untuk mengerjakan tugasnya. Pada saat lapar ia sedang dikuasai hasrat untuk memperoleh makanan.

Jika kebutuhan fisiologis ini terpenuhi maka muncul kebutuhan-kebutuhan baru yang lebih tinggi dan begitu seterusnya. Inilah yang dimaksud Maslow bahwa kebutuhan dasar manusia diatur dalam sebuah hierarki yang bersifat relatif.¹⁹

¹⁹ Abraham Maslow, *Motivation and Personality*, terj. Nurul Iman, *Motivasi dan Kepribadian 1*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 1993), 43-56

b) **Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan**
(*Safety or Security Needs*)

Apabila kebutuhan fisiologis individu telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang dominan yaitu kebutuhan keselamatan dan keamanan. Yang dimaksud dengan kebutuhan keselamatan dan keamanan adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari lingkungannya. Kebutuhan keselamatan dan keamanan meliputi kebebasan dari ancaman, perlindungan dari penjahat, perlindungan dari kecelakaan kerja dan lain-lain.

c) **Kebutuhan Sosial atau Afiliasi** (*Social or Affiliation Needs*)

Kebutuhan sosial atau afiliasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk menciptakan hubungan atau ikatan

emosional dengan individu lain, baik sesama jenis maupun lawan jenis, di lingkungan keluarga maupun kelompok masyarakat. Yang termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, sahabat, interaksi antar sesama, rasa mencintai dan dicintai.

d) Kebutuhan Penghargaan atau Rekognisi
(*Esteems or Recognition Needs*)

Setelah kebutuhan sosial dan afiliasi terpenuhi, kebutuhan dasar selanjutnya adalah kebutuhan penghargaan. Yang termasuk dalam kebutuhan penghargaan ini terbagi ada dua faktor,²⁰ yaitu : faktor penghargaan internal terdiri dari harga diri, otonomi (kepuasan orang dengan kesempatan mengambil keputusan secara bebas), dan keberhasilan, sedangkan faktor penghargaan

²⁰Ibid, 212

eksternal terdiri dari status, pengakuan, dan perhatian.

Terpuaskannya kebutuhan akan penghargaan pada diri individu akan menghasilkan sikap percaya, rasa berharga, rasa mampu, dan perasaan berguna. Harga diri yang stabil dan sehat diperoleh dari penghargaan yang wajar dari orang lain dan bukan dari pujian atau sanjungan yang berlebih dan tidak berdasar. Adanya kompetisi yang sehat dan prestasi yang dihasilkan dari usahanya sendiri akan mendatangkan penghargaan dari orang lain dan ia akan semakin termotivasi melakukan sesuatu yang lebih baik lagi.²¹

²¹Ahmad Ali Budaiwi, *Ats-Tsawabu wal-Iqaabu wa Atsruhu fi Tarbiyatil Aulad*, terj. Dr. M. Syihabuddin, *Imbalan dan Hukuman Pengaruhnya bagi Pendidikan Anak*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), 84

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dasar manusia yang paling tinggi dalam teori Maslow. Aktualisasi diri dapat didefinisikan sebagai perkembangan dari individu yang paling tinggi, mengembangkan semua potensi yang ia miliki dan menjadi apa saja menurut kemampuannya.²²

Dorongan untuk aktualisasi diri tidak sama dengan dorongan untuk menonjolkan diri atau untuk mendapatkan prestise atau gengsi. Karena jika demikian sebenarnya dia belum mencapai tingkat aktualisasi. Aktualisasi diri dilakukan tanpa tendensi apapun. Meskipun hal ini diawali dari

²²Duane Schultz, *Growth Psychology : Models of The Healthy Personality*, terj. Yustinus,,*Psikologi Pertumbuhan*,(Yogyakarta : Kanisius, 1991), 93

pemenuhan kebutuhan pada tingkat dibawahnya.

Bagaimanapun Maslow mengakui bahwa untuk mencapai tingkat aktualisasi diri tidaklah mudah, sebab upaya kearah itu banyak sekali hambatannya baik internal maupun eksternal. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi seseorang yang berarti dan mampu berbuat sesuatu,²³ seperti profesional, keterampilan, pencapaian potensi yang dimiliki, dan pencapaian kepuasan diri.

2) Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg (1959)

mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi. Teori dua faktor tersebut adalah faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfied*) dan faktor yang membuat individu merasa puas (*satisfied*), yang juga dikenal dengan teori higienis

²³Isma'il Nawawi Uha, *Perilaku Organisasi: Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis, Politik dan Sosial*, (Jakarta : Dwi Pustaka Jaya, 2010), 212

motivasi (*Motivation Hygiene Theory*).²⁴ Penelitian Herzberg menghasilkan dua kesimpulan mengenai teori dua faktor tersebut, diantaranya :

a) Ada serangkaian kondisi ekstrinsik. Dimana keadaan pekerjaan dan *hygienic* yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan apabila faktor tersebut tidak ada. Apabila faktor tersebut ada, hal itu tidak perlu memotivasi karyawan. Apabila keadaan pekerjaan cukup baik, keadaan ini dapat membentuk kepuasan bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi :

- Upah
- Keamanan kerja
- Kondisi kerja dan *hygienic*
- Status
- Prosedur perusahaan
- Mutu dari supervisi teknis

²⁴ Manahan P. Tambupolon, *Perilaku Keorganisasian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2008), 91

- Mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

b) Serangkaian kondisi instrinsik. Apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat serta dapat menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang baik. Apabila kondisi tersebut tidak ada, kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor tersebut dinamakan pemuas atau motivator yang meliputi :²⁵

- Prestasi
- Pengakuan
- Tanggung jawab
- Kemajuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Kemungkinan berkembang

²⁵Ibid, 91

3) Teori Kebutuhan dari David C. McClelland

Teori motivasi dari David C. McClelland dihubungkan dengan konsep belajar. Beliau berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Teori dari kebutuhan itu antara lain sebagai berikut :

- a) Kebutuhan akan kinerja (*needs for achievement*, disingkat, n-Ach)
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*, disingkat, n-Aff)
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*, disingkat, n-Pow)

Apabila kebutuhan individu terasa sangat mendesak, kebutuhan tersebut akan memotivasi individu untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Misalnya, apabila individu memiliki kebutuhan akan kinerja yang tinggi maka kebutuhan tersebut akan mendorong individu yang bersangkutan untuk menetapkan tujuan yang penuh

tantangan, bekerja keras untuk merealisasikan tujuan tersebut, serta mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai kebutuhan tersebut.²⁶

b. Teori Proses Motivasi

Teori proses motivasi mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana perilaku dikuatkan, diarahkan, didukung serta dihentikan. Teori-teori proses motivasi antara lain, Teori X dan Y dari Douglas McGregor, Teori Pencapaian Sasaran (*Goal Setting Theory*), Teori Keadilan (*Equity Theory*), dan Teori Pengharapan (*Expectation Theory*). Berikut penjelasan mengenai beberapa teori proses motivasi :

1) Teori X dan Y dari Douglas McGregor

Menurut Douglas McGregor (1966) organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan antara atasan dan bawahan, dan

²⁶Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), 130

pengendalian kerja eksternal pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya. Beliau menyatakan bahwa ada dua sifat yang utama dari manusia, yaitu teori X dan Y. menurut teori X bahwa orang-orang ini pada hakikatnya.²⁷

- a) Tidak suka bekerja.
- b) Tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab dan lebih suka diperintah atau diarahkan.
- c) Mempunyai kemampuan yang kecil untuk berkreasi untuk mengatasi permasalahan dalam organisasi.
- d) Hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan saja.
- e) Harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mrncapai tujuan organisasi.

²⁷Isma'il Nawawi Uha, *Perilaku Organisasi: Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis, Politik dan Sosial*, (Jakarta : Dwi Pustaka Jaya, 2010), 224

Untuk menyadari kelemahan dari teori X maka Douglas McGregor memberikan alternatif teori lain yang dinamakan teori Y. Teori Y menyatakan bahwa orang-orang pada hakikatnya tidak malas dan dapat dipercaya, tidak seperti yang diduga oleh teori X. Berikut keseluruhan asumsi teori Y mengenai manusia :²⁸

- a) Pekerjaan itu pada hakikatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada orang. Bekerja dan bermain merupakan aktivitas fisik dan mental. Sehingga diantaranya keduanya tidak ada perbedaan, jika semua keadaan sama-sama menyenangkan.
- b) Manusia dapat mengawasi diri sendiri, dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- c) Kemampuan untuk berkreaitivitas didalam memecahkan permasalahan-permasalahan

²⁸Ibid, 225

organisasi. Motivasi tidak hanya berlaku pada kebutuhan-kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, tetapi juga pada tingkat kebutuhan-kebutuhan fisiologi dan keamanan.

- d) Orang-orang dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

Motivasi yang sesuai bagi orang-orang untuk mencapai tujuannya sendiri sebaik mungkin dengan cara memberikan pengarahan usaha-usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan teori X yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat dipersepsikan sebagai makhluk yang tidak suka bekerja (malas), yang harus dipaksa, dijaga serta dituntun agar melakukan pekerjaan dengan baik. Jika dilihat, karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam teori

ini adalah tipe karyawan yang bekerja paling aman, yaitu dengan pencapaian target minimal, mendapat gaji dan fasilitas yang wajar, tidak ambisius untuk menginginkan jabatan dan gaji yang tinggi, dan kalau boleh mereka ingin menghindar dari tanggung jawab atas pekerjaannya.

Sedangkan dari uraian teori Y, terlihat jelas bahwa terdapat perbedaan yang tajam dalam hubungannya dengan teori X. Dalam teori Y, bersifat lebih dinamis dalam menunjukkan kemungkinan pertumbuhan dan perkembangan manusia.²⁹ Prinsip pokok teori Y adalah keterpaduan, yang menciptakan situasi yang dikondisikan sehingga anggota organisasi dapat mencapai tujuannya dan pembinaannya dilakukan mereka sendiri untuk mencapai kesuksesan.

²⁹ Manahan P. Tambupolon, *Perilaku Keorganisasian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2008), 94-95

2) Teori Pencapaian Sasaran (*Goal Setting Theory*)

Teori pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya. Karena didalam pencapaian mempunyai standar performa yang tinggi. Setiap individu dimotivasi untuk menguasai potensi kekuatan dirinya, yaitu individu percaya bahwa dirinya dapat dan mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya sesuai dengan performa yang dimilikinya.

