**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SANGGAR KEGIATAN BELAJAR**

**(SKB) KOTA BINJAI**

Sani Susanti, S.Pd, M.Pd

Desi Sijabat

 JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

susanti.sani@gmail.com

dhecysijabat@yahoo.co.id

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini adalah seberapa baikkah iklim kerja pegawai di SKB Kota Binjai, seberapa tinggikah motivasi Pegawai di SKB Kota Binjai, dan apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik iklim kerja di SKB Kota Binjai, untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai, dan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai yang bekerja di SKB Kota Binjai. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan dan angket. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan uji t. Berdasarkan pengolahan data dengan regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi linier adalah $\hat{Y}$= 0,379+0,981x. Hasil uji hipotesis dengan uji t diperoleh nilai $t\_{hitung }$(11,506) > $t\_{tabel}$ (1,701). Artinya terdapat pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai. Terbentuknya iklim kerja yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat pegawai berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Maka dapat disimpulkan apabila iklim kerja baik maka akan berdampak baik pula terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai.

Kata Kunci : Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Sanggar Kegiatan Belajar

**PENDAHULUAN**

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 ditegaskan bahwa pelayanan pendidikan bagi masyarakat Indonesia diselenggarakan dalam tiga jalur pendidikan, yaitu jalur pendidikan formal, non formal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sudjana (2000:74) bahwa “Pendidikan Luar Sekolah (PLS) mempunyai peran sebagai pelengkap, penambah dan pengganti pendidikan sekolah”. Dalam Undang-Undang juga dijelaskan bahwa Pendidikan non formal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang membutuhkan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Selain dari pada itu pula ditegaskan bahwa pendidikan non formal berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik atau warga belajar dengan lebih menekankan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

Mengacu pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional yang telah disebutkan di atas, maka pendidikan non formal perlu dikembangkan dengan didukung oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan atau pelaksana yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai pelaku pendidikan non formal tersebut ialah mereka yang mengabdikan dirinya sebagai pendidik pada jalur pendidikan non formal, diantaranya instruktur, fasilitator, pengelola kursus, pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), Sanggar Kegitan Belajar (SKB), pegawai dan pengelolah satuan-satuan pendidikan sejenis lainnya.

Kualitas pendidikan non formal dipengaruhi oleh kualitas Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Karena SKB merupakan salah satu tempat pelaksanaan jalur pendidikan non formal. SKB erat kaitanya dengan sumber daya manusia yang menjadi pelaku program untuk dapat berbuat secara serius dalam melaksanakan pekerjaanya yang dalam hal ini salah satunya adalah pegawai SKB. Yang dimaksud dengan pegawai SKB adalah pamong belajar, tutor, pegawai honor dan kepala SKB. Fasilitas yang canggih dan lengkap belum menjamin akan keberhasilan lembaga tersebut tanpa dibarengi dengan kualitas sumber daya manusia.

Keberadaan pegawai sebagai Sumber Daya Manusia di lembaga Sanggar Kegiatan Belajar sangat penting. Artinya, pegawai merupakan salah satu unsur yang menentukan berhasil tidaknya dalam mencapai tujuan-tujuan dan mengembangkan misi SKB sebagai salah satu program Pendidikan Non Formal (PNF).

Di Indonesia hampir tersebar di seluruh kabupaten/kota pada 26 provinsi Kurang lebih sebanyak 260 Sanggar Kegiatan Belajar. Namun SKB tersebut dari tahun ke tahun mengalami penurunan dalam pelaksanaan program PNF. Faktor penyebab penurunan kualitas SKB di Indonesia adalah jumlah ideal pegawai khususnya pamong belajar yang tersedia dan bekerja di SKB adalah sebesar 2699 orang, dengan asumsi setiap SKB di Indonesia harus memiliki 35 orang maksimal pamong belajar (Dit.Bin.PPTK PAUDNI 2013). Namun saat ini jumlah tersebut belum mencukupi. Faktor lain yang mempengaruhi penuruan kualitas SKB adalah fasilitas kerja yang kurang memadai sehingga pegawai kurang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Hal ini dapat mengakibatkan banyaknya SKB di Indonesia yang tidak aktif.

Khususnya di Sumatera Utara terdapat 20 SKB ( BP- PAUDNI Regional 1 tahun 2013) yang berada di Kabupaten/Kota. Namun saat ini hanya berkisar 35% SKB yang dapat bertahan untuk melaksanakan berbagai macam program untuk meningkatkan potensi masyarakat, salah satunya yaitu SKB Kota Binjai. Selebihnya, SKB mengalami penurunan dalam pelaksanaan program PNF. Hal ini terjadi karena rendahnya kualitas SKB dan didukung oleh rendahnya kinerja pegawai SKB. Maka sudah selayaknya pegawai mendapat perhatian supaya mampu didayagunakan secara optimal.

