

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana bagi pembentukan intelektual, bakat, budi pekerti/akhlak serta kecakapan peserta didik (Sudirman, 2001:4). Atas pertimbangan inilah selayaknya semua pihak perlu memberikan perhatian secara maksimal terhadap bidang pendidikan. Dalam mewujudkan hal tersebut sangat diperlukan kesiapan dan ketersediaan sumber daya manusia berkualitas yang diharapkan mampu bersaing dan mencapai keunggulan dan menghasilkan karya-karya yang bermutu dan kompetitif.

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan adanya keterpaduan dari semua komponen pendidikan dan para *stakeholders* yang saling berkaitan. Selain pendidik, peserta didik, kurikulum, sarana dan prasarana terdapat *stakeholders* utama dalam pendidikan yaitu dinas pendidikan beserta komponen didalamnya, khusus sumber daya manusianya dalam mengelola pendidikan sesuai dengan amanat UUD 1945.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi pendidikan. Hal ini disebabkan manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi pendidikan itu, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu organisasi menjadi sangat penting. Mengingat Pihak

manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja kerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak.

Peningkatan motivasi pegawai sangat penting dalam rangka mencapai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan motivasi yang tinggi maka produktivitas kerja bisa mencapai target-target yang diharapkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seorang pegawai dalam organisasi pendidikan. Motivasi seringkali berhubungan dengan sikapnya terhadap organisasi itu sendiri. Dalam hal ini, sikap pegawai ditentukan oleh apa yang dirasakan atau diterimanya dari lembaga tempatnya bekerja dan berhubungan dengan sifat pekerjaan, lingkungan dan imbalan yang diterimanya. Sikap positif pegawai pada organisasi akan memberikan dampak positif pula pada motivasinya untuk berprestasi. Selain itu, motivasi juga berhubungan dengan iklim organisasi tempat kerja mereka. Iklim tidak hanya berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan, tetapi juga kondisi non fisik yang secara bersama-sama membentuk suasana kerja. Kedua faktor tersebut, yaitu sikap dan iklim kerja akan membawa dampak positif pada kelancaran tugas pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tjalla (1991:134) tentang faktor diri dan lingkungan kerja menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Ia menguraikan bahwa dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti lingkungan fisik dapat memacu pegawai untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Iklm kerja organisasi yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Kondisi yang terlihat dalam kepuasan kerja pegawai yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi tercapainya tujuan pendidikan dipengaruhi pula oleh iklim organisasi, karena dengan iklim organisasi dapat mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan kegiatan belajar mengajar. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana kerja yang kondusif sangat mendukung peningkatan motivasi kerja para pegawai.

Menciptakan iklim kerja dalam organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan terciptanya ketidakpuasan kerja, motivasi berprestasi yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan ini semakin menumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan disekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti dalam pelaksanaan program magang PKL di Cabang Dinas Pendidikan Kota Utara, Kota Gorontalo terlihat bahwa: 1) motivasi berprestasi pegawai pada instansi tersebut masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator seperti tingginya tingkat absensi pegawai hingga mencapai 20% setiap bulannya, 2) kurangnya motivasi pegawai yang dapat dilihat melalui banyaknya laporan kerja bulanan yang tertunda sampai pada pertengahan bulan berikutnya, 3) tingginya tingkat kemangkiran pada jam kerja, karena hampir 25% pegawai yang izin keluar untuk kegiatan di luar kantor tidak kembali lagi ke kantor, 4) banyaknya pegawai yang tidak mengisi absensi pulang dan memilih mengisinya di keesokan harinya, dan 5) banyak pegawai pulang sebelum jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi.