Proses teori ini merupakan identifikasi diri dari setiap karyawan dengan menentukan tingkat performa. Selanjutnya, kriteria performa tersebut dapat ditentukan target atau sasaran yang akan dicapainya. Apabila standar performa tertentu dapat ditentukan, maka sasaran akan dapat ditetapkan. Misal, seseorang yang telah ditetapkan standarnya dapat memikul lima puluh kilogram, berarti dia akan dapat memikul beban minimal

seberat standar tersebut dan apabila melebihinya maka dapat dianggap sebagai prestasi. Namun sebaliknya, jika ia tidak dapat memikul beban lima puluh kilogram, berarti orang tersebut belum mencapai tingkat pengenalan kekuatan dirinya (*self efficacy*).³⁰ Keadaan orang demikian jika bekerja dibawah standar yang telah ditetapkan, maka perlu diberdayakan kembali untuk dapat bekerja normal kembali sesuai dengan teori pencapaian sasaran.

3) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan ini menyatakan bahwa segala tindakan individu adalah sebagai usaha mereka untuk menetapkan keadilan, internal dan berusaha menghindari dari tekanan psikologis. Menurut J. Stacy Adam's bahwa teori keadilan membentuk satu keadilan di antara individu terkait dengan input mereka dalam situasi yang sama. Dari

³⁰Ibid, 96

ketiga kelompok teori motivasi yaitu teori kebutuhan, harapan dan keadilan, menunjukkan bahwa ada tiga sebab suatu tingkah laku tersebut dilakukan seseorang yaitu untuk mencapai kebutuhan, untuk memenuhi harapan, dan untuk mengurangi tekanan psikologis.³¹

Teori keadilan menekankan bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama. Dasar teori motivasi ini dengan dimensi bahwa individu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil.³² Dalam bekerja setiap individu menginginkan memperoleh imbalan.

4) Teori Pengharapan (*Expectation Theory*)

Dalam suatu organisasi, setiap individu memiliki harapan usaha kinerja. Harapan tersebut

³¹ Isma'il Nawawi Uha, *Perilaku Organisasi: Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis, Politik dan Sosial*, (Jakarta : Dwi Pustaka Jaya, 2010), 237

³² Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), 131-132

menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut.³³

Teori pengharapan merupakan tendensi kekuatan untuk melakukan sesuatu dengan kebebasan menjadi suatu penciptaan kekuatan pengharapan untuk mendapatkan hasil yang menarik bagi penghasilan individu. Teori ini fokus pada tiga efek hubungan, yaitu :³⁴

- a) Usaha (*effort*), hubungannya dengan performa (*performance*)
- b) performa (*performance*), hubungannya dengan pengharapan (*expectancy*)
- c) pengharapan (*expectancy*), hubungannya dengan sasaran seseorang (*goals*)

Usaha dari individu sangat berhubungan dengan performa didalam menciptakan kinerja. Makin kuat usaha seseorang untuk bekerja dengan

³³Ibid, 131

³⁴Manahan P. Tambupolon, *Perilaku Keorganisasian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2008), 98

kualitas dan kuantitas yang tinggi, maka akan semakin tinggi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila tidak ada usaha individu didalam bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi, maka hasil kerja yang diperoleh juga tidak akan berkualitas dan memiliki kuantitas yang rendah pula.

Pada akhirnya, pengharapan individu sangat berhubungan dengan target atau sasaran individu tersebut. Semakin tinggi pengharapan individu maka semakin tinggi kemungkinan tercapainya target atau sasaran individu. Sebaliknya, jika individu tidak memiliki pengharapan (baik secara materi atau moral). Dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki target atau sasaran.³⁵

³⁵Ibid, 99

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, dan pada saat itu menggunakan istilah iklim psikologi kemudian berkembang dan istilah tersebut dipakai oleh para ahliberikutnya.³⁶ Beliau merupakan seorang psikolog-sosial yang meneliti sejauh mana pengaruh situasi dan kondisi sosial yang mempengaruhi kehidupan, aktivitas individual maupun kelompok. Lewin menyebutkan eksperimen ini sebagai penelitian tentang “iklim sosial”. Berdasarkan asumsi Kurt Lewin tersebut, selanjutnya para peneliti organisasi dan manajemen menjelaskan perbedaan antara tipe organisasi industri (perusahaan) dengan tipe organisasi formal. Perbedaan tersebut ditentukan oleh beberapa indikator, misalnya pola interaksi, relasi, dan komunikasi antara para pekerja; komunikasi antara pekerja dengan manajer; komunikasi antar manajer; kualitas kehidupan pekerja dan

³⁶ Fauqa Nuri Ichsan, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Propinsi Sumatera Barat”, Jurnal Manajemen Pendidikan : 338

organisasi; kualitas kerja individu maupun kelompok atau keseluruhan organisasi; suasana sosiologis dan psikologis para pekerja dan organisasi; serta lingkungan organisasi.

J.P. Dillard, J.L. Hale, dan C. Segrin (1994) mengemukakan, iklim organisasi adalah semua atribut organisasi yang mempunyai makna khas yang mempengaruhi dimensi relasi antara individu dan organisasi. Semua atribut itu telah diterima dan diyakini individu sebagai pernyataan kepedulian organisasi demi kesejahteraan individu. Beliau berpendapat bahwa iklim organisasi adalah semua hal yang berkaitan dan yang berpengaruh antara individu dan organisasi itu sendiri.

Sedangkan G.N. Powell dan D.A. Butterfield (1978:155) mengemukakan, iklim organisasi merupakan subsistem dari sistem organisasi. Subsistem itu terdiri dari anggota organisasi yang bertindak secara individual maupun kelompok dalam setiap subunit atau unit kerja, bahkan sebagai keseluruhan organisasi.

Owens (1991) menyatakan bahwa “*Organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”. Menurut Owens iklim organisasi adalah studi tentang persepsi bahwa individu memiliki berbagai aspek lingkungan dalam suatu organisasi.³⁷ Dengan demikian, iklim organisasi dapat dilakukan dengan menggali data dari beberapa persepsi individu yang ada dalam suatu organisasi.

Lain halnya dengan Miner (1998) menyarikan aspek-aspek definisi iklim organisasi sebagai berikut :

- a. Iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar yang mengandung karakteristik tertentu.
- b. Iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi daripada menilainya.
- c. Iklim organisasi berasal dari praktik organisasi.
- d. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota suatu organisasi.

³⁷ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA, 2016), 141

Taugiri dan Litwin (1968) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

Iklim organisasi mempengaruhi perilaku karyawan yang bekerja demi mencukupi kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi. Berbagai studi tentang perilaku pekerja menunjukkan, kerugian yang sering dialami oleh organisasi antara lain sangat ditentukan oleh faktor iklim organisasi. Dikatakan, ternyata iklim organisasi sangat mendukung perilaku kerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif.³⁸

Iklim organisasi mengandung beberapa unsur penting, yakni ada peristiwa yang menggambarkan suasana psikologis, suasana sosiologis dalam interaksi dan relasi, suasana antropologis dalam pewujudan nilai dan norma budaya, dan suasana komunikatif yang menggambarkan pertukaran pesan antar manusia; suasana komunikasi

³⁸ Alo Liliwari, *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*, (Jakarta : PT BUMI AKSARA, 2014), 303

antarpersonal di dalam organisasi maupun dengan pihak luar organisasi; budaya organisasi sebagai latar belakang persepsi individual, kelompok, maupun organisasi; pola-pola perilaku, sikap, dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang; persepsi individual, kelompok dan organisasi terhadap kinerja dan kesejahteraan individu, kelompok dan organisasi.³⁹

Iklm organisasi adalah cara berbeda tiap individu untuk memahami lingkungan organisasinya. Oleh sebab itu, iklim organisasi didasarkan pada persepsi tiap individu yang berbeda. Johannesson (1980) berpendapat bahwa iklim organisasi sama banyaknya dengan orang-orang yang ada dalam suatu organisasi. Artinya, bahwa organisasi tidak memiliki satu iklim saja. Hal tersebut bergantung bagaimana persepsi anggota mengenai lingkungan organisasinya. Persepsi individu terhadap sesuatu juga dapat berubah karena situasi tertentu, maka diduga iklim organisasi dapat berubah-ubah tergantung pada

³⁹ Ibid, 306

siapa, bagaimana dan kapan mempersepsinya. Dengan begitu, mungkin saja suatu kondisi tertentu dirasakan baik oleh sebagian individu, namun mungkin saja dirasakan berbeda oleh individu lainnya.⁴⁰

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi dalam iklim organisasi, diantaranya :

a. Lingkungan Eksternal Organisasi

Dalam lingkungan eksternal organisasi terdapat beberapa hal yaitu :

- 1) Lingkungan alam fisik, meliputi : suhu, cuaca, angin, kelembapan, banyaknya sinar matahari, gedung, ruang pertemuan, ruang rapat, ruang kerja, koridor, lobi, pemasangan listrik, telepon, jaringan internet (Wi-Fi), pemanas atau pendingin ruangan, bahkan hingga pilihan jenis dan warna pakaian dinas.

⁴⁰ Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, vol.3 no. 1, juni 2006 h. 94-95

- 2) Sumber daya keuangan, meliputi : lembaga-lembaga keuangan perbankan, asuransi, perpajakan, koperasi dan yayasan (*fiscal resources*).
- 3) Lembaga hukum dan perundang-undangan, meliputi : notaris, pengadilan, kepolisian, departemen perdagangan dan industri maupun departemen lainnya yang berkaitan dengan organisasi (jika sekolah maka hal tersebut dikaitkan dengan kementerian pendidikan dan kebudayaan), serta pemerintah pusat atau daerah. Dengan adanya lembaga ini adalah untuk memberikan kekuasaan, wewenang, dan legitimasi bagi keberadaan suatu organisasi.
- 4) Lembaga-lembaga yang berkaitan dengan klien, meliputi : organisasi atau perusahaan lain, perpustakaan daerah, pelatihan bagi tenaga kerja/guru (pelatihan implementasi kurikulum 2013, pelatihan penggunaan IT dalam proses pembelajaran), pelatihan bagi siswa (pelatihan pelaksanaan Ujian

Nasional, yang mana sekolah bekerja sama dengan Lembaga Bimbingan Belajar yang ada disekitar lingkungan sekolah seperti PRIMAGAMA, GANESHA, dan sebagainya).