Optimalisasi dan pengembangan sumber daya manusia akan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh pegawai secara pribadi jika kondisi kerja di lingkungan SKB tempatnya bekerja dirasakan nyaman. Suasana kondusif akan tumbuh dengan adanya hubungan kerja sama yang baik para personilnya dan keadaan ini disebut iklim kerja. Keadaan iklim kerja yang kondusif ini akan dapat menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi pegawai sehingga para pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin sehingga akan menimbulkan tercapainya kepuasan dalam dirinya yang pada akhirnya akan mendukung kearah peningkatan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi kualitas SKB tempat pegawai bekerja. Jika SKB tempat pegawai bekerja sudah berkualitas maka kualitas pendidikan non formal akan meningkat juga.

Hal ini sejalan dengan pendapat Manulang (2013:154) yang mengemukakan bahwa “Motivasi Kerja adalah suatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”. Artinya bahwa seorang pengawai memiliki inspirasi, semangat kerja, dan dorongan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan kehendak pimpinan harus dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan seorang pimpinan.

Setiap orang yang bekerja di SKB memerlukan rasa aman, nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut dapat diperoleh dalam lingkungan kerja yang memiliki iklim kerja yang sehat dan kondusif. Keberadaan iklim kerja yang sehat memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara lebih baik sehingga kelancaran tugasnya dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. SKB merupakan suatu sistem kerja yang di dalamnya memiliki kegiatan kerjasama dan tata nilai yang membentuk suatu kondisi atau sering disebut iklim kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim kerja merupakan suasana kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja. Jadi jelas iklim kerja terkait dengan kondisi dan suasana kerja yang merupakan dampak yang ditimbulkan dari keberadaan komponen Sanggar Kegiatan Belajar, baik berupa material maupun non material yang menghasilkan suatu bentuk dan warna kehidupan tersendiri.

Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang terhadap bidang pekerjaanya. Artinya interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya. Hal yang terjadi dalam proses interaksi adalah adanya suatu komunikasi yang dijadikan sebagai media untuk menyampaikan pesan sehingga ada hubungan atau respon dari yang menerima informasi.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly (dalam Carudin, http:// [www.academia.edu](http://www.academia.edu), 2011:133), “iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Artinya bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan”. Bilamana organisasi telah biasa dengan otoritas tinggi dari atasan maka tindakan para anggota organisasi akan berdasarkan iklim seperti itu. Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam organisasi yang meliputi pimpinan dengan bawahan. Iklim organisasi pada akhirnya akan meningkatkan pada motivasi kerja para pegawai yang dapat memberikan konstribusi yang positif bagi kemajuan lembaganya.

Begitupun dengan lingkungan kerja yang ada di dalam lembaga UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kota Binjai, yang merupakan kumpulan individu-individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi dengan latar belakang yang berbeda dan proses suatu sistem kerja yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki kegiatan kerjasama dan tata nilai yang membentuk suatu proses atau aktivitas. Artinya seluruh komponen harus mampu melakukan kerjasama walaupun jabatan berbeda, tingkat pendidikan berbeda, suku dan bahkan agama yang bebeda-beda. Karena hal tersebut bukanlah menjadi penghalang untuk melakukan kerjasama. Kegiatan organisasi yang di dalamnya memiliki interaksi seluruh komponen akan membentuk suatu kondisi yang disebut sebagai iklim organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis selama PKL di SKB Kota Binjai yang dilakukan mulai bulan September – November 2014, pada kenyataanya SKB Kota Binjai sebagai percontohan berbagai program pendidikan non formal pada tahun 2014 mengalami penurunan hal ini dapat dibuktikan dari berkurangnya program yang dilaksanakan di SKB Kota Binjai salah satunya yaitu Gebyar PAUD. Dari tahun ke tahun biasanya pelaksanaan Gebyar PAUD dilaksanakan SKB Kta Binjai namun pada tahun 2014 kegiatan itu diambil alih oleh Dinas Pendidikan. Di SKB Kota Binjai ternyata kurang terjalinnya kerja sama yang efektif terkait tugas-tugas pegawai SKB. Artinya bahwa kepala SKB kota Binjai kurang memantau terkait tugas-tugas pegawai SKB secara langsung dengan menanyakan tugas pegawai perminggu bahkan perbulannya. Kepala SKB Kota Binjai lebih sering memantau secara tidak langsung sehingga ada pegawai yang kelihatan santai dan hanya bekerja jika ada perintah dari kepala SKB saja. Lingkungan kerja tersebut jika terus berlanjut akan menimbulkan komunikasi yang kurang lancar antara kepala SKB Kota Binjai dengan Pegawai. Selain komunikasi yang kurang lancar Sanggar Kegiatan Belajar juga memiliki fasilitas kerja yang kurang memadai, dapat dilihat dari penataan ruang kerja pamong belajar dan ruang tata usaha. Ukuran ruang kerja pamong belajar adalah 6mx6m, yang memiliki fasilitas kamar mandi, gudang, meja sebanyak 12 buah, kursi 13 buah dan juga lemari sebanyak 4 buah. Sedangkan penataan ruang kerja tata usaha memiliki meja sebanyak 5 buah (satu buah meja khusus untuk komputer), kursi 5 buah, dan 1 unit komputer berserta printer. Penataan yang kurang baik untuk fasilitas yang kurang memadai tersebut kemungkinan menimbulkan rasa tidak nyaman pegawai SKB Kota Binjai. Rasa tidak nyaman yang dirasakan pegawai dapat menimbulkan kejenuhan dan sedikit waktu pegawai berada di dalam ruang kerja. Kenyataannya 53 % dari 30 orang pegawai memilih duduk-duduk pada saat jam kerja. Sehingga interaksi antara sesama pegawai kurang lancar. Selain itu juga ada pegawai yang menunjukkan motivasi kerja yang rendah dan bahkan yang tinggi. Motivasi kerja yang rendah dapat dilihat dari persentase keterlambatan masuk kerja pegawai sekitar 67 % dari 30 orang pegawai. Sedangkan selebihnya untuk pegawai yang menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan masuk kerja yaitu sebanyak 33 % .