Hubungan Iklim organisasi dengan motivasi berprestasi merupakan suatu yang harus di perhatikan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti sangat tertarik mengadakan penelitian “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Iklim Organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?
2. Bagaimana Motivasi Berprestasi pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?
3. Apakah terdapat Hubungan iklim organisasi dengan motivasi berprestasi pegawai pada Dinas Pendidikan kota Gorontalo?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Iklim Organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Motivasi Berprestasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Berprestasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, memberikan masukan dalam usaha meningkatkan motivasi berprestasi pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan yang maksimal.
2. Pegawai, sebagai masukan untuk dapat lebih berbenah dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan mutu kinerja pegawai, khususnya pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi pada Dinas pendidikan Kota Gorontalo, serta dapat mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi yang diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Motivasi Berprestasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari individu untuk melaksanakan aktivitas dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Istilah motivasi berasal dari kata latin, yakni "*movere*" yang artinya menggerakkan (*to move*) (Winardi, 2004:14). Seirama dengan istilah ini, Gleitman dan Reber dalam Syah (2008:151) menjelaskan motivasi ialah keadaan internal organisme baik manusia ataupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu, dalam pengertian ini, motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk bertingkah laku secara terarah". Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan individu untuk melakukan sesuatu yang diimplementasikan dalam tingkah laku yang secara terarah.

Donald dalam Sardiman (2001:71–72) menambahkan bahwa "Motivasi adalah perubahan energy dari seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan". Dari pengertian tersebut terdapat 3 elemen penting motivasi yaitu: 1) Bahwa Motivasi itu menawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Karena menyangkut perubahan energy manusia (walaupun motivasi itu Muncu dari dala diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, 2) motivasi di tandai dengan Munculnya rasa atau "*feeling*", Afeksi seseorang,

dan 3) motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang atau terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan akan menyangkut soal kebutuhan.

Dari Ketiga elemen di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai suatu yang kompleks. Motivasi menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan terbawa dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan, dan juga emosi, untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini di dorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Eysenck dalam Slameto (2003:170) merumuskan “Motivasi sebagai suatu proses yang menentukan tindakan kegiatan, interaksi, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia, merupakan konsep yang rumit dan berkaitan dengan konsep-konsep lain seperti minat, konsep diri, sikap dan sebagainya. Selanjutnya menurut Nawawi (2001:351), bahwa kata motivasi kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Pada intinya bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri pegawai yang menimbulkan, menjamin kelangsungan dan memberikan arah dalam

meningkatkan kinerja pegawai, sehingga diharapkan tujuan dapat tercapai. Dalam kinerja pegawai, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, tidak akan mungkin melakukan aktivitas belajar.

Timbulnya motivasi dari dalam diri setiap orang pada dasarnya berhubungan dengan tujuan masing-masing dalam melakukan kegiatan atau tindakan tertentu. Adanya faktor tujuan menggerakkan setiap orang termotivasi untuk berbuat atau bertindak. Terkait dengan hal tersebut, Sudirman dalam Rahmat (2009:12) menjelaskan terdapat tiga fungsi motivasi, antara lain:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak di capai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Pandangan lain mengenai fungsi motivasi dikemukakan oleh Kartini Kartono dalam Rahmat (2009:13), sebagai berikut: “Motivasi berfungsi sebagai alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dan dorongan bagi seseorang untuk berbuat sesuatu karena motivasi berpengaruh besar sekali terhadap tingkah laku manusia dalam merealisasikan keinginan-keinginan yang ada pada dirinya.

Menurut Sudjana dalam Rahmat (2009:13) menguraikan tujuan motivasi yang terdapat dalam diri seseorang, sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya bertujuan menggerakkan seseorang atau kelompok orang dengan menumbuhkan dorongan atau motif dalam diri orang atau kelompok orang tersebut untuk melakukan tugas atau kegiatan sesuai rencana dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Ruminto (1994:159) menjelaskan bahwa berdasarkan jenis kebutuhan, motivasi dikelompokkan dalam tiga jenis, yaitu:

- a. Motivasi Biologis, tercakup di dalamnya adalah motivasi lapar (*hunger motivation*); motivasi haus (*thrust motivation*); motivasi seksual (*sexual motivation*).
- b. Motivasi Sosial, termasuk di dalamnya antara lain; motivasi pencapaian (*achievement motivation*); dan motivasi kekuasaan (*power motivation*).
- c. Motivasi Aktualisasi Diri (*self actualization*) dalam kelompok motivasi yang membuat seseorang bertindak efektif.

Sedangkan Siagian dalam Rahmat (2009:14-15) mengemukakan 2 (dua) jenis motivasi, yaitu:

- a. Motivasi Intrinsik, yaitu motivasi yang berada dalam diri seseorang atau dorongan atau gerakan dalam melakukan sesuatu yang tidak dipengaruhi oleh faktor lain dari luar dirinya, seperti: kebutuhan mempunyai pekerjaan atau kebutuhan untuk memperoleh teman.