- 5) Lembaga pesaing adalah lembaga yang menjalankan organisasi yang sama dengan organisasi yang kita jalankan, misalnya Sekolah, tempat bimbingan belajar, dan sebagainya. Karena lembaga atau organisasi yang dijalankan sama, maka pesaing merupakan tantangan sekaligus ancaman yang dihadapi dalam meraih pelanggan. Dengan kenyataan seperti ini setiap lembaga juga perlu memahami pesaingnya. Apa yang ditawarkan oleh pesaing terhadap pelanggan, pada tingkat harga berapa, kelebihan apa yang dimiliki pada produknya dibandingkan dengan produk kita, menjadi sesuatu yang harus dipahami oleh suatu lembaga atau organisasi. Dari segi positifnya, kehadiran lembaga pesaing mendorong organisasi kita untuk lebih

memperbaiki kualitas dari waktu ke waktu sehingga dapat diterima dan menarik minat pelanggan.⁴¹

b. Lingkungan Internal Organisasi

Pada lingkungan internal organisasi terdapat beberapa hal yang berbeda dengan lingkungan eksternal, yaitu :

1) Visi organisasi

Visi adalah suatu pikiran yang melampaui realitas sekarang, sesuatu yang kita ciptakan yang belum pernah ada sebelumnya, suatu keadaan yang akan kita wujudkan yang belum pernah kita alami sebelumnya. Seorang pimpinan organisasi yang memiliki visi adalah pimpinan yang memiliki kemampuan berpikir untuk masa depan, menciptakan sesuatu yang belum pernah ada, kemampuan untuk mencapai kondisi yang lebih baik dari yang belum pernah dialami sebelumnya.⁴²

⁴¹Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GRUP, 2005), 63

⁴²Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta : AR-RUZZ MEDIA, 2017), 120

Visi organisasi merupakan pernyataan tujuan kemana arah organisasi akan dibawa, sebuah masa depan lebih baik, atau diinginkan lebih berhasil dibandingkan dengan kondisi sekarang.

2) Misi organisasi

Misi adalah tindakan atau uoaya yang dilakukan untuk mewujudkan atau merealisasikan visi. Karena visi harus mengakomodasi semua kelompok kepentingan yang terkait dengan organisasi, maka misi dapat juga diartikan sebagai tindakan untuk memenuhi masing-masing kepentingan kelompok yang terkait dengan organisasi.⁴³ Misi organisasi merupakan penjabaran dari visi. Misi merupakan gambaran mengenai hal-hal apa saja yang dilakukan sehubungan dengan visi.

⁴³ Ibid, 135

3) Strategi organisasi

Strategi adalah rencana yang menyeluruh dalam rangka pencapaian tujuan bagi organisasi.⁴⁴

Tidak hanya sekedar mencapai tujuan organisasi, akan tetapi strategi yang dimaksud untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi tersebut dalam menjalankan aktivitasnya.⁴⁵ Strategi organisasi merupakan gambaran mengenai metode, teknik, cara, untuk mencapai visi dan misi organisasi.

4) Struktur organisasi

Menurut Jhon Child, struktur organisasi adalah alokasi formal dari peran atau kerja organisasi, mekanisme administratif untuk mengawasi dan mengintegrasikan aktivitas organisasi, termasuk seluruh aktivitas organisasi yang melintas batas organisasi formal.

⁴⁴ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2009), 147

⁴⁵ Ibid, 132

Sedangkan Mintzberg mendefinisikan struktur organisasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan struktur organisasi tersebut meliputi : berapa banyak tugas yang harus dikerjakan oleh suatu posisi, mengidentifikasi tugas-tugas tersebut sehingga adanya kejelasan yang diperuntukkan bagi setiap individu/kelompok yang sudah terlatih untuk mengerjakannya dan spesialisasi dari setiap tugas.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi mengandung beberapa unsur penting, yaitu pembagian kerja, spesialisasi, kewenangan, derajat manajemen, pusat koordinasi, dan hubungan antara tanggung jawab serta pembuat keputusan. Secara sederhana, struktur mewakili atau menggambarkan susunan dan hubungan antar manusia dalam suatu organisasi. Dengan demikian, struktur organisasi juga menggambarkan pola-pola interaksi antar personal

maupun antar kelompok secara teratur menurut kekuasaan dan kewenangan masing-masing.

5) Teknologi dan sumber daya

Teknologi dan sumber daya adalah segala bentuk metode dan teknik baik material maupun nonmaterial yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi. Faktor teknologi yang dimaksudkan disini adalah terkait dengan cara bagaimana produk sebuah organisasi dihasilkan atau juga dengan cara bagaimana pekerjaan dilakukan. Disisi lain faktor teknologi juga terkait dengan penggunaan alat-alat bantu dalam sebuah organisasi.⁴⁶

6) Syarat-syarat pekerjaan

Syarat-syarat pekerjaan bentuk formalisasi yang menerangkan sejauh mana pengaturan hubungan antara satu organisasi dari atas ke

⁴⁶ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2009), 160-161

bawah, dari bawah keatas, atau hubungan horizontal serta pengaturan *job design*.

- 7) Keterampilan dan kemampuan individu, meliputi : keahlian atau kemampuan individu yang berkaitan dengan pengetahuan dan praktik teknis dari setiap tenaga kerja demi melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh manajer kepada bawahannya.
- 8) Perilaku kepemimpinan, meliputi : tindakan, pikiran, pengetahuan, pengalaman, pengambilan keputusan, dan bahkan perasaan sebagai seorang pemimpin.
- 9) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya dalam suatu organisasi.⁴⁷

- 10) Praktik manajemen, meliputi keseluruhan pelaksanaan fungsi organisasi dan manajemen,

⁴⁷ Ismail Nawawi Uha, *Perilaku Organisasi: Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis, Politik dan Sosial*, (Jakarta : Dwi Pustaka Jaya, 2010), 366

seperti : fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian, koordinasi, dan evaluasi.

- 11) Kebutuhan individu, meliputi : kebutuhan riil materil (gaji) maupun kebutuhan non materil (penerimaan, reward, penghargaan).

Higgins (1994: 477 – 478) berpendapat bahwa ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu:

- a. Manajer atau pimpinan, meliputi : aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, gaya komunikasi, pemberdayaan karyawan, pemberian motivasi kepada karyawan, pemberian upah, penghargaan dan lain sebagainya, tindakan pendisiplinan, interaksi antar kelompok, perhatian kepada permasalahan yang dimiliki karyawan. Semua hal itu didasarkan pada setiap keputusan atau tindakan yang diambil oleh manajer atau pimpinan yang dapat mempengaruhi iklim organisasi.
- b. Tingkah laku karyawan, meliputi : kepribadian mereka terutama dalam hal komunikasi. Gaya komunikasi

merupakan bagian terpenting dalam membentuk suatu iklim. Dengan gaya komunikasi tersebut seseorang dapat menentukan keberhasilan hubungan antar manusia.

- c. Tingkah laku kelompok kerja, meliputi : tingkah laku kelompok formal artinya kelompok kerja untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu demi tercapainya tujuan organisasi yang telah diperintahkan oleh manajer atau pimpinan perusahaan atau organisasi. Selain itu ada juga tingkah laku kelompok informal yaitu kelompok diluar pekerjaan atau tugas organisasi artinya kelompok ini biasanya terbentuk karena persahabatan, kesamaan minat maupun hobi. Kelompok tersebut bertujuan untuk memberikan kesan menyenangkan dan tidak kaku dalam suatu organisasi.
- d. Faktor eksternal organisasi, meliputi : keadaan ekonomi. Keadaan ekonomi dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi iklim. Ekonomi memiliki peran yang cukup penting dalam menentukan perkembangan dan kemajuan dalam setiap organisasi tidak terkecuali bagi

dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan ekonomi bukan dipandang sebagai modal yang harus kembali memberikan keuntungan. Namun keuntungan tersebut akan diterima dan dirasakan ketika nilai positif pendidikan memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat, bangsa dan negara.

Robert Stringer (2002) mengemukakan bahwa ada lima faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya iklim organisasi. Menurut beliau masing-masing faktor tersebut sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Berikut lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menurut Robert Stringer :

a. Lingkungan eksternal

Menurut Robert Stringer lembaga, organisasi atau bisnis yang sama memiliki iklim organisasi umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b. Strategi organisasi

Strategi organisasi dibuat sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai tujuan organisasi, akan tetapi strategi yang dimaksud untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi tersebut dalam menjalankan aktivitasnya.⁴⁸

c. Pengaturan organisasi

Pengaturan sinonim dengan pengawasan atau pengendalian.⁴⁹ Menurut Robert Stringer pengaturan organisasi mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap iklim organisasi. Hal itu dikarenakan pengaturan (pengawasan) memiliki peran yang sangat penting terhadap perbaikan kualitas suatu secara berkala. Tanpa pengaturan (pengawasan) maka suatu organisasi berjalan ala kadarnya tanpa ada peningkatan kualitas untuk menjadi lebih baik dan maju mengikuti perkembangan zaman.