Keadaan seperti ini jika terus menerus berlanjut akan memungkinkan pegawai bekerja kurang baik sehingga kelancaran tugasnya tidak dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. Karena Iklim kerja yang tidak nyaman dan kondusif akan mempengaruhi perilaku dan karakteristik pegawai yang bekerja di SKB Kota Binjai. Hal demikian juga mempengaruhi pencapaian program yang diselenggarakan di SKB Kota Binjai sebagai percontohan berbagai program pendidikan non formal mengalami penurunan. Sehubung dengan itulah penulis terdorong untuk mencoba mengkaji dan meneliti tentang “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di SKB Kota Binjai”.

**KAJIAN TEORI**

1. **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Istilah motivasi (motive) atau motif (motive) populer di dalam dunia kehidupan yang menuntut prestasi. Di lingkungan kerja dikenal istilah motivasi kerja dan pada konteks proses pendidikan dan pembelajaran dikenal istilah motivasi belajar. Menurut Danim (2004:2) “motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu, sesuai dengan apa yang dikehendakinya”. Lebih jelasnya lagi menurut Hasibuan (Wahyudin, 2012:100) pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut German (Kadarisman, 2013:274) motivasi adalah pendorong seseorang untuk berbuat, dan berperilaku. Dengan kata lain motivasi (motivation) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang diketahuinya. Kemudian menurut As’ad (dalam Denny, http://jurnal-sdm.blogspot.com : 2009) “Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu."

9

Lebih jelasnya lagi Stokes (Kadarisman, 2013:278) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaanya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagahnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru”. Sedangkan menurut Kadarisman (2013:278) “Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.” Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai adalah suatu aktivitas yang bisa menimbulkan dorongan pada diri konseler atau kelompok agar bertindak dan melakukan sesuatu tindakan bekerja, dimana seseorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya berhasil. Motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku di dalam pekerjaan yang ditekuni. Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah cenderung menghasilkan prestasi yang rendah.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sejalan dengan itu, untuk memperkuat pendapat penulis, Manulang (2013:154) mengemukakan bahwa “Motivasi Kerja adalah suatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”.

B. **Iklim Kerja**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia iklim memiliki dua arti. Pertama, iklim diartikan sebagai keadaan hawa (suhu, kelembapan, awan, hujan, dan sinar matahari) pada suatu daerah dalam jangka waktu yang agak lama. Kedua, iklim diartikan secara lebih umum yaitu suasana atau keadaan.

Tujuan dari suatu lembaga atau organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya. Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial yang dirasakan oleh para anggotanya, dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi. Kemudian menurut Tagiur (Muhammad, 2007:82) bahwa “iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan”. Iklim organisasi dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Terbentuknya iklim organisasi kerja sangat dipengaruhi oleh seluruh perilaku yang ada dalam organisasi.

Menurut Supriadi (2013:138) “Iklim kerja adalah suasana yang dirasakan oleh seluruh guru, peserta didik, tenaga kependidikan dan kepala sekolah meliputi: dimensi guru-guru merasa nyaman, berpuas hati, dan memiliki keyakinan, dimensi guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik, dimensi kepedulian, dimensi peserta didik merasa nyaman dan belajar dengan sungguh-sungguh”.

Kemudian Litwin dan Stringer (Saondi, 2010:45) mengemukakan bahwa “iklim kerja mempengaruhi kinerja guru”. Iklim kerja sebagai pengaruh subjektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan penting lainnya yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Sedangkan menurut Henry dan Kurt (Saondi, 2010:45) mengatakan bahwa “iklim kerja adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri. Perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya”. Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam organisasi yang meliputi pimpinan dengan bawahan. Iklim organisasi itu pada akhirnya akan meningkatkan pada motivasi kerja para pegawai yang dapat memberikan konstribusi yang positif bagi kemajuan lembaganya.