- b. Motivasi Ekstrinsik, yaitu motivasi yang timbul pada diri seseorang akibat pengaruh dari luar dirinya, akibat hubungan dengan orang lain ataupun karena pengaruh lingkungan sekitarnya.

Lebih lanjut, Sudirman (2007:85) ada dua jenis-jenis motivasi terjadi atas dasar pembentukannya, yaitu:

- a. Motivasi bawaan, yaitu motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh dorongan untuk makan, dorongan untuk minum, dorongan untuk bekerja, dan lain-lain. Motif-motif ini sering disebut motif-motif yang disyaratkan secara biologis.
- b. Motivasi yang dipelajari, yaitu motif-motif untuk yang timbul karena dipelajari. Contoh, dorongan untuk suatu cabang ilmu pengetahuan, untuk mengajar sesuatu dalam masyarakat. Motif-motif ini seringkali disebut dengan motif-motif yang disyaratkan secara sosial. Sebab, manusia hidup dalam lingkungan sosial dengan sesama manusia yang lain sehingga motivasi itu terbentuk.

Motivasi bawaan atau disebut juga dengan motivasi primer terjadi dengan sendirinya tanpa melalui proses belajar, sedangkan motivasi yang dipelajari atau motivasi sekunder muncul melalui proses pembelajaran sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pengalaman seseorang.

Selanjutnya, Sofyan dan Uno (2004:17) mengemukakan beberapa indikator motivasi yaitu: a) adanya hasrat dan keinginan, b) adanya dorongan dan kebutuhan, c) adanya harapan dan cita-cita, d) penghargaan dan penghormatan atas diri, e) adanya lingkungan yang baik, dan f) adanya kegiatan yang menarik.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Nasril,2013:18), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Psychological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang dalam upayanya memperthankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu akan mendapatkan imbalan untuk memenuhi keinginannya tersebut.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

3. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, 19 karena memang orang lain yang dapat memenuhinya dan bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial meliputi:

- Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain

- Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain
- Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan
- Kebutuhan untuk berprestasi

4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu maka seseorang akan merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, lokakarya yang sebenarnya, keikutsertaannya itu berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa seseorang ingin mengembangkan kapasitas prestasinya secara optimal

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi pada setiap orang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan atau atas pengaruh dan dorongan dari pihak lain diluar dirinya sebagai stimulant (rangsangan) input untuk

melakukan suatu tindakan, kegiatan dan pekerjaan yang memungkinkan tercapainya tujuan yang diinginkan pada saat itu.

Motivasi berprestasi karyawan tidak hanya karena karyawan yang berprestasi akan mendapatkan insentif, penghargaan dan promosi, tetapi juga akan menimbulkan kepuasan batin karena berhasil melewati tantangan dan rangsangan kreatif dalam pekerjaan itu. Selain itu hal lain yang dirasakan sebagai imbalannya adalah kebanggaan karena telah menuntaskan pekerjaan, menjalin persahabatan dengan mitra kerja, dan dapat membantu mengajari orang lain dalam pekerjaan. McClelland (dalam Hasibuan, 2003:76) juga mengemukakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi tersebut dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi, serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilan, nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Murray (dalam Chaplin, 2004) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motif untuk mengatasi rintangan-rintangan atau berusaha melaksanakan secepat dan sebaik mungkin pekerjaan-pekerjaan yang ada.

Menurut Woolfolk (dalam Hartaji, 2013:56) pengertian motivasi berprestasi sebagai suatu keinginan untuk berhasil, berusaha keras dan mengungguli orang lain berdasarkan standar mutu tertentu. Dwivedi dan Herbert (dalam Asnawi, 2002:56) juga mengungkapkan motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibanding standarnya sendiri maupun orang lain.

Sedangkan menurut Royanto (2002:182) motivasi berprestasi adalah keinginan mencapai prestasi sebaik-baiknya, biasanya yang menjadi ukurannya adalah diri sendiri (internal) ataupun orang lain (eksternal). Pendapat Royanto juga didukung dengan pendapat dari Slavin (1994:56) yang menjelaskan bahwa motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk mencapai sukses dan berprestasi dalam kegiatan, dimana sukses itu tergantung pada upaya dan kemampuan individu.