⁴⁸ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2009), 159

⁴⁹ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GRUP, 2004), 165

d. Kekuatan sejarah

Kekuatan sejarah ini berhubungan dengan lamanya organisasi tersebut didirikan. Robert Stringer berpendapat bahwa semakin tua umur suatu organisasi maka semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Karena pengaruh umur suatu organisasi tersebut dalam bentuk kebiasaan dan ingatan yang membentuk iklim organisasinya. Selain karena faktor umur, kekuatan sejarah juga dapat dilihat dari perjuangan dan hasil kerja keras setiap anggotanya seras berbagai inovasi yang telah dilakukan demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

e. Kepemimpinan

Dampak dari perilaku pemimpin adalah mempengaruhi iklim organisasi yaitu itu mendorong dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Seorang pemimpin perlu untuk memahami karakteristik individu yang disebabkan oleh fungsi pengarahan dari manajemen yang terletak pada faktor individu dalam

organisasi. Keragaman karakteristik individu menyebabkan terdapatnya keragaman perilaku yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

Faktor individu sebagai inti dari SDM yang dimiliki organisasi, agar pimpinan dapat mengelola keragaman individu dengan baik, maka pimpinan perlu memahami bahwa dalam fungsi pengarahan, kunci agar fungsi tersebut dapat berjalan dengan baik adalah terletak pada motivasi yang dimiliki oleh setiap individu maupun kelompok dalam organisasi, kepemimpinan yang ditunjukkan oleh manajer, serta pola komunikasi yang dibangun oleh manajer dengan seluruh anggota organisasi atau tenaga kerja yang ada dalam organisasi. Motivasi menjadi sesuatu yang penting dipahami oleh para manajer karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola

tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut.⁵⁰

3. Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara objektif eksis terjadi di setiap organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan hanya dapat diukur melalui persepsi anggota dalam suatu organisasi. Jadi dimensi dan indikator iklim organisasi harus dikembangkan guna mengukur iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi.⁵¹

Menurut Litwin dan Stringer (1986) ada enam dimensi yang diperlukan dalam iklim organisasi, yaitu :⁵²

⁵⁰ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2009), 235

⁵¹ Etty Susanty, "Iklim Organisasi : Manfaat Bagi Organisasi", *Semnas Fekon : Optimisme Ekonomi 2013, Antara Peluang dan Tantangan* (2013) : 232

⁵² *Ibid*, 233

a. Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan dalam suatu organisasi dikelola dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Struktur meliputi posisi karyawan dalam organisasi.

b. Standar – Standar

Standar-standar yang dimaksud disini adalah mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Standar – standar tersebut meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam organisasi.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Tanggung

jawab meliputi kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Pengakuan

Pengakuan yang dimaksud adalah perasaan karyawan ketika diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pengakuan meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya.

e. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dalam suatu kelompok kerja tertentu. Dukungan meliputi hubungan seorang individu dengan rekan kerja yang lain.

f. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Komitmen meliputi pemahaman

karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

4. Manfaat Iklim Organisasi Bagi Organisasi

Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi. Selain itu iklim organisasi dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Melalui iklim organisasi yang kondusif dan berjalan dengan baik kinerja setiap anggota dalam suatu organisasi akan meningkat serta nyaman bekerja dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi juga berhubungan erat dengan orang-orang yang melaksanakan tugas organisasi guna tercapainya tujuan organisasi.⁵³ Iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi.

⁵³ Etty Susanty, "Iklim Organisasi : Manfaat Bagi Organisasi", Semnas Fekon : Optimisme Ekonomi 2013, Antara Peluang dan Tantangan (2013) : 236

Manfaat iklim organisasi bagi organisasi adalah sebagai berikut :⁵⁴

- a. Iklim organisasi dapat menjadi jembatan antara manajemen dan perilaku karyawan dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.
- b. Sebagai alat bagi karyawan agar dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi.
- c. Iklim organisasi yang kondusif dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi.
- d. Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan seperti kepuasan, motivasi dan komitmen sehingga perilaku tersebut dapat ditingkatkan agar lebih baik lagi.
- e. Iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

⁵⁴Ibid, 237

C. Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru

Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh setiap karyawan, misalnya melalui ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, sarana dan prasarana yang memadai, adanya jaminan sosial, promosi jabatan, kedudukan dan pengawasan yang memadai.⁵⁵ Oleh karena itu iklim organisasi merupakan hal yang krusial dan berdampak pada motivasi individu dalam pencapaian suatu hasil (Brown dan Leigh, Neal, Griffin dan Hart, 1996).

Menurut teori Stringer dalam Wirawan (2007), mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta

⁵⁵ Elviera Sari, “ Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, No. 1 (Januari-April 2009) : 20

berfokus pada persepsi-persepsi yang dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suasana yang dirasakan secara langsung oleh pegawai terhadap apa yang terjadi di dalam organisasi, baik hubungan antara sesama personil organisasi maupun suasana yang dirasakan dari sarana dan prasarana organisasi.⁵⁶

D. Hipotesis

Emory (1985) mengemukakan bahwa hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan data-data ataupun fakta-fakta yang ada dilapangan.⁵⁷ Dengan adanya hipotesis, pada dasarnya memberikan kemudahan bagi seorang peneliti dalam

⁵⁶ Ivona Yunita, "Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, no. 1 (Oktober 2013): 8-9

⁵⁷ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang : UIN MALIKI PRESS, 2013), 23

memberikan batasan tentang apa yang harus diteliti, menentukan data-data yang diperlukan selama penelitian, sebagai pedoman dalam menyusun penelitian hingga menyusun kesimpulan yang dihasilkan dari suatu penelitian (Amirulloh dan Widayat, 2002).

Berdasarkan kajian teori, maka dirumuskan suatu hipotesis. Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis akan diuji dalam penelitian yang akan membenarkannya atau menolaknya.

Peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Adanya hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik”

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.⁵⁸

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat digunakan sebagai pedoman bagi peneliti untuk memilih metode yang paling tepat untuk memecahkan permasalahan yang ada.⁵⁹ Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi. Penelitian korelasi (*correlational research*) adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara

⁵⁸Ibid, 2

⁵⁹Ibid, 6-8

dua atau lebih variabel. Dalam bidang pendidikan, penelitian korelasi banyak digunakan sebagai penelitian kuantitatif untuk melihat hubungan antarvariabel tanpa memberikan perlakuan pada variabel tersebut.⁶⁰

Derajat hubungan variabel dinyatakan dalam satu indeks yang dinamakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antarvariabel atau untuk menyatakan besar kecilnya hubungan antara dua atau lebih variabel dalam penelitian. Kekuatan hubungan antarvariabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien korelasi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistik berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel. Dalam suatu penelitian korelasi, paling tidak terdapat dua variabel yang harus diukur sehingga diketahui hubungannya. Disamping itu, dapat pula dianalisis hubungan antara tiga variabel atau lebih.⁶¹

⁶⁰Wina Sanjaya, *Penelitian Pendidikan : Jenis, Metode dan Prosedur*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GRUP, 2014), 39

⁶¹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GRUP, 2014), 40-41

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Pengertian variabel menurut Solimun (2012) adalah karakteristik, sifat atau atribut dari suatu obyek (subyek) penelitian, yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, akan dilakukan pengukuran terhadapnya, dan harus memiliki nilai dimana nilainya harus bervariasi antara obyek yang satu dengan obyek lainnya.⁶² Sedangkan menurut Hatch dan Farhady (1981) variabel adalah atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Kidder (1981) bahwa variabel adalah suatu kualitas

⁶² Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang : UIN MALIKI PRESS, 2013), 29

dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan dari kualitas tersebut.⁶³

Berdasarkan pengertian diatas variabel penelitian adalah suatu sifat, atribut, atau obyek yang mempunyai variasi berbeda antara satu dengan yang lainnya yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan diambil kesimpulannya.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

a. Variabel Independen

Variabel independen ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁶⁴ Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah iklim organisasi.

⁶³Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung : ALFABETA, 2012), 3

⁶⁴Ibid, 4

b. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja.

2. Definisi Operasional

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

b. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah studi tentang persepsi individu yang memiliki aspek lingkungan yang berbeda dalam suatu organisasi. Dengan demikian, iklim organisasi dapat dilakukan

dengan menggali data dari beberapa persepsi individu yang ada dalam suatu organisasi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang melainkan juga obyek dan benda-benda alam lain.⁶⁵ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Kabupaten Gresik yang berjumlah 5.233 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Hal yang dipelajari dari sampel adalah kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi.

⁶⁵Ibid, 61

Oleh sebab itu sampel haruslah bersifat representatif artinya sampel dapat mewakili karakteristik yang dimiliki populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.⁶⁶

Menurut Suharsimi Arikunto (2006) di dalam pengambilan sampel biasanya peneliti sudah menentukan terlebih dahulu besarnya jumlah sampel yang paling baik. Menurut beliau apabila subjek dalam penelitian besarnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, namun apabila subjeknya sangat besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Pengambilan sampel merupakan proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada

⁶⁶Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung : ALFABETA, 2012), 62

elemen populasi.⁶⁷ Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai macam teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster sampling* (area sampling). Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel apabila objek yang akan diteliti sangat luas, misal penduduk dari suatu negara. Teknik sampling daerah seringkali digunakan melalui dua tahapan, yaitu tahap pertama menentukan sampel daerah dan tahap kedua menentukan orang-orang yang ada pada daerah tersebut secara sampling juga.⁶⁸ Maka dari itu peneliti menentukan yang menjadi populasi daerah adalah guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik yang berjumlah 5.233 orang. Untuk sampel daerah adalah guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) kecamatan Driyorejo yang berjumlah 298 orang.

⁶⁷Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GRUP, 2014), 148-149

⁶⁸Sugiyono, op. cit, 65-66

Tabel 3.1
Jumlah Guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah
Driyorejo Gresik

No.	Lembaga	Jumlah	Jumlah Guru
1.	MADIN	76	270 orang
2.	PONPES	11	28 orang
Jumlah		N = 87	N = 298 orang

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa sampel dapat diambil dengan kisaran 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih dari jumlah populasi. Dari populasi daerah yang berjumlah 5.233 orang dan sampel daerah yang berjumlah 298 orang, maka peneliti menetapkan diambil 25% sebagai sampel individu. Dengan mengambil sampel sebanyak 25%, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang itu artinya responden dalam penelitian ini sebanyak 75 orang guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang standar dan sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan

dalam penelitian. Secara umum teknik pengumpulan data dibagi menjadi 3 metode, yaitu :⁶⁹

1. Observasi atau Pengamatan

Menurut Hadi (1990) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang-tentang fenomena-fenomena yang diselidiki. Fenomena-fenomena ini tidak hanya terbatas pada orang saja namun juga pada obyek alam yang lain.

Beberapa informasi yang dapat diperoleh dari hasil observasi antara lain : ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan. Teknik ini digunakan oleh peneliti untuk mengamati, mengumpulkan dan memperoleh data tentang keadaan dan bagaimana iklim organisasi serta motivasi kerja guru di FKDT. Tidak hanya mengamati peneliti juga bisa berpartisipasi atau terlibat dalam kegiatan responden. Cara tersebut disebut dengan observasi partisipasi. Observasi partisipasi ini akan lebih memperkaya informasi

⁶⁹ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang : UIN MALIKI PRESS, 2013), 52

sesuai dengan tujuan peneliti, karena tidak hanya sekedar mengamati dan wawancara dengan responden tetapi peneliti mengalami secara langsung bagaimana fenomena yang sedang terjadi.