Berdasarkan penjelasan di atas bila dikaji, maka penulis menyimpulkan bahwa iklim kerja merupakan keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan kerja sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan. Dengan kata lain iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan yang tercermin dari suasana hubungan kerja sama yang harmonis dan kondusif antara kepala Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dengan pegawai lainnya, sesama pamong, sesama tutor, sesama pegawai honor, dan keseluruhan komponen harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan luar sekolah tercapai.

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

 Dalam penelitian ini, jenis metode deskriptif yang digunakan adalah metode desktiptif kuantitatif yang disesuaikan dengan variabel penelitian yang memusatkan diri pada masalah-masalah aktual dan fenomena-fenomena yang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna.

1. **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai di Jl. Samanhudin No. 16 A, Kel. Satria, Kec. Binjai Kota. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan mulai dari Mei – Juli 2015.

1. **Populasi dan sampel**

Menurut Mudrajad (Rumengan, 2010:162) “Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap, yang biasa berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang Pegawai yang melaksanakan tugas Di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) kota Binjai.

Sampel yang ingin diteliti adalah sebanyak 30 orang pegawai di SKB Kota Binjai. Dalam penelitian ini teknik penulis memilih teknik sampling jenuh karena seluruh jumlah populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Penetapan teknik sampling ini didukung oleh pendapat (Sugiyono 2013:124) yang menyatakan bahwa “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Lebih jelas lagi, Machfoedz (2009:54) mengemukakan bahwa “Sampling jenuh adalah sensus, artinya seluruh populasi diteliti”

1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah cara untuk memudahkan atau menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dimengerti untuk menguasai dan menganalisis data agar dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka data tersebut perlu diuji dan dianalisis secara sistematis. Data yang digunakan adalah bentuk kuantitatif (berbentuk angka-angka).

Langkah-langkah untuk menganalisis data adalah:

1. Seleksi Angket

Pada tahap ini yang pertama dilakukan adalah memeriksa angket data yangterkumpul dari responden. Hal ini perlu dilakukan untuk meyakinkan bahwa data-data yang terkumpul telah memenuhi syarat untuk diolah.

1. Perhitungan Kecendrungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata

Perhitungan dengan teknik ini dimaksud untuk menentukan kedudukan setia item sesuai dengan kriteria atau tolak ukur yang telah ditentukan. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban.
2. Menghitung frekuensi dari setiap alternatif jawaban yang dipilih.
3. Mencari jumlah nilai jawaban yang dipilih responden pada tiap pernyataan yaitu dengan cara menghitung frekuensi responden yang memilih alternatif jawaban tersebut, kemudian kalikan dengan alternatif jawaban itu sendiri.
4. Menghitung nilai rata-rata untuk setiap butir pertanyaan dalam bagian angket dengan menggunakan rumus:

$\overbar{x}$ = $\frac{X}{N}$

 Keterangan :

 $\overbar{x}$ = rata-rata

X= jumlah skor nilai gabungan (frekuensi jawaban dikali bobot untuk setiap alternatif kategori)

N= jumlah responden

1. Menentukan kriteria pengelompokkan rata-rata untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban.
2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang diperoleh dalam penelitian bersifat normal atau tidak normal sehingga data dapat digunakan dalam statistik parametris. Menurut Usaman dan Setiady (2008:216) salah satu syarat agar analisis regresi dapat digunakan adalah “variabel yang dicari hubungannya fungsionalnya mempunyai data yang berdistribusi normal”. Rumus yang digunakan peneliti untuk menghitung normalitas data dalam penelitian ini adalah metode Liliefors.

Langkah-langkah uji normalitas adalah:

1. Urutkan data dari yang terkecil ke terbesar.
2. Hitung rata-rata nilai skor secara keseluruhan menggunakan rata-rata tunggal. Dengan rumus:

$\overbar{x}$ = $\frac{X}{N}$

1. Hitung Standar Deviasi dengan rumus:

Dengan rumus:

S = $\sqrt{\frac{n∑x^{2}-(∑x)²}{n(n-1)}}$

1. Hitung Zi dengan rumus:

Zi = $\frac{x-\overbar{x} }{sd}$

1. Tentukan nilai tabel Z(lihat tabel Z) berdasarkan nilai Zi, dengan mengabadikan nilai negatifnya.
2. Tentukan besar peluang masing-masing nilai Z berdasarkan tabel Z tuliskan dengan simbol F(Zi). Yaitu dengan cara nilai 0,5 – nilai tabel Z apabila nilai Zi negatif (-) dan 0,5+ nilai tabel Z apabila Zi positif.
3. Hitung frekuensi kumulatif nyata dari masing-masing nilai z untuk setiap baris dan sebut dengan S(Zi) kemudian dibagi dengan jumlah sampel (N).