Berdasarkan kajian teori di atas, dapat ditarik simpulan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan atau keinginan dalam diri untuk mencapai kesuksesan yang setinggi mungkin sehingga tercapai kecakapan pribadi yang tinggi hingga individu berusaha keras dengan sebaik-baiknya dalam pencapaian prestasi dalam kinerjanya.

Menurut Moekijat (2005:93) ada beberapa langkah untuk mengembangkan motivasi berprestasi yaitu: (1) Tujuan atau hasil akhir daripada kegiatan harus bersifat khusus dan ditentukan dengan tegas (2) Tujuan atau hasil yang diinginkan untuk dicapai harus menunjukkan suatu tingkat resiko yang sedang untuk individu-individu yang terlibat (3) Tujuan harus mempunyai sifat sedemikian rupa sehingga tujuan tersebut sewaktu-waktu dapat disesuaikan sebagai jaminan situasi, terutama apabila tujuan-tujuan tersebut berbeda banyak (4) Individu-individu harus diberi umpan balik yang seksama dan jujur mengenai prestasi mereka (5) Individu-individu diberi tanggungjawab untuk suksesnya hasil daripada kegiatan-kegiatan mereka (6) Penghargaan dan hukuman dengan hasil

kerja yang sukses atau gagal harus dihubungkan dengan selayaknya dengan tujuan hasil kerja.

Dalam penelitian Murray, dkk (dalam Suwarsini, 2001:75) dinyatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi dapat dilihat dengan beberapa indikator, antara lain: a) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; b) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya; c) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya; d) melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan; e) mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Berdasarkan definisi motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan atau keinginan dalam diri untuk mencapai kesuksesan yang setinggi mungkin sehingga tercapai kecakapan pribadi yang tinggi hingga individu berusaha keras dengan sebaik-baiknya dalam pencapaian prestasi dalam kinerjanya. Dengan demikian, peneliti menetapkan indikator motivasi berprestasi adalah a) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; b) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya; c) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya; d) melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan; e) mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku. Pola hubungan ini bersumber dari hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya atau mungkin hubungan antar pemimpin dengan pegawai. Pola hubungan antara pegawai dengan pemimpin membentuk sesuatu jenis kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya.

Aktifitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung serta memungkinkan aktifitas itu terlaksana. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja iklim organisasi harus diciptakan dengan sedemikian rupa sehingga pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugas.

Miner dalam Soetopo (2010:141) mengemukakan aspek-aspek definisi iklim organisasi, yaitu (1) iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu, (2) iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi daripada menilainya, (3) iklim organisasi berasal dari praktik organisasi, dan (4) iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi.

Lingkungan yang sehat disuatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang efektif. Iklim kerja merupakan sesuatu yang dapat diukur secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada motivasi dan perilaku pegawai dimana tempat mereka bekerja. Toulsan dan Smith

(1994:457) dalam Jurnal Manajemen (2009), Iklim kerja yang sejuk dan harmonis akan memberikan gairah dan inspirasi dalam bekerja.

Iklim belakangan ini diidentifikasi sebagai komponen sistem sosial (Muchinsky, 1993:363). Iklim merupakan sebuah situasi yang berhubungan dengan pemikiran, perasaan, dan perilaku anggotanya yang bersifat temporal dan subyektif (Smither, 1998:399). Gilmer (1975:409) menggambarkan iklim sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Berdasarkan tiga pendapat di atas, menjelaskan bahwa iklim merupakan situasi/kondisi sosial yang digambarkan dalam perilaku untuk merefleksikan apa yang dipikirkan dan dirasakan setiap anggota organisasi sekaligus sebagai karakteristik yang dimiliki masing-masing organisasi. Dengan demikian semakin baik iklim sebuah organisasi maka semakin baik pula perilaku dan citra organisasi tersebut, demikian pula sebaliknya.