2. Wawancara atau Interview

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya (pewawancara) dengan si penjawab (narasumber), dengan menggunakan alat *interview guide*.⁷⁰ Wawancara merupakan bagian yang paling penting dari setiap sudut survei. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada narasumber.

Wawancara merupakan proses tanya jawab yang berlangsung secara lisan diantara dua orang atau lebih untuk memperoleh informasi dari informan. Pihak yang menjadi informan adalah ketua FKDT, kepala lembaga MADIN, PONPES, serta beberapa guru yang menjadi responden

⁷⁰Ibid, 54

dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan dengan pihak terkait untuk memberikan informasi secara mendalam mengenai iklim organisasi dan motivasi kerja guru di FKDT. Adapun materi wawancara yang akan diajukan oleh peneliti kepada beberapa pihak terkait adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Materi Wawancara

Ketua FKDT	KepalaMADIN/PONPES	Guru
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bagaimana sejarah berdirinya FKDT ? ➤ Apa visi, misi, dan tujuan berdirinya FKDT? ➤ Bagaimana perkembangan FKDT dari tahun ke tahun (meliputi jumlah pengurus, struktur organisasi)? ➤ Bagaimana perkembangan lembaga yang dinaungi oleh FKDT(meliputi jumlah guru dan santri)? ➤ Bagaimana kerjasama dalam FKDT? ➤ Apa yang anda lakukan untuk meningkatkan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sejak tahun berapa MADIN/PONPES ini didirikan? ➤ Bagaimana perkembangan MADIN/PONPES ini? ➤ Sudah berapa tahun anda menjabat sebagai kepala MADIN/PONPES? ➤ Berapa jumlah guru dan santri di lembaga ini? ➤ Bagaimana kerjasama yang terjalin antara anda dengan bawahan? ➤ Bagaimana kerjasama yang terjalin antara anda dengan MADIN/PONPES lainnya? ➤ Sebagai kepala MADIN/PONPES, apa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sudah berapa tahun anda berprofesi sebagai guru? ➤ Sejak menjadi guru, bagaimana perkembangan MADIN/PONPES yang anda rasakan? ➤ Bagaimana kerjasama anda antara kepala dengan guru lainnya (atau guru lain yang berbeda lembaga)? ➤ Menurut anda bagaimana perkembangan FKDT dalam hal menaungi semua MADIN/PONPES yang ada dikawasan Driyorejo? Apa dampak yang anda rasakan sebagai guru? ➤ Sebagai guru apa yang seharusnya anda lakukan

<p>kompetensi guru dalam mengajar?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bagaimana pengawasan FKDT terhadap lembaga-lembaga yang berada dalam naungannya (distribusi bantuan, honor guru, kedisiplinan guru)? ➤ Bagaimana cara anda memberi motivasi kerja kepada bawahan? 	<p>yang anda lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dalam seminggu berapa kali pengajaran dalam MADIN/PONPES ini? Dan dalam sehari berapa jam untuk mengajar? ➤ Bagaimana pengawasan dalam lembaga ini untuk meningkatkan kedisiplinan guru? ➤ Bagaimana cara anda memberi motivasi kerja kepada guru? ➤ Bagaimana cara anda menjalin komunikasi yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru? 	<p>untuk meningkatkan kompetensi dalam mengajar?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apa yang dilakukan oleh kepala MADIN/PONPES tempat anda mengajar untuk meningkatkan kompetensi guru? ➤ Hal-hal apa saja yang membuat anda termotivasi dalam bekerja (mengajar)? ➤ Bagaimana cara kepala MADIN/PONPES memberikan motivasi kerja kepada guru di tempat anda mengajar? ➤ Apakah perlu lingkungan kerja yang nyaman, kerjasama dan komunikasi yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja?
---	--	--

3. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan dengan cara mengirimkan kuesioner kepada responden untuk diisi dan dikembalikan kepada peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa

yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden.⁷¹

Dari proses pengumpulan data dapat diperoleh sebuah informasi mengenai suatu penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa angket yang diberikan kepada guru yang merupakan responden dalam penelitian ini. Dalam pengisian angket, guru yang bertindak sebagai responden hanya tinggal memilih jawaban pada kolom jawaban yang telah disediakan.⁷² Peneliti menggunakan teknik angket, untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di FKDT.

4. Dokumentasi

Penulis menambahkan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Sebagian besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Data yang tersedia yaitu berbentuk arsip, file, maupun foto. Sifat data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberikan

⁷¹Ibid, 56

⁷²Arikunto, *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), 129

peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam.⁷³ Dokumentasi ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui profil, sejarah, visi dan misi, jumlah tenaga pendidik di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur penelitian tentang alam maupun sosial. Karena pada dasarnya meneliti merupakan suatu kegiatan pengukuran maka harus ada alat ukur yang baik yang digunakan dalam penelitian.⁷⁴ Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket tersebut digunakan oleh peneliti untuk memperoleh sebuah informasi mengenai suatu penelitian yang dilakukan. Sebelum membuat dan menyebarkan angket atau kuesioner, terlebih dahulu peneliti untuk membuat kisi-kisi sesuai dengan indikator yang ada pada tiap variabel.

⁷³Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GRUP, 2014), 141

⁷⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung : ALFABETA, 2017), 147 - 148

Berikut kisi-kisi instrumen variabel iklim organisasi dengan rincian pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen
Variabel Iklim Organisasi

No.	Subvariabel	Indikator	Item		Jumlah
			F	Un	
1.	Struktur	a. Pengorganisasian karyawan	28, 3	19	3
		b. Peran dan tanggung jawab karyawan	30, 36	8	3
		c. Posisi karyawan	17	25	2
2.	Standar – Standar	a. Memperbaiki kinerja	29	18	2
		b. Kebanggaan karyawan	39	9	2
		c. Kondisi kerja karyawan	4	14	2
3.	Tanggung Jawab	a. Karyawan menjadi pimpinan diri sendiri	38,10	31,15	4
		b. Meminta pendapat orang lain	7	34	2
4.	Pengakuan	a. Imbalan atau upah	1, 11, 16, 21	24, 35	6
5.	Dukungan	a. Kepercayaan	12	5	2
		b. Saling mendukung	40	23	2
		c. Hubungan dengan rekan kerja	20	26	2
6.	Komitmen	a. Kebanggaan	33, 37	13	3
		b. Komitmen	27, 6	32	3
		c. Memahami tujuan organisasi	22	2	2
Total			23	17	40

Berikut kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja guru dengan rincian pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen
Variabel Motivasi Kerja

No.	Subvariabel	Indikator	Item		Jumlah
			F	Un	
1.	Kebutuhan Fisiologis	a. Memperoleh gaji	5, 29	12, 15	4
		b. Fasilitas kerja	30	9	2
		c. Waktu libur	11, 27	33	3
2.	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	a. Kebebasan dari ancaman	4	23	2
		b. Perlindungan dari gangguan	22	-	1
		c. Perlindungan dari kecelakaan kerja	28	13	2
3.	Kebutuhan Sosial atau Afiliasi	a. Teman	8	31	2
		b. Interaksi antar sesama	21, 35	1, 24, 37	5
		c. Rasa mencintai dan dicintai	32	-	1
4.	Kebutuhan Penghargaan atau Rekognisi	a. Harga diri	39	3	2
		b. Otonomi	14	20	2
		c. Keberhasilan	25	6	2
		d. Status	10	36	2
		e. Pengakuan	19	-	1
		f. Perhatian	2	34	2
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	a. Profesional	38	16	2
		b. Terampil	26	40	2
		c. Pencapaian potensi	7	17	2
		d. Pencapaian kepuasan diri	18	-	1
Total			22	18	40

Dalam pengisian angket, guru bertindak sebagai responden. Guru hanya tinggal memilih jawaban pada kolom jawaban yang telah disediakan. Jawaban yang telah disediakan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan skor penilaian pada tabel dibawah ini

Tabel 3.5
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Penilaian	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Validitas yang berkaitan untuk siapa perlu diperhatikan, karena menyangkut dengan membangun gambaran atau deskripsi terhadap suatu grup normal. Derajat validitas hanya berlaku untuk suatu kelompok

tertentu yang memang telah direncanakan pemakaiannya oleh si peneliti. Oleh karena itu tidak aneh jika instrumen direncanakan bervariasi bentuk maupun isinya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika melakukan penilaian secara langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas minimal korelasi 0,30. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Azwar juga mengatakan bahwa bila jumlah item belum mencukupi kita bisa menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 tetapi menurunkan batas kriteria dibawah 0,20 sangat tidak disarankan.⁷⁵ Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,30. Apabila nilai item $>0,30$ maka

⁷⁵Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) : untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta : MediaKom, 2009), 17

dapat dikatakan item tersebut valid. Dan sebaliknya apabila nilai item $< 0,30$ maka dapat dikatakan item tersebut tidak valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

Berikut ini merupakan pengujian validitas dari item-item pada setiap variabel setelah di uji melalui uji validitas SPSS 24.00, maka untuk mengetahui valid tidaknya setiap item dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi	0,30	Keterangan
1.	-.001	$< 0,30$	Tidak Valid
2.	-.014	$< 0,30$	Tidak Valid
3.	.357	$> 0,30$	Valid
4.	.530	$> 0,30$	Valid
5.	.836	$> 0,30$	Valid
6.	.409	$> 0,30$	Valid
7.	.458	$> 0,30$	Valid
8.	-.153	$< 0,30$	Tidak Valid
9.	-.375	$< 0,30$	Tidak Valid
10.	.484	$> 0,30$	Valid
11.	-.029	$< 0,30$	Tidak Valid
12.	.266	$< 0,30$	Tidak Valid
13.	.809	$> 0,30$	Valid
14.	.139	$< 0,30$	Tidak Valid
15.	.043	$< 0,30$	Tidak Valid
16.	.384	$> 0,30$	Valid
17.	.340	$> 0,30$	Valid
18.	-.081	$< 0,30$	Tidak Valid

19.	.757	> 0,30	Valid
20.	.495	> 0,30	Valid
21.	-.359	< 0,30	Tidak Valid
22.	-.042	< 0,30	Tidak Valid
23.	.678	> 0,30	Valid
24.	.342	> 0,30	Valid
25.	.700	> 0,30	Valid
26.	.604	> 0,30	Valid
27.	.340	> 0,30	Valid
28.	.562	> 0,30	Valid
29..	.525	> 0,30	Valid
30.	.604	> 0,30	Valid
31.	.444	> 0,30	Valid
32.	.342	> 0,30	Valid
33.	.044	< 0,30	Tidak Valid
34.	.084	< 0,30	Tidak Valid
35.	-.093	< 0,30	Tidak Valid
36.	.746	> 0,30	Valid
37.	.464	> 0,30	Valid
38.	.074	< 0,30	Tidak Valid
39.	.309	> 0,30	Valid
40.	.659	> 0,30	Valid

Berdasarkan analisis validitas item motivasi kerja dengan menggunakan teknis analisis beda data program SPSS, maka terdapat 25 item yang diterima (valid), dan 15 item yang ditolak (tidak valid). Karena 25 item sudah teruji validitasnya dan memiliki koefisien korelasi $> 0,30$, sedangkan 15 item lainnya memiliki koefisien korelasi $< 0,30$.