 S(Zi) = $\frac{fkum }{n}$

1. Tentukan nilai Lhitung = I F(Zi)-S(Zi) I dan bandingkan dengan nilai Ltabel (tabel nilai kritis untuk uji liliefors).
2. Apabila Lo < Ltabel maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika Lhitung < Ltabel artinya data berdistribusi normal.

Jika Lhitung > Ltabel artinya data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3.5**

**Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Lhitung | Ltabel | kesimpulan |
| 1 | Iklim kerja | 0,08553 | 0,161 | Normal |
| 2 | Motivasi kerja | 0,10403 |

 Berdasarkan dari data pada tabel di atas menunjukkan bahwa iklim kerja Lhitung < Ltabel, dan motivasi kerja pegawai Lhitung < Ltabel . hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal.

1. Regresi Linier Sederhana

Uji linier dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) bersifat linier. Uji linieritas dilakukan melalui persamaan sebagai berikut:

$\hat{Y}$ = a + bx

Dimana:

$$a=\frac{\left(∑Y\right)\left(\sum\_{}^{}X^{2}\right)- \left(∑X\right)(∑XY)}{n \left(∑X^{2}\right)- (∑X)^{2}}$$

$b=\frac{n\left(∑ XY\right)\left(\sum\_{}^{}X\right)- (∑Y)}{n \left(∑X^{2}\right)- (∑X)^{2}}$ Keterangan:

Y: Variabel terikat

X: Variabel bebas

a : Bilangan konstan yang merupakan nilai Y jika X = 0 (menunjukkan titik potong/intersept garis regresi dengan sumbu y

b : Koefisien regresi/menunjukkan kemiringan garis regresi

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim kerja denga motivasi kerja.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai.

Ha : Terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai.

Untuk menentukan apakah hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau tidak digunakan uji “t” dengan rumus:

 t hitung = $\frac{r \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r^{2})}}$

Keterangan:

t = menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t

r = koefisien korelasi

N = jumlah responden

Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai ttabel. Dengan kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk) = n-2, maka :

Ho : diterima jika, t hitung ‹ ttabel

Ha : diterima jika, t hitung › ttabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Deskripsi Iklim Kerja Pegawai**

Rumus yang digunakan untuk menentukan skala sebagai tolak ukur iklim kerja Pegawai dalam penelitian ini adalah :

*i*  = $\frac{nilai tertinggi-nilai terendah}{jarak intervaal}$ Purwanto (Elsi, 2014:52)

= $\frac{4-1 }{4}$ = 0,75

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh:

**Tabel 4.1**

**Skala Nilai**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval**  | **Kategori**  |
| 3,26 – 4,00 | Sangat Baik |
| 2,51 – 3,25 | Baik  |
| 1,76 – 2,50 | Cukup Baik |
| 1,00 – 1,75 | Kurang Baik |

Berdasarkan perhitungan hasil skor rata-rata keseluruhan indikator pada variabel X adalah sebesar 3,18 (dilampirkan) yang telah dikonsultasikan dengan skala nilai di atas maka dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa keadaan iklim kerja Pegawai di SKB Kota Binjai termasuk dalam kategori baik.

**Rekapitulasi Skor Rata-Rata Iklim Kerja Pegawai**

Untuk mengetahui keadaan iklim kerja pegawai, berikut adalah hasil skor rata-rata dari seluruh indikator iklim kerja :

**Tabel 4.6**

**Rekapitulasi Skor Rata-Rata Iklim Kerja Pegawai di SKB Kota Binjai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Indikator | NilaiRata-Rata | Kategori |
| Fisik | 3,05 | Baik |
| Milliu | 3,36 | Sangat Baik |
| Sistem Sosial | 3,26 | Sangat Baik |
| Budaya | 3,05 | Baik  |

Tabel Iklim Kerja pegawai di atas terlihat bahwa ada 2 indikator masih dalam kategori baik diantaranya yaitu fisik dan budaya. Sedangkan untuk indikator milliu dan sistem sosial sudah dikategorikan sangat baik.

 Untuk lebih jelas data dari iklim kerja pegawai SKB Kota Binjai di atas dapat digambarkan dalam bentuk grafik batang sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Grafik Indikator Iklim Kerja Pegawai di SKB Kota Binjai**

Melalui gambar di atas terlihat bahwa iklim kerja pegawai terbagi dalam 4 indikator yaitu fisik, milliu, sistem sosial dan budaya. Indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah indikator milliu yaitu 3,36 dan sudah tergolong sangat baik. Dan untuk indikator sistem sosial juga sudah tergolong sangat baik dengan skor rata-rata 3,26. Sedangkan untuk indikator fisik dan indikator budaya tergolong baik dengan skor rata-rata yang sama yaitu 3,05.