Iklim organisasi didefinisikan oleh Bowditch dan Buono (1997:299) sebagai pengukuran yang luas atas harapan-harapan orang-orang tentang hal-hal yang disukai dalam organisasi yang sedang mereka temui. Iklim organisasi dapat berfungsi sebagai indikator terpenuhi atau tidaknya harapan-harapan pegawai tersebut di organisasi. French (1994:90) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur, merupakan kumpulan persepsi dari para anggota organisasinya tentang aspek-aspek di kehidupan kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan di dalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkatan atau derajat struktur, dan praktek-praktek serta kebijakan-kebijakan personalia. Payne dan Pugh dalam

Steers (1985:123) mendefinisikan iklim organisasi sebagai sikap, nilai, norma, dan perasaan yang dimiliki para pegawai sehubungan dengan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Ashkanasy (2000:22) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi individu yang berdasarkan pada pola-pola yang diterima dalam pengalaman-pengalaman dan perilaku-perilaku spesifik individu dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi (Schneider dan Synder dalam Jewell dan Siegall, 1989:378). Steers (1985:120) mengatakan bahwa konsep iklim organisasi itu sendiri adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi perilaku orang-orang di dalamnya.

Litwin dan Stringer dalam French (1994:91) menjabarkan kategori-kategori yang dirasakan dan dipersesikan individu untuk mengukur iklim organisasi. Kategori ini diambil dari teori yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (1968), yaitu:

a. Struktur

Dimensi struktur berhubungan dengan perasaan yang dimiliki pegawai tentang aturan dan prosedur yang ada di perusahaan serta formalitas atmosfer.

Pegawai yang merasakan informal atmosfer yang berupa adanya keluwesan peraturan, maka iklim yang dirasakannya positif.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan perasaan individu menjadi pimpinan atas dirinya sendiri, tidak perlu mengecek ulang semua keputusan yang telah dibuat sendiri, dan mengetahui tugas-tugasnya dengan baik. Adanya tanggung jawab mengindikasikan iklim organisasi yang positif.

c. *Reward* (penghargaan)

Adanya *reward* menunjukkan perasaan bahwa pegawai dihargai atas pekerjaannya yang baik, menekankan pada penghargaan yang positif dibanding pemberian hukuman, dan keadilan yang diterima pegawai atas kebijakan promosi dan gaji akan membuat pegawai merasakan iklim organisasi yang positif.

d. Risiko

Ketika pegawai merasakan keamanan dalam pekerjaannya, yang disebabkan risiko kerja yang kecil, maka iklim yang ada merupakan iklim yang positif.

e. Kehangatan

Adanya kehangatan di antara rekan kerja dan atasan, lingkungan yang mengandung atmosfer yang informal dan bersahabat, membuat individu merasakan iklim organisasi yang menyenangkan.

f. Dukungan

Bantuan yang menguntungkan dari manajer dan rekan sekerja dapat membuat pegawai merasakan iklim organisasi yang positif.

g. Standar

Standar performansi kerja yang tinggi dirasakan penting. Standar yang ada mendukung ke arah kerja yang menantang. Penekanan pada kerja yang bagus menunjukkan adanya iklim organisasi yang positif.

h. Konflik

Pegawai yang merasakan bahwa manajer dan pegawain lain mau mendengarkan pendapat orang lain dan terbuka dalam pemecahan masalah menunjukkan konflik minimal yang mengindikasikan iklim yang positif.

i. Identitas

Identitas merupakan perasaan bahwa individu termasuk bagian perusahaan dan menjadi anggota yang berharga dalam kerja tim. Individu yang memiliki perasaan ini akan merasakan iklim organisasi yang positif.

Moekijat (1990, hal. 98) menyebutkan determinan atau faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi yaitu:

a. Struktur organisasi

Formalitas dalam pembagian, pengelompokkan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim di organisasi.

b. Metode pengarahan dan pengawasan pegawai

Metode yang dipergunakan oleh manajer dan pengawas untuk mengarahkan dan mengawasi para pegawainya merupakan faktor utama untuk menentukan iklim organisasi yang menjadi tanggung jawab mereka. Metode tersebut disesuaikan dengan kemajuan jaman, situasi kelompok kerja, dan jenis pekerjaan. Jika metode tersebut sesuai, maka akan tercipta iklim organisasi yang positif.

c. Hakikat hubungan antar individu dan kelompok

Kepemimpinan kelompok kerja yang berkualitas dan dengan pendekatan situasional, peranan anggota kelompok yang jelas dan tersruktur, hubungan antar individu yang hangat, dan adanya perubahan yang progresif dalam kelompok akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan anggotanya.