Tabel 3.7
Validitas Variabel Iklim Organisasi

No. Item	Koefisien Korelasi	0,30	Keterangan
1.	.683	> 0,30	Valid
2.	.482	> 0,30	Valid
3.	.368	> 0,30	Valid
4.	.662	> 0,30	Valid
5.	-.453	< 0,30	Tidak Valid
6.	.107	< 0,30	Tidak Valid
7.	-.327	< 0,30	Tidak Valid
8.	.469	> 0,30	Valid
9.	.644	> 0,30	Valid
10.	.526	> 0,30	Valid
11.	.723	> 0,30	Valid
12.	-.245	< 0,30	Tidak Valid
13.	.226	< 0,30	Tidak Valid
14.	.734	> 0,30	Valid
15.	.516	> 0,30	Valid
16.	.081	< 0,30	Tidak Valid
17.	.132	< 0,30	Tidak Valid
18.	-.001	< 0,30	Tidak Valid
19.	.571	> 0,30	Valid
20.	.235	< 0,30	Tidak Valid
21.	.462	> 0,30	Valid
22.	.360	> 0,30	Valid
23.	.380	> 0,30	Valid
24.	.726	> 0,30	Valid
25.	.239	< 0,30	Tidak Valid
26.	.525	> 0,30	Valid
27.	.106	< 0,30	Tidak Valid
28.	.382	> 0,30	Valid
29.	.230	< 0,30	Tidak Valid
30.	.313	> 0,30	Valid
31.	.075	< 0,30	Tidak Valid
32.	.540	> 0,30	Valid
33.	.237	< 0,30	Tidak Valid

34.	.489	> 0,30	Valid
35.	.353	> 0,30	Valid
36.	.586	> 0,30	Valid
37.	.789	> 0,30	Valid
38.	.671	> 0,30	Valid
39.	.787	> 0,30	Valid
40.	-.302	< 0,30	Tidak Valid

Berdasarkan analisis validitas item iklim organisasi dengan menggunakan teknis analisis beda data program SPSS, maka terdapat 25 item yang diterima (valid), dan 15 item yang ditolak (tidak valid). Karena 25 item sudah teruji validitasnya dan memiliki koefisien korelasi $> 0,30$, sedangkan 15 item lainnya memiliki koefisien korelasi $< 0,30$.

Berikut ini adalah *blueprint* variabel motivasi kerja dan iklim organisasi dengan item-item yang sudah dinyatakan valid

Tabel 3.8
Blueprint Motivasi Kerja

No	Subvariabel	Indikator	Item		Jumlah
			F	Un	
1.	Kebutuhan Fisiologis	a. Memperoleh gaji	5, 29	-	1
		b. Fasilitas kerja	30	-	1
		c. Waktu libur	27	-	1

2.	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	a. Kebebasan dari ancaman	4	23	2
		b. Perlindungan dari gangguan	-	-	0
		c. Perlindungan dari kecelakaan kerja	28	13	2
3.	Kebutuhan Sosial atau Afiliasi	a. Teman	-	31	1
		b. Interaksi antar sesama	-	24, 37	2
		c. Rasa mencintai dan dicintai	32	-	1
4.	Kebutuhan Penghargaan atau Rekognisi	a. Harga diri	39	3	2
		b. Otonomi	-	20	1
		c. Keberhasilan	25	6	2
		d. Status	10	36	2
		e. Pengakuan	19	-	1
		f. Perhatian	-	-	0
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	a. Profesional	-	16	1
		b. Terampil	26	40	2
		c. Pencapaian potensi	7	17	2
		d. Pencapaian kepuasan diri	-	-	0
Total			13	12	25

Tabel 3.9
Blueprint Iklim Organisasi

No.	Subvariabel	Indikator	Item		Jumlah
			F	Un	
1.	Struktur	a. Pengorganisasian karyawan	28, 3	19	3
		b. Peran dan tanggung jawab karyawan	30, 36	8	3
		c. Posisi karyawan	-	-	0
2.	Standar – Standar	a. Memperbaiki kinerja	-	-	0
		b. Kebanggaan karyawan	39	9	2

		c. Kondisi kerja karyawan	4	-	1
3.	Tanggung Jawab	a. Karyawan menjadi pimpinan diri sendiri	38, 10	15	3
		b. Meminta pendapat orang lain	-	34	1
4.	Pengakuan	a. Imbalan atau upah	1, 11, 21	24, 35	5
5.	Dukungan	a. Kepercayaan	-	-	0
		b. Saling mendukung	-	-	0
		c. Hubungan dengan rekan kerja	-	26	1
6.	Komitmen	a. Kebanggaan	37	13	2
		b. Komitmen	27	32	2
		c. Memahami tujuan organisasi	22	2	2
Total			14	11	25

2. Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2006) menyatakan reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali.

Seperti contoh : Kalau kita mengukur panjang sebuah meja kayu dengan menggunakan sebuah meteran berulang-ulang, baik dalam tenggang waktu yang singkat maupun tenggang waktu yang lama, apabila hasil pengukurannya sama atau tetap, maka dapat dikatakan bahwa meteran tersebut dapat dipercaya (*reliable*) untuk mengukur panjang meja. Kita katakan bahwa meteran tersebut *reliable*, ajek, tetap, stabil, andal atau konsisten. Alat ukur yang hasil pengukurannya bersifat tetap dikatakan alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas yang baik.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.⁷⁶ Ada beberapa rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas salah satunya yaitu metode Alpha (Cronbach's). Berikut rumus reliabilitas dengan metode Alpha :

⁷⁶Ibid, 26

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_1^2 : Varian total

Untuk mempermudah peneliti menghitung uji reliabilitas metode Alpha menggunakan program SPSS. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Kita juga bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument, peneliti menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Ketentuan tingkat reliabel menurut Sujianto adalah sebagai berikut:⁷⁷

1. $0,00 \leq$ nilai *cronbach's alpha* $\leq 0,20$ berarti kurang reliabel

⁷⁷Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta :Prestasi Pustaka, 2009), h.24

2. $0,21 \leq$ nilai *cronbach's alpha* $\leq 0,40$ berarti agak reliabel
3. $0,41 \leq$ nilai *cronbach's alpha* $\leq 0,60$ berarti cukup reliabel
4. $0,61 \leq$ nilai *cronbach's alpha* $\leq 0,80$ berarti reliabel
5. $0,81 \leq$ nilai *cronbach's alpha* $\leq 1,00$ berarti sangat reliabel

. Berikut ini merupakan reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.10
Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,728	40

Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar $0,728 \leq 0,80$ maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data karena nilainya lebih besar dari standar yang ditentukan.

Tabel 3.11
Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	40

Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar $0,837 \leq 1,00$ maka instrumen penelitian tersebut sangat reliabel, artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data karena nilainya lebih besar dari standar yang ditentukan.

G. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka, biasanya data dalam bentuk kata, kalimat atau gambar.⁷⁸ Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kualitatif adalah gambaran umum mengenai objek penelitian seperti : sejarah singkat berdirinya, visi dan

⁷⁸ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang : UIN MALIKI PRESS, 2013), 9

misi, struktur organisasi, serta informasi mengenai iklim organisasi dan motivasi kerja guru.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (misalnya : skoring : baik sekali = 4, baik = 3, kurang baik = 2, dan tidak baik = 1). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah jumlah guru dan hasil angket. Data kuantitatif pada penelitian ini disebut juga dengan data interval. Data interval adalah jenis data penelitian yang diukur dalam skala. Dalam banyak penelitian, data skor yang diperoleh melalui kuesioner sering dinyatakan sebagai data interval setelah alternatif jawabannya diberi skor yang setara dengan skala interval, misalnya pada penelitian ini menggunakan skala likert.

2. Sumber Data

Secara umum data yang tersedia bagi seorang peneliti dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu : ⁷⁹

a. Data Primer

Data primer adalah data yang berisi berbagai informasi dan keterangan yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu pihak yang bersangkutan. Pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini adalah, ketua FKDT, kepala lembaga MADIN, maupun PONPES, serta beberapa guru yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau pengisian kuesioner. Data ini meliputi informasi dan keterangan mengenai hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah (FKDT) Gresik.

b. Data Sekunder

⁷⁹Ibid, 51

Data sekunder adalah sumber data atau informasi penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara seperti: diperoleh dari berbagai buku, literature maupun jurnal yang relevan dengan penelitian.⁸⁰

H. Analisis Data

Rumus statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif karena data-data yang didapat berupa angka-angka, yaitu menggunakan rumus *product moment*. Rumus *product moment* ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan motivasi kerja. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menerapkan rumus korelasi *product moment*.