1. **Deskipsi Motivasi Kerja Pegawai Di SKB Kota Binjai**

Rumus yang digunakan untuk menentukan skala sebagai tolak ukur motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini adalah :

*I*= $\frac{nilai tertinggi-nilai terendah}{jarak intervaal}$

= $\frac{4-1 }{4}$ = 0,75

**Tabel 4.7**

**Skala Nilai**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval**  | **Kategori**  |
| 3,26 – 4,00 | Sangat tinggi |
| 2,51 – 3,25 | Tinggi  |
| 1,76 – 2,50 | Cukup Tinggi |
| 1,00 – 1,75 | Rendah  |

Berdasarkan perhitungan hasil rata-rata keseluruhan item pada variabel Y adalah sebesar 2,9 (dilampirkan) yang telah dikonsultasikan dengan skala nilai di atas maka dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa keadaan motivasi kerja Pegawai di SKB Kota Binjai termasuk dalam kategori tinggi.

**Rekapitulasi Skor Rata-Rata Motivasi Kerja Pegawai**

Untuk mengetahui keadaan indikator fisik , berikut adalah hasil skor rata-rata dari indikator tersebut:

 **Tabel 4.12**

**Rekapitulasi Skor Rata-Rata Motivasi Kerja Pegawai di SKB Kota Binjai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Indikator | NilaiRata-Rata | Kategori |
| Prestasi Kerja | 2,90 | Tinggi |
| Tanggungjawab | 3,22 | Tinggi |
| Kerjasama | 3,28 | Sangat Tinggi |
| Disiplin | 3,16 | Tinggi |

Tabel Motivasi Kerja pegawai di atas terlihat bahwa motivasi kerja terbagi dalam 4 indikator. Terdapat 3 Indikator yang sudah dikategorikan Tinggi dan satu indikator yang tergolong sangat tinggi yaitu indikator kerja sama. Untuk lebih jelas data dari motivasi kerja pegawai SKB Kota Binjai di atas dapat digambarkan dalam bentuk grafik batang sebagai berikut:

**(Gambar 4.2 Grafik Indikator Motivasi Kerja Pegawai di SKB Kota Binjai)**

Melalui gambar di atas terlihat bahwa motivasi kerja pegawai terbagi dalam 4 indikator. Indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah indikator kerja sama yaitu 3,28 dan indikator ini tergolong sangat tinggi. Dan untuk indikator kedua tertinggi adalah indikator tanggungjawab dengan skor rata-rata 3,22 tergolong sangat tinggi juga. Sementara dari keempat indikator tersebut terdapa 2 indikator yang masih tergolong tinggi yaitu prestasi kerja dengan skor rata-rata2,90 dan indikator disisplin kerja dengan skor rata-rata 3,16.

1. **Deskripsi Analisis Data**
2. **Regresi Linier Sederhana**

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis digunakan untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikkan atau penurunaan. Dari hasil perhitungan diketahui persamaan regresinya adalah $\hat{Y}$= 0,379+0,981x. Dengan memperhatikan persamaan tersebut, maka diketahui ada pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai.

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, bila variabel x bertambah 1 maka variabel y akan bertambah sebesar 0,981. Jadi jika pertambahan x sebesar 63,16 maka y akan bertambah sebesar 62,33. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai.

1. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan setelah diketahui terlebih dahulu hasil perhitungan besar koefisien korelasi variabel X terhadap Y. Koefisien korelasi tersebut diuji signifikannya dengan uji t. Koefisien korelasi iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai dari hasil perhitungan diketahui ada korelasi yang positif (rhitung = 0,789) antara iklim kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y), berarti semakin baik iklim kerja pegawai semakin baik pula motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai. Untuk mengetahui apakah iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai, maka dilakukan pengujian dengan rumus uji t dan hasil dari perhitungan diperoleh nilai $t\_{hitung }$> $t\_{tabel}$ yaitu 11,056 > 1,701. Sedangkan besarnya konstribusi iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai dapat dilihat melalui perhitungan determinan diperoleh nilai D = 62,2%, artinya bahwa meningkat atau menurunya motivasi kerja pegawai sebesar 62,2% dipengaruhi oleh iklim kerja sedangkan sisanya 37,8% disebabkan faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini.

1. **Pembahasan**

Pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah hasil temuan dan hasil pengelolahan data yang berkaitan dengan jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan pada rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan pada BAB 1, karena masalah merupakan sesuatu yang perlu dipahami dan dicarikan jawabannya, supaya masalah dapat terjawab atau dipecahkan dengan baik maka masalah harus dirumuskan secara spesifik.

1. Seberapa baik iklim kerja pegawai di SKB Kota Binjai

Tagiur (Muhammad 2007:82) mengemukakan bahwa “ iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.” Artinya bahwa iklim kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaanya.