d. Pengaruh timbal balik antara atasan dan bawahan

Adanya timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan akan membentuk iklim organisasi yang positif.

e. Hakikat pekerjaan

Kedudukan, makna, dan susunan pekerjaan dapat menentukan hakikat hubungan di antara orang-orang dalam pekerjaannya sehingga dapat menentukan iklim organisasi.

f. Luas organisasi

Luasnya organisasi dapat mempengaruhi iklim organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam organisasi yang besar misalnya, pengawasan dari atasan dan komunikasi menjadi kurang efektif.

g. Mutu lingkungan fisik

Mutu lingkungan fisik yang mengandung kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang positif

Miner (dalam Soetopo, 2010:141) mengemukakan aspek-aspek definisi iklim organisasi, yaitu (1) iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu, (2) iklim organisasi lebih mendeskripsikan

suatu unit organisasi daripada menilainya, (3) iklim organisasi berasal dari praktik organisasi, dan (4) iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi.

Iklim organisasi menurut Taguiri dan Litwin (dalam Soetopo,2010:141) adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

Dimensi iklim organisasi menurut Moos (1979) dalam Masaong (2011;183) antara lain: (a) dimensi hubungan (*relationship*), yaitu mengukur sejauh mana keterlibatan personalia yang ada di organisasi, (b) dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi (*personal growth/development*), yaitu dimensi yang berorientasi pada tujuan membicarakan tujuan utama organisasi dalam mendukung pertumbuhan/perkembangan pribadi dan motivasi diri pegawai dan staf untuk tumbuh dan berkembang. (c) perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*), yaitu dimensi yang membicarakan sejauh mana iklim organisasi mendukung, harapan, memperbaiki, control dan merespon perubahan.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa definisi di atas yaitu yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Dengan demikian, peneliti menetapkan indikator dalam penelitian ini adalah a) hubungan (*relationship*) personalia yang ada di organisasi, (b) pertumbuhan/perkembangan

pengawai/staf (c) perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*).

B. Kerangka Pikir Dan Hipotesis

1. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi pegawai sangatlah diperlukan dalam meningkatkan produktivitas kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini motivasi berprestasi yang dimaksud suatu dorongan atau keinginan dalam diri untuk mencapai kesuksesan yang setinggi mungkin sehingga tercapai kecakapan pribadi yang tinggi hingga individu berusaha keras dengan sebaik-baiknya dalam pencapaian prestasi dalam kinerjanya. Meningkat ataupun menurunnya motivasi berprestasi pegawai dapat dilihat dengan beberapa indikator berikut yaitu: a) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; b) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya; c) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya; d) melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan; e) mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu

Selanjutnya, Iklim organisasi merupakan variabel penting yang dapat memberikan kontribusi peningkatan motivasi berprestasi pegawai khususnya di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Dalam penelitian ini yang dimaksud dalam iklim organisasi adalah persepsi individu terhadap praktek dan prosedur yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di lingkungan organisasinya, dalam

hubungannya dengan kesejahteraan mereka dan dapat mempengaruhi perilakunya di organisasi. Dengan demikian, peneliti menetapkan indikator dalam penelitian ini adalah a) hubungan (*relationship*) personalia yang ada di organisasi, (b) pertumbuhan/perkembangan pegawai/staf (c) perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*).

Iklm yang timbul di dalam suatu organisasi merupakan faktor pokok yang mempengaruhi tingkah laku pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Apabila iklim yang dirasakan bermanfaat bagi individu, maka di harapkan akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Sebaliknya jika iklim di suatu organisasi bertentangan dengan tujuan kebutuhan dan motivasi, maka akan berakibat pada kinerja yang berkurang.

