

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Teknis Keagamaan Departemen Agama yang tersebar di 12 kota, salah satunya sebagai pengganti BPGASurabaya yang sejak 1986 sampai tahun 2001 bertempat di Jl. Juanda 2 Surabaya.

Mulai tahun 2001-2002 Balai Diklat berada di Wisma Sejahtera, Jl Ketintang Madya 72 Surabaya sambil menunggu proses renovasi gedung di Jl Ketintang Madya 92 yang merupakan hasil tukar guling dengan Kanwil Departemen Agama Provinsi Jawa Timur. Baru sejak tahun 2003 Balai Diklat Keagamaan menempati lahan tersebut. Berdasarkan KMANo. 345 tahun 2004 Balai Diklat Pegawai Teknis Surabaya berubah nomenklatur menjadi Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 345 tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan menyebutkan bahwa Balai Diklat Keagamaan adalah Unit Pelaksana Teknis Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama yang menangani bidang pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kementerian Agama di daerah.

Sebagai kepanjangan tangan dari Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya mempunyai tugas Melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan di wilayah kerja Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. dengan motto: *Help You To Be Professional.*

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Merumuskan visi, misi dan kebijakan Balai Diklat Keagamaan.
- b. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan.
- c. Menyelenggarakan koordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi/satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama dan Pemda serta lembaga terkait lainnya.
- d. Menyiapkan dan menyajikan laporan hasil pelaksanaan tugas Balai Diklat Keagamaan.

Guna mengaktualisasikan tugas dan fungsi tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Kepala Balai yang dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Diklat Tenaga Administrasi dan Kepala Seksi Diklat Tenaga Teknis Keagamaan.

Selanjutnya untuk mewujudkan mekanisme kerja yang harmonis serta hasil kerja yang optimal dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, maka penjabaran tugas dan fungsi dituangkan ke dalam uraian tugas (job discription) untuk dipedomani oleh seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang, dua di antaranya seorang pustakawan dan seorang arsiparis serta Widyaiswara yang berjumlah 38 orang dengan spesialisasi sesuai latar belakang pendidikan.

Untuk melihat harga t tabel maka didasarkan pada derajat kebebasan (df), yang besarnya adalah $N-1$, yaitu $78-1 = 77$, berdasarkan hasil analisis uji t di atas, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut: t hitung = 6,138., t tabel = 1,980. Maka t hitung lebih besar dari t tabel ($6,138 > 1,980$), maka H_0 ditolak, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja.

Dengan membandingkan taraf signifikansi (P-Vaule) dengan galatnya. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima. Pada tabel di atas bahwa signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, yang berarti adanya hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja.

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai T sebesar 0,576 dengan signifikan sebesar 0,001 . dengan nilai signifikan menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Balai Diklat keagamaan Surabaya. Artinya semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi Motivasi kerja mereka, sebaliknya semakin tertutup iklim organisasi mereka maka semakin rendah motivasi yang dimiliki pegawai.

c. Koefisien determinan

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

menunjukkan bahwa korelasi antara iklim organisasi dengan motivasi kerja bersifat positif.

Setelah melakukan analisa penelitian dapat diketahui sejauh manakah hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan di Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Motivasi kerja merupakan daya dorong yang dimiliki karyawan untuk bekerja mencapai tujuan lembaga, motivasi yang tinggi digambarkan pada indikator yang dikemukakan oleh George dan Jones. Apa bila motivasi kerja yang dimiliki karyawan bagus maka indikator tersebut tergambar pada pegawai.

Sedangkan iklim organisasi adalah situasional yang ada dalam suatu organisasi yang menjadi ciri atau karakteristik yang ada organisasi tersebut dimensi iklim organisasi terbuka dan tertutup merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Dengan memiliki iklim organisasi yang baik (terbuka) yang tercermin dengan adanya hubungan antar relasi kerja yang baik, merasa tempat kerja adalah rumah kedua dan juga merasa memiliki maka akan menimbulkan perilaku kerja yang baik, ini menimbulkan motivasi kerja yang baik pula. Sesuai dengan pendapat McClelland, bahwa timbulnya motivasi untuk melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan berasal dari