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji kategori rata-rata nilai dengan menggunakan MS Excel, iklim kerja diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,18 lalu di konsultasikan dengan skala likert, maka angka 3,18 berada dalam kategori baik, dengan demikian dapat diartikan bahwa iklim kerja pegawai di SKB Kota Binjai baik.

Adapun tentang iklim kerja itu sendiri dapat dilihat dari tiap indikator yaitu:

1. Fisik

 Yang dimaksud dalam hal ini adalah kebersihan dan keselamatan gedung, penggunaan sumber daya secara hemat dan efesien, kenyamanan serta keindahan ruang kerja pegawai. Berdasarkan perhitungan (dilampirkan) nilai skor rata-rata kondisi fisik adalah 3,05 Hal ini berarti iklim kerja telah memiliki kondisi fisik yang dikategorikan baik.

 Kondisi fisik SKB Kota Binjai dikatakan baik karena dalam penataan meja diruang kerja pegawai sudah tertata baik, kondisi bagunan ruang kerja pegawai sangat kokoh dan juga ruang kerja pegawai memiliki ventilasi, pencahayaan listrik dan ruang kerja pegawai jauh dari polusi udara. Ruang kerja pegawai di SKB Kota Binjai memiliki penyimpanan barang yang baik, namun ruang kerja pegawai memiliki hiasan dinding yang cukup baik. Sedangkan untuk warna lantai dari ruang kerja pegawai sudah baik karena tidak menimbulkan pantulan cahaya yang dapat mengganggu ketenangan pegawai SKB Kota Binjai dalam melakukan pekerjaannya.

1. Milliu

 Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya hubungan saling menghormati dan memiliki rasa bangga yang dapat dilihat ketika bercerita tentang keindahan dan kedamaian SKB Kota Binjai. Dengan adanya rasa saling menghormati tersebut akan mendukung iklim kerja yang menyenangkan. Pada indikator ini memiliki skor nilai rata-rata sebesar 3,36. Hal ini berarti iklim kerja pegawai menunjukkan kondisi milliu dikategorikan sangat baik.

Kondisi milliu di SKB Kota Binjai dikatakan sangat baik karena sudah terjalin dengan sangat baik sikap saling menghormati sesama pegawai dan juga sikap saling meminta maaf antara pegawai jika memiliki kesalahan.

1. Sistem sosial

 Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya pembagian tugas yang jelas, adanya pembinaan terhadap bawahan, terlibatnya seluruh pegawai dalam pengambilan keputusan, berlangsungnya komunikasi dua arah antara pegawai. Berdasarkan perhitungan rata rata skor pada indikator ini diperoleh sebesar 3,26. Sehingga indikator sistem sosial pada variabel iklim kerja dikategorikan sangat baik.

 Sistem sosial di SKB Kota Binjai dikatakan sangat baik karena SKB Kota Binjai memiliki struktur organisasi dan kejelasan struktur tugas pegawai yang sangat baik. Dalam pemberian tugas dalam pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan pegawai di SKB Kota Binjai masih dalam kategori baik. Terjalinnya komunikasi yang sangat baik antara sesama pegawai, penilik, masyarakat dan lainnya. Sistem demokrasi terjalin dengan baik pada saat pengambilan keputusan di SKB Kota Binjai.

1. Budaya

Budaya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya nilai-nilai moral dan semangat untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat. Artinya bahwa terciptanya nilai kesopanan, kesusilaan, dan moral serta agama antar pegawai untuk menciptakan pelayanan sesui denga nilai yang ada. Nilai skor rata-rata pada indikator ini yaitu sebesar 3,05 sehingga kondisi budaya pada indikator iklim kerja dikategorikan baik.

Kondisi budaya di SKB kota Binjai di kategorikan baik karena adanya keinginan bapak/ibu untuk menambah wawasan dengan membaca buku, keinginan untuk menggali informasi dari berbagai media terkait tugas bapak/ibu, dan bapak/ibu mampu berpikir positif dalam penyelesaian tugasnya serta cepat dan tanggap dengan situasi dan kondisi saat bekerja dengan baik.

1. Seberapa tinggi motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai.

Menurut German (Kadarisman, 2013:274) motivasi adalah pendorong seseorang untuk berbuat, dan berperilaku. Dengan kata lain motivasi (motivation) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi maka tercapai pula tujuan pribadi para anggota/ pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata nilai dengan menggunakan Ms Excel, motivasi kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 3,14 lalu dikonsultasikan dengan skala likert, maka angka 3,14 berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja di SKB Kota Binjai berada dalam kategori baik.

Adapun tentang motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

 Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja diperoleh sebesar 2,90 sehingga dikategorikan bahwa prestasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai adalah tinggi.