Hanya iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi dimana tekanan diletakkan pada pencapaian tujuan akan menimbulkan tingkah laku kreatif dan kinerja yang tinggi, iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi akan meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh para pegawai dan berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Dengan demikian, maka perlu adanya peran aktif dari pihak organisasi dalam menumbuhkembangkan motivasi berprestasi yang baik seperti: (1) Tujuan atau hasil akhir daripada kegiatan harus bersifat khusus dan ditentukan dengan tegas (2) Tujuan atau hasil yang diinginkan untuk dicapai harus menunjukkan suatu tingkat resiko yang sedang untuk individu-individu yang terlibat (3) Tujuan harus mempunyai sifat sedemikian rupa sehingga tujuan tersebut sewaktu-waktu dapat disesuaikan sebagai jaminan situasi, terutama apabila tujuan-tujuan tersebut

berbeda banyak (4) Individu-individu harus diberi umpan balik yang seksama dan jujur mengenai prestasi mereka (5) Individu-individu diberi tanggungjawab untuk suksesnya hasil daripada kegiatan-kegiatan mereka (6) Penghargaan dan hukuman dengan hasil kerja yang sukses atau gagal harus dihubungkan dengan selayaknya dengan tujuan hasil kerja.

Dari uraian di atas, maka dapatlah di simpulkan bahwa motivasi berprestasi dapat di tingkatkan apabila iklim organisasi berlangsung secara kondusif. Dengan demikian iklim organisasi memiliki hubungan dengan motivasi berprestasi.

2. Kajian Penelitian Relevan

Adapun kajian penelitian yang relevan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Laporan Penelitian, Oleh Nalom Siagian (2013) dengan judul “ Hubungan Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di PT Kawasan Industri Medan Provinsi Sumatera Utara”. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah: (1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) Iklim Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) Motivasi Kerja, (2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) Motivasi Kerja Insentif merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, (3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) Kinerja Pegawai. (4) Dari hasil pengujian tersebut terlihat bahwa variabel iklim

kerja yang paling terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara, (5) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) Kinerja Pegawai, (6) Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) yang diteliti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pertama (Motivasi Kerja). Artinya variabel Iklim Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar bahwa variabel Iklim Kerja dan Insentif Pegawai paling berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja bila dibandingkan dengan pengaruh antara Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 10,2%, dan (7) Hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel independen (bebas) yang diteliti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kedua (Kinerja). Artinya variabel Iklim Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,102 yang menggambarkan pengaruh Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja pegawai sebesar 10,2%. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara melalui variabel Iklim Kerja dan Insentif

Tesis, Oleh Rince Ismail (2013) dengan judul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Se Kabupaten Bolaang Mongondow

Utara”. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah (1) iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA seKabupaten Bolaang Mongondow Utara, (2) sertifikasi guru berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA seKabupaten Bolaang Mongondow Utara, dan (3) iklim sekolah dan sertifikasi guru berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA seKabupaten Bolaang Mongondow Utara. Artinya semakin baik iklim sekolah dan sertifikasi guru, maka dapat meningkatkan kinerja guru SMA se Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Artikel, Oleh Ali Nasril (2013) dengan judul “Hubungan Motivasi, kepuasan kerja dan Iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan”. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah Hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan.

3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut: “Terdapat Hubungan Positif Iklim Organisasi Dengan Motivasi Berprestasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

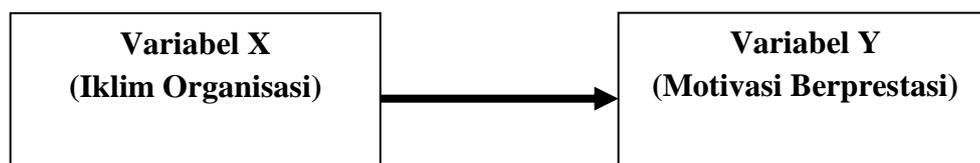
Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo Propinsi Gorontalo. Penetapan objek penelitian pada lokasi (tempat) tersebut didasarkan atas beberapa pertimbangan sebagai berikut: a) lokasi tersebut dapat memberikan data atau keterangan tentang masalah yang diteliti, dan b) lokasi tersebut mudah dijangkau baik dari segi biaya, waktu dan tenaga sehingga memudahkan peneliti untuk melaksanakan penelitian.

Proses penelitian yang akan dilaksanakan diharapkan dapat selesai dalam waktu 3 bulan yaitu dari bulan Mei sampai Juli 2014, mulai dari seminar usulan penelitian sampai penyelesaian laporan skripsi.

B. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut: Variabel yang berhubungan yaitu Iklim Organisasi (X) dengan Motivasi Berprestasi (Y).