1. Koefisien Korelasi(*Product Moment*)

Analisis data diperoleh dari perhitungan data kuantitatif. Data kuantitatif tersebut diperoleh dari

⁸⁰Ibid, 52

perhitungan skor angket yang diisi oleh guru dengan menghitung koefisien korelasi jawaban secara keseluruhan. Kemudian dihitung dengan rumus korelasi *product moment*.⁸¹

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : hasil korelasi antara variabel X dan Y

x : hasil pengurangan antara nilai X dan rata-rata dari nilai X ($X - \bar{X}$)

y : hasil pengurangan dari nilai Y dan rata-rata dari nilai Y ($Y - \bar{Y}$)

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian nilai x dan y

$\sum x^2 y^2$: jumlah dari hasil perkalian kuadrat nilai x dan y

Setelah mendapatkan hasil perhitungan (r hitung) dengan menggunakan rumus *product moment*, langkah

⁸¹Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2012), h. 228

selanjutnya yaitu menguji hasil perhitungan (r hitung) dengan nilai koefisien korelasi r tabel *product moment*. Jika hasil r hitung lebih besar daripada nilai r tabel *product moment* maka ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y (iklim organisasi dengan motivasi kerja guru). Namun sebaliknya, jika hasil r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel *product moment* maka tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y (iklim organisasi dengan motivasi kerja guru).

Tabel 3.12
Pedoman Interpretasi *Product Moment*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Interpretasi *Product Moment* diatas digunakan untuk mengetahui seberapa kuat atau rendah korelasi antara variabel satu dengan variabel lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah Driyorejo Gresik

a. Sejarah Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Driyorejo Gresik

Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Driyorejo ini berdiri pada tahun 2013. Sebelum memiliki nama Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah, forum ini memiliki nama yang sederhana yaitu Kelompok Kerja Madrasah yang disingkat KKM. Dimana pada awal berdiri tahun 2000 dan hanya bekerja sama dengan 7 lembaga. Untuk saat ini Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Driyorejo menaungi sekitar 87 lembaga yang terdiri 76 Madrasah Diniyah dan 11 Pondok Pesantren se-Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik.

Pembelajaran yang di Indonesia melekat dengan basis pondok pesantren. Karena kebanyakan anak-anak sekolah di pendidikan formal dan dirasa kurang untuk pendidikan keagamaan sehingga lahirlah Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah. Forum ini bertujuan untuk melengkapi pendidikan keagamaan selain yang telah didapatkan oleh anak-anak di pendidikan formal.

b. Profil Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Driyorejo Gresik

Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Driyorejo memiliki kantor di desa Sumpat No. 46 Driyorejo Gresik yang diketuai oleh H. Wakidi SH yang menaungi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren se-Kecamatan Driyorejo. Serta menurut beliau Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Driyorejo juga berencana untuk menaungi Majelis Taklim se-Kecamatan Driyorejo.

Tabel 4.1
Data Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah
(FKDT) Driyorejo

Nama	Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT)
Alamat	Jalan Raya Sumput No. 46
Kelurahan/desa	Sumput
Kecamatan	Driyorejo
Kabupaten	Gresik
Provinsi	Jawa Timur
Kode Pos	61177
Tahun didirikan	2000

c. Visi dan Misi Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Driyorejo Gresik

1) Visi

Terwujudnya Forum Komunikasi Kerja Diniyah Takmiliyah sebagai mitra kerja Kementerian Agama yang Handal dan Inovatif

2) Misi

Berikut Misi Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah :

- Memperkuat keberadaan lembaga Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah

- Mempererat persatuan dan kesatuan Diniyah Takmiliyah
- Memperkuat kerjasama kemitraan dengan Departemen Agama
- Meningkatkan kerjasama dengan Pemerintah Daerah dan Lembaga Terkait

d. Data Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren serta jumlah gurunya

Tabel 4.2
Jumlah Lembaga dan Guru

No.	Lembaga	Jumlah	Jumlah Guru
1.	Madrasah Diniyah	76	270 orang
2.	Pondok Pesantren	11	28 orang
	Jumlah	N = 87	N = 298 orang

2. Waktu Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Tabel 4.3
Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu
1.	Persiapan	
	a. Menentukan objek penelitian	23 Juli 2018
2.	Pelaksanaan penelitian	
	a. Penyebaran perangkat atau instrumen penelitian	30 November 2018
3.	b. Pengumpulan perangkat atau instrumen penelitian	08 Januari 2019
		04 Maret 2019

4.	c. Pengelolaan data Penyelesaian	01 April 2019
	a. Pengelolaan laporan	17 Mei 2019
	b. Penyelesaian akhir	14 Juni 2019
	Pengambilan bukti surat penelitian dari Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah (FKDT) Driyorejo Gresik	25 September 2019

3. Deskripsi dan Reliabilitas Data

a. Deskripsi Data

Untuk menggambarkan data yang telah didapatkan dari responden, peneliti menggunakan *Descriptive Statistic* yang dihitung menggunakan SPSS 24.0. Beberapa hal yang dihitung dalam *Descriptive Statistic* adalah gambaran mengenai banyaknya subjek yang ada pada setiap sub kelompok (n), skor minimum, skor maksimum, rata-rata (mean), dan simpangan baku (*standart deviation*).

Tabel 4.4
Deskriptif Statistik

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	75	99	123	112,21	5,561
Iklim Organisasi	75	100	122	113,07	5,039
Valid N (listwise)	75				

Dari hasil *Descriptive Statistic* diatas dapat diketahui bahwa sub kelompok (N) berjumlah 75 orang. Skor minimum untuk variabel motivasi kerja yaitu 99 dan nilai 100 untuk skor minimum variabel iklim organisasi. Skor maksimum untuk variabel motivasi kerja yaitu 123 dan nilai 122 untuk skor maksimum variabel iklim organisasi. Nilai rata-rata (*mean*) untuk motivasi kerja 112,21 yaitu sedangkan nilai rata-rata (*mean*) untuk iklim organisasi adalah 113,07. Dan nilai simpangan baku (*standart deviation*) untuk motivasi kerja sebesar 5,561 sedangkan untuk iklim organisasi sebesar 5,039.

b. Reliabilitas Data

Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *koefisien alpha* 0,5. Semakin besar koefisien reliabilitas berarti semakin kecil kesalahan pengukuran, maka semakin reliabel alat ukur tersebut. Sebaliknya semakin kecil koefisien reliabilitas berarti semakin besar

kesalahan pengukuran maka semakin tidak reliabel alat ukur tersebut.

Tabel 4.5
Reliabiliti Variabel Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,614	25

Tabel 4.6
Reliabiliti Variabel Iklim Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,516	25

Tabel 4.7
Reliability Statistics

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	0,61	keterangan
1.	Motivasi Kerja (X)	0,614	= 0,61	Reliabel
2.	Iklim Organisasi (Y)	0,516	< 0,61	Cukup Reliabel

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,614 maka instrumen penelitian tersebut reliabel sedangkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel iklim organisasi

sebesar 0,516 maka instrumen penelitian tersebut cukup reliabel.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi (*Product Moment*)

Uji Koefisien Korelasi (*Product Moment*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan iklim organisasi.

Tabel 4.8
Hasil Uji *Product Moment* Iklim Organisasi dengan
Motivasi Kerja

<i>Correlations</i>			
		Motivasi Kerja	Iklim Organisasi
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,689**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	,689**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Hasil uji analisis korelasi *Product Moment* pada tabel diatas, maka didapatkan bahwa nilai *Sig. (2-tailed)*

adalah 0,000. Karena nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja.

Untuk melihat seberapa kuat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* kemudian membandingkan dengan pedoman interpretasi *Product Moment*. Dari perhitungan program SPSS 24 telah diperoleh nilai sebesar 0,689. Dalam tabel interpretasi *Product Moment* nilai koefisien korelasi sebesar 0,689 terletak antara 0,60 – 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja yaitu kuat.

B. Pembahasan

1. Iklim Organisasi di Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah (FKDT) Gresik

Untuk mengetahui seberapa besar upaya iklim organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah (FKDT) Gresik

peneliti menyebarkan angket dengan perolehan skor pada tabel sebagaimana terlampir bahwa diketahui iklim organisasi di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik tergolong tinggi karena total nilai keseluruhan 8.480 dari total nilai maksimal 9.375.

2. Motivasi Kerja di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik

Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik peneliti menyebarkan angket dengan perolehan skor pada tabel sebagaimana terlampir bahwa diketahui motivasi kerja di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik tergolong tinggi karena total nilai keseluruhan 8.416 dari total nilai maksimal 9.375.

3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik

Berdasarkan hipotesis yang telah dipaparkan penulis pada uji dipotesis diatas bahwa ada hubungan antara iklim

organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT). Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil angket yang telah dihitung menggunakan program SPSS 24.

Tabel 4.9
Hasil Uji *Product Moment* Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja

<i>Correlations</i>			
		Motivasi Kerja	Iklim Organisasi
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,689**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	,689**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada output korelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung = 0,689 sedangkan nilai r tabel untuk sampel 75 adalah 0,227 pada taraf signifikansi 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya ada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik.

Semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah motivasi kerja guru.

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah (FKDT) Gresik dapat dikatakan baik dapat dibuktikan dengan iklim organisasi yang tercipta didalamnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Menciptakan suasana kekeluargaan dalam lembaga
- b. Semua rekan guru dianggap teman maupun saudara sendiri
- c. Kepala sekolah tidak otoriter dan selalu memberikan solusi dalam setiap permasalahan yang ada di lembaga
- d. Menjalin kerjasama yang baik
- e. Menciptakan komunikasi yang baik dalam hal perkembangan santri maupun lembaga kepada guru maupun walisantri.