Prestasi kerja pegawai dikategorikan tinggi karena bapak/ibu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan berhasil dan berdaya guna, pemimpin memberikan kesempatan kepada bapak/ibu untuk mengikuti kursus yang berlangsung di SKB Kota binjai, bapak/ibu mendapat kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik, dan bapak/ibu diberi peluang untuk mengikuti pelatihan. Serta pada saat bapak/ibu menyelesaikan tugas tepat waktu diberikan bonus dalam kategori cukup tinggi.

1. Tanggungjawab

Tanggungjawab adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memiliki resiko atau keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukanya. Berdasarkan hasil pengelolaan data diperoleh nilai rata-rata tanggungjawab pegawai sebesar 3,22. Dengan demikian maka indikator tanggung jawab kerja dikategorikan tinggi.

Indikator tanggugjawab dikategorikan tinggi karena jika pimpinan tidak hadir bapak/ibu tetap melaksanakan tugas dengan baik, bapak/ibu menyelesaikan tugas tepat waktu, bapak/ibu juga bertekad dalam hati tetap bertahan di SKB Kota Binjai, dan juga bertekad dalam hati untuk menyelesaika tugas dengan jujur serta bapak/ibu mengutamakan pekerjaan dibanding kepentingan yang lainnya.

1. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk belajar bersama-sama, bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Nilai rata-rata kerja sama di SKB Kota Binjai adalah 3,28 dengan kategori sangat tinggi. Kerja sama dikategorikan sangat tinggi karena bapak/ibu mau belajar bersama dengan rekan kerja lainnya, pegawai mau bertanya dengan yang lainnya jika menemukan kesulitan, pegawai mau menerima saran dan kritik dari teman kerja, serta berusaha membina kerja sama yang sehat dan hubungan yang baik dengan rekan kerja di kantor.

1. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Mentaati peraturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang telah ada baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Nilai rata-rata disiplin dalam motivasi kerja adalah 3,16 dengan kategori tinggi.

Disiplin pegawai di SKB Kota Binjai dikategorikan tinggi karena pegawai tiba dan pulang tepat waktu dan berusaha tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja dalam kategori tinggi. Serta pegawai berusaha tidak melanggar peraturan perundang-undangan dan juga kedinasan dikategorikan tinggi. Namun di SKB Kota Binjai Para pegawai dalam mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan dikategorikan cukup tinggi.

1. Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai

Dalam program SKB masalah iklim kerja sangatlah berperan dan berpengaruh terutama dalam hal motivasi kerja agar setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab bisa sesuai dengan tujuan dan harapan semua unsur pegawai. Dalam hal ini tujuan SKB dapat tercapai dan dilihat apabila lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek sosial baik formal maupun nonformal yang dirasakan oleh para pegawai dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaanya.

 Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan korelasi diperoleh koefisisen korelasi $r\_{XY}$ = 0,789. Hal ini memiliki arti bahwa iklim kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan dari hasil determinasi dapat diketahui pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja sebesar 62,2% dan sisanya 37,8% merupakan variabel-variabel lain yang turut mendukung motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai namun tidak diteliti oleh penulis.

 Sedangkan dalam menguji keberartian koefisien korelasi diperoleh hasil. Hasil dari perhitungan diketahui taraf signifikansi 5 % dan dk = n-2 yaitu 30-2= 28, maka diperoleh $t\_{hitung }$> $t\_{tabel}$ yaitu 11,056 > 1,701. Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh antara iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai.

 Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dilihat bahwa pengaruh iklim kerja dapat memberikan konstribusi yang positif terhadap motivasi kerja di SKB Kota Binjai. Terbentuknya iklim kerja yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat pegawai berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Maka dapat disimpulkan apabila iklim kerja baik maka akan berdampak baik pula terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

 Pada dasarnya iklim kerja di SKB kota binjai dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan yang menunjukkan hasil rata-rata keseluruhan item variabel X adalah sebesar 3,18. Adapun yang menjadi unggulan dalam variabel ini, yaitu pada indikator milliu yang memperoleh nilai sebesar 3,36 dan yang paling rendah adalah indikator fisik yaitu sebesar 2,90.

 Motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai sudah tergolong tinggi, hal ini terlihat dari perhitungan variabel Y (Motivasi kerja pegawai) yang menunjukan hasil skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,14. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai termasuk dalam kategori tinggi. Yang menjadi indikator unggulan dalam variabel ini adalah kerja sama dengan nilai skor rata-rata 3,28.

 Secara umum terdapat Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja di SKB Kota Binjai. Hal ini dibuktikan dengan uji t antara variabel X terhadap Y adalah signifikan dengan harga $t\_{hitung }$11,056 lebih besar dari $t\_{tabel}$ sebesar 1,701. Hal ini berarti antara variabel X dan Variabel Y terdapat pengaruh. Dan untuk melihat seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai di SKB Kota Binjai maka dilakukan perhitugan dengan determinasi dari variabel X dan Y maka terdapat pengaruhnya sebesar 62,2%. Dan selebihnya untuk 37,8% disebabkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