

- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, manusia akan mengembangkan kreatifitasnya karna alasan ingin mendapat penghargaan. Adanya penghargaan akan memicu prestasi karyawan secara optimal.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, setiap manusia ingin diakui keberadaannya, jika individu merasa tidak dianggap dan tidak memiliki peran didalam organisasinya maka dia tidak akan mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya, individu yang seperti itu akan memiliki perilaku kerja yang rendah.
- 5) Keinginan untuk berkuasa, manusia pada dasarnya memiliki ego yang dimana ingin unggul dibandingkan manusia lainnya., hal ini diarahkan oleh pemimpin agar menjadi motivasi dan bersaing sehat untuk mengoptimalkan prestasi.

b. Factor Ekstern

- 1) Kondisi lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman menjadikan rumah kedua bagi pekerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang harmonis menjadi pendukung agar sama-sama mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kompensasi yang memadai, karyawan yang bekerja ingin diberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dilakukannya, jika kompensasi yang diberikan sesuai, maka

sesuai dengan apa yang diperintahkan saja atau perilaku pekerja ditentukan oleh peraturan dan prosedur sentralisasi pengambilan keputusan, ketidakpuasan.

Pada pada kesimpulannya. Pada bentuk iklim organisasi terbuka adanya kepercayaan, dimana pemimpin memberi kepercayaan pada orang lain dan memiliki kemampuan untuk memberikan kepercayaan pada orang lain dan memiliki kemampuan untuk menyakinkan orang lain dalam membangun organisasi. bahwa bawahan bisa mengeluarkan uneg-uneg secara terbuka dan pimpinan bisa mengemukakan apa yang diharapkan oleh bawahan. Lembaga memiliki kepercayaan pada diri sendiri dan memberikan kepercayaan kepada bawahan bahwa mereka memiliki kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.

Kepemimpinan yang menolong dan menghargai merupakan pemimpin yang mau menerima perbedaan, pada dasarnya menghargai perbedaan merupakan suatu tindakan yang paling sulit dilakukan oleh seorang pemimpin. Didasari bahwa tidak semua kemauan pemimpin benar, Oleh karena itu, pendapat bawahan adalah penting untuk didengarkan. Dengan mendengar berarti pemimpin memiliki perhatian yang konstruktif mengenai masalah yang dihadapi oleh bawahan. Dengan demikian akan tercipta rasa aman dan nyaman sehingga lebih mau terbuka terhadap saran-saran yang diberikan.

Memecahkan masalah secara kelompok dengan melibatkan bawahan yang mempunyai keputusan bersama, karena keterlibatan bawahan adalah

kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Keterlibatan bawahan penting untuk diperhatikan karena ada keterlibatan bawahan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun bekerja dengan sesama teman kerja. Seorang kepala lembaga selalu bersedia untuk mendengarkan kesulitan-kesulitan yang disampaikan oleh pegawai meskipun ia mungkin tidak dapat menolong, akan tetapi sudah memberikan kepercayaan kepada pegawai bahwa pemimpin mereka benar-benar menjadi tempat berlindung dan membimbing mereka.

Iklim organisasi tertutup cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang otoriter dan paksaan. Dalam iklim ini lebih besar kekakuan fungsinya dapat terlihat dalam rantai komando, lebih menekankan pada pribadi masing-masing daripada kerja sama. Oleh sebab itu iklim tertutup dapat menimbulkan ketidakdisiplinan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Pemimpin otoriter melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Dalam kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugasnya.

Dalam suatu lembaga pemerintahan apabila para pegawai apabila pegawai merasa cocok dengan iklim yang ada pada lingkungan kerjanya, maka akan membuat para pegawai memiliki karakter yang lebih terbuka dan bersifat membantu. Seorang pemimpin perlu memberikan perhatian dan menghargai kepada bawahan atas apa yang telah dikerjakannya karena mempunyai dampak positif pada tingkat kedisiplinan pegawai

kerja, lingkungan luar, kebijakan dan praktek manajemen. Struktur organisasi meliputi keadaan hubungan antara pegawai dan pimpinan yang bekerja sama, terbuka dalam komunikasi, komunikatif, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Sedangkan lingkungan eksternal adalah masyarakat diharapkan dapat menjaga hubungan baik antar sesama demi menjaga mutu lembaga tersebut. Sifat teknologi kerja yang dipakai oleh sebuah organisasi berpengaruh pada iklim. Teknologi yang lebih dinamis berubah-ubah akan menjurus pada komunikasi yang terbuka, tingkat kepercayaan tinggi, menumbuhkan kreatifitas, dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menyelesaikan tugas.

Iklim organisasi yang menenangkan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yaitu menyediakan tempat kerja yang nyaman dan pimpinan memperlakukan pegawai secara baik tidak membedakan satu sama lainnya, guna menciptakan iklim organisasi akan lebih kondusif. Para pegawai merasa iklim organisasi akan lebih kondusif apabila pegawai melakukan sesuatu yang bermanfaat dan pekerjaan tersebut dihargai oleh pimpinan. Oleh karena itu akan timbul perasaan senang dan bangga dalam diri para pegawai. Hal ini akan menimbulkan motivasi kerja para pegawai terdorong.

C. Hubungan iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja

Iklim organisasi yang terbuka merupakan salah satu untuk membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai. McClelland mengemukakan, bahwa

iklim komunikasi organisasi yang terbuka dalam lembaga organisasinya dapat merangsang munculnya motivasi pegawai, maka dapat diharapkan produktivitas kinerja pegawai yang tinggi akan dicapai. Iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku para pegawai. Bilamana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya: memperhatikan kepentingan pegawai dan berorientasi pada prestasi), maka dapat diharapkan adanya peningkatan prestasi kerja yang lebih baik dari pada sebelumnya.

Sebaliknya bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa produktivitas atau kinerja berkurang. Dengan perkataan lain tingkah laku pegawai dalam satu organisasi ditentukan antara kebutuhan individu (sebuah motivasi) dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan. Iklim Komunikasi organisasi yang berorientasi pada hal prestasi atau hasil kerja yang baik mengakibatkan kinerja kerja tinggi, dan dipengaruhi oleh sikap kelompok yang positif dan tingkat motivasi yang tinggi.

Oleh karena itu adanya pimpinan yang mampu menciptakan iklim komunikasi organisasi dimana setiap anggota organisasi atau setiap pegawai lainnya diberi kepercayaan dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama, hak kebutuhan setiap pegawai dipenuhi ketika dalam bekerja dan pimpinan dapat membina hubungan dan tidak hanya pimpinan saja, melainkan antar pegawai saling bisa membina hubungan yang baik antar yang lainnya, hal ini akan menumbuhkan suasana lingkungan kerja