Adapun rancangan yang digunakan adalah desain korelasi yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Desain Penelitian

Keterangan:

X = Iklim organisasi

Y = Motivasi berprestasi.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2011:119) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang berjumlah 92 orang, sebagaimana dijelaskan dalam tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Sebaran Populasi Berdasarkan Jumlah Pegawai

No	SUB BAGIAN DAN BIDANG	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Subag Program, Umum dan Kearsipan	6	8	14
2	Subag Kepegawaian	3	5	8
3	Subag Keuangan	5	8	13
4	Bidang TK/SD/PLB	7	6	13
5	Bidang Sekolah Menengah	4	7	11
6	Bidang PMPTK	3	10	13
7	Bidang Informal dan Nonformal	7	4	11
8	Penilik Pendidikan Luar Sekolah	4	5	9
Jumlah		39	53	92

2. Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2013:85), *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan

syarat bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dengan jumlah 92 responden. Berdasarkan pendapat di atas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diinginkan, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Angket

Penelitian ini adalah angket yang berisi kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diteliti dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2010:199)

Pemilihan dengan model angket ini, didasarkan atas alasan bahwa: (a) responden memiliki waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan, (b) setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan, (c) responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban, dan (d) dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dan dalam waktu yang tepat.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk angket berstruktur yaitu angket yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban dengan skor 5, 4, 3, 2,

dan 1 dari masing-masing soal. Angket ini disusun dalam skala lima yaitu Selalu (SL) skor 5, sering (S) skor 4, Jarang (J) skor 3, Kadang-kadang (KK) skor 2 dan Tidak Pernah (TP) skor 1.

E. Instrumen Penelitian

Untuk melakukan pengukuran yang dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus menggunakan skala pengukuran yang sesuai. Dengan skala pengukuran, maka variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka sehingga data yang dikumpul lebih akurat dan efisien.

Instrumen skala likert dalam penelitian ini menggunakan bentuk *check list* dengan rentang skala antara 1-5, bahwa terdapat lima alternatif respon jawaban dalam kuesioner yang harus dipilih salah satunya oleh responden, yaitu: Selalu (SL), sering (S), Jarang (J), Kadang-kadang (KK) dan Tidak Pernah (TP).

1. Motivasi Berprestasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi berprestasi adalah suatu proses interaksi yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, untuk bertindak atau melakukan sesuatu yang di dorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan

b. Definisi Operasional

Motivasi berprestasi merupakan proses interaksi yang dilakukan pegawai untuk bertindak mencapai tujuan, kebutuhan atau keinginan yang meliputi 5

(lima) indikator sebagai berikut: a) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; b) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya; c) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya; d) melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan; e) mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

2. Iklim Organisasi

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

b. Definisi Operasional

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi dimana pegawai bekerja, belajar, berkomunikasi dan bergaul dalam organisasi yang meliputi 3 (tiga) indikator sebagai berikut: a) hubungan (*relationship*) personalia yang ada di organisasi, (b) pertumbuhan/perkembangan pegawai/staf (c) perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*).

F. Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh melalui hasil penyebaran angket, selanjutnya diolah dan dianalisis secara statistik dengan menggunakan uji regresi dan uji korelasi linear sederhana. Untuk menghitung besarnya hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi berprestasi pegawai, maka digunakan analisis korelasi product moment dengan menghitung koefisien korelasi dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{n \{ \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \} \{ n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2 \}}}$$

Ket :

- r : Koefisien korelasi
n : Jumlah sampel
 $\sum x$: Jumlah nilai variabel X
 $\sum y$: Jumlah nilai variabel Y
 $\sum x^2$: Jumlah kuadrat nilai X
 $\sum y^2$: Jumlah kuadrat nilai Y
 $\sum xy$: Jumlah nilai antara X dan Y

Sedangkan analisis regresi bertujuan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (X dan Y) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik, dengan persamaan: $\hat{Y} = a + bX$.

1. Uji Normalitas

Ghozali (2001:83) menyebutkan bahwa uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan bebas memiliki distrik normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

2. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis statistik regresi sederhana. Hipotesis statistik untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho \leq 0$ Iklim Organisasi tidak berhubungan positif dengan motivasi berprestasi.

$H_0 : \rho > 0$ Iklim Organisasi berhubungan positif dengan motivasi berprestasi.