- f. Mengadakan kegiatan peningkatan kompetensi guru dalam satu bulan sekali berupa darling (tadarus keliling), maupun semaan untuk mengevaluasi bacaan al-Qur'an guru sebelum mengajar santri-santri.
- g. Pihak FKDT mengadakan kegiatan rutin seperti : pemantapan materi mengajar untuk kelas Diniyah misalnya pembekalan kitab kuning, pembelajaran huruf pegon, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan Aqidah Akhlak, Qur'an Hadist, Fiqih dan sebagainya yang dilaksanakan setiap tiga kali dalam satu tahun. Semua itu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru Diniyah dalam mengajar para santri.
- h. Mengadakan agenda tahunan berupa ziaroh maupun yang lainnya untuk memperat hubungan antar guru, santri maupun dengan wali santri

Selain baiknya iklim organisasi yang ada dalam Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik, motivasi kerja juga tidak kalah berperan baik dalam

organisasi ini. Berikut beberapa hal motivasi kerja yang diberikan kepada guru :

- a. Motivasi berupa kata-kata mutiara bahwa semua yang dilakukan adalah pengorbanan, perjuangan, keikhlasan, dan istiqomah. Dalam hal pendidikan agama para guru juga selalu diingatkan bahwa yang dilakukan meski tidak ada balas jasa di dunia akan berbuah pahala nanti di akhirat.
- b. Motivasi berupa penghargaan. Beberapa lembaga setiap tahun memberikan sertifikat guru teladan sebagai bentuk apresiasi mereka kepada guru-guru.
- c. Motivasi juga datang dari guru sendiri. Mereka mengajar di beberapa lembaga baik itu Madrasah Diniyah maupun Pondok Pesantren seperti ada panggilan hati, tanggung jawab, bahkan menjadi kewajiban bagi mereka untuk mengajar. Walaupun terkadang profesi ini dipandang sebelah mata oleh sebagian orang karena gaji yang minim. Tetapi para guru tidak mempedulikan masalah itu.

- d. Motivasi datang dari pemerintah daerah berupa bisyaroh atau insentif guru. Pemerintah juga ikut andil dalam hal meningkatkan pendidikan madrasah diniyah dan kesejahteraan guru-gurunya. Sejak berdiri tahun 2013 pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten bekeja sama untuk mengucurkan dana kepada lembaga Madrasah Diniyah serta Pondok Pesantren. Dana yang dimaksud ditujukan untuk para guru, santri dan lembaga itu sendiri berdasarkan proposal yang telah diajukan.

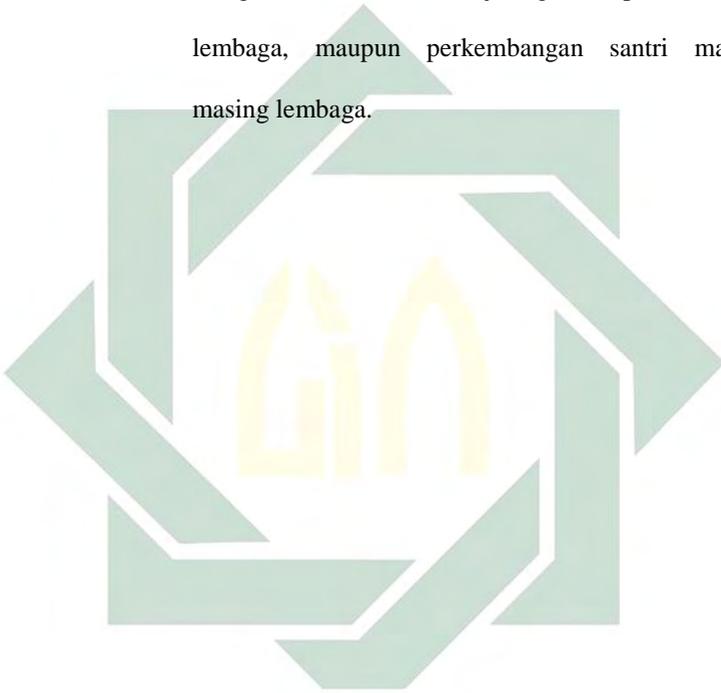
4. Konformabilitas Data

- a. Informasi dari Dinas Pendidikan/Kementrian Agama/pihak ketiga (Pemerintah daerah, Sosial, maupun pabrik) semua itu disampaikan dari FKDT kabupaten sampai FKDT kecamatan.
- b. Bentuk informasi pembuatan pengajuan dana Bantuan Operasional Pendidikan (BOP), Bantuan Penyelenggaraan Pendidikan Diniyah dan Guru

Swasta (BPPDGS), insentif guru dan BOS santri semua diinfokan melalui pengurus FKDT kecamatan sampai semua lembaga terkait.

- c. Untuk sosialisasi pembuatan proposal Bantuan Operasional Pendidikan (BOP), Bantuan Penyelenggaraan Pendidikan Diniyah dan Guru Swasta (BPPDGS), insentif guru dan BOS santri juga diinfokan oleh FKDT kecamatan.
- d. Surat Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) Bantuan Operasional Pendidikan (BOP), Bantuan Penyelenggaraan Pendidikan Diniyah dan Guru Swasta (BPPDGS), insentif guru dan BOS santri dikoordinasi oleh FKDT kecamatan.
- e. Untuk monitoring pengajuan proposal, ijin operasional lembaga (tiga tahun sekali) semua ditangani oleh pengurus FKDT kecamatan.
- f. Untuk kerjasama pengurus FKDT ada pertemuan setiap satu bulan sekali untuk mengevaluasi hasil program yang dilaksanakan FKDT.

- g. Pertemuan setiap dua bulan sekali dengan kepala Madrasah Diniyah maupun Pondok Pesantren untuk mengevaluasi hasil kerja guru, perkembangan lembaga, maupun perkembangan santri masing-masing lembaga.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Iklm organisasi di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik sebesar 90,5% tergolong tinggi, karena total nilai keseluruhan 8.840 dari jumlah total nilai maksimal 9.375.

Motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah Gresik sebesar 89.8% tergolong tinggi, karena total nilai keseluruhan 8.416 dari jumlah total nilai maksimal 9.375.

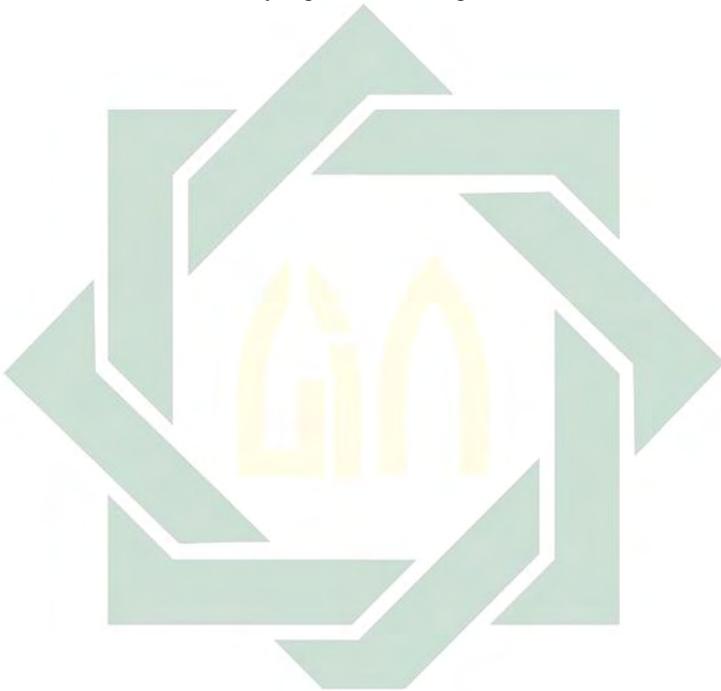
Ada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah Gresik, hal ini dibuktikan dari output korelasi dapat diketahui bahwa nilai r hitung = 0,689 sedangkan nilai r tabel untuk sampel 75 adalah 0,227 pada taraf signifikansi 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka H_0 diterima atau ada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah (FKDT) Gresik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Beberapa lembaga yang dinaungi Forum Komunikasi Diniyah Takmiliah (FKDT) Driyorejo Gresik mendukung kegiatan-kegiatan yang ada sehingga mengetahui kemana arah tujuan lembaga.
2. Mengikuti beberapa pelatihan guru baik yang diadakan Forum Komunikasi Diniyah Takmiliah (FKDT) Gresik maupun pelatihan dari luar lembaga untuk meningkatkan kompetensi guru.
3. Setiap lembaga memiliki agenda rutin kegiatan baca al-Qur'an bagi para guru untuk meningkatkan kualitas bacaannya sehingga tidak menunggu adanya pelatihan baik yang belum fasih maupun yang sudah fasih bacaan al-Qur'annya.
4. Guru Madrasah Diniyah mengikuti kegiatan rutin FKDT untuk meningkatkan ketrampilan dan pematapan materi yang akan diajarkan kepada santri.

5. Tidak hanya pengurus FKDT maupun kepala lembaga para guru juga diharapkan memberikan menjalin kerjasama dan komunikasi yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Soetopo, Hendyat. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA
- Tambupolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP
- Handayani, Puthot Tunggal dan Pujo Adhi Suryani. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Praktis*. Surabaya : GIRI UTAMA.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2016. *Manajemen Pendidikan : Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta : AR-RUZZ MEDIA
- Siswanto. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara

Uha, Isma'il Nawawi. 2010. *Perilaku Organisasi: Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis, Politik dan Sosial*. Jakarta : Dwi Pustaka Jaya

Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT BUMI AKSARA

Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GRUP

Mulyono. 2017. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta : AR-RUZZ MEDIA,

Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GRUP

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang : UIN MALIKI PRESS

Sanjaya, Wina. 2014. *Penelitian Pendidikan : Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GRUP

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : ALFABETA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA
- Priyanto, Duwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) : untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : MediaKom
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : ALFABETA
- Liana, Yuyuk. “Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. no. 2 (Agustus 2012).
- Maslow, Abraham. 1993. *Motivation and Personality*. terj. Nurul Iman, *Motivasi dan Kepribadian 1*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Budaiwi, Ahmad Ali. 2002. *Ats-Tsawabu wal-Iqaabu wa Atsruhu fi Tarbiyatil Aulad*. terj. Dr. M. Syihabuddin. *Imbalan dan Hukuman Pengaruhnya bagi Pendidikan Anak*. Jakarta : Gema Insani Press

Schultz, Duane. 1991. *Growth Psychology : Models of The Healthy Personality*. terj. Yustinus. *Psikologi Pertumbuhan*. Yogyakarta : Kanisius

Yunita, Ivona. "Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. no. 1 (Oktober 2013).

Ichsan, Fauqa Nuri "Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Propinsi Sumatera Barat". *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Susanty, Etty. "Iklim Organisasi : Manfaat Bagi Organisasi". *Semnas Fekon : Optimisme Ekonomi 2013. Antara Peluang dan Tantangan (2013)*

Sari, Elviera .“ Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. No. 1 (Januari-April 2009)

Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro. vol.3 no. 1. juni 2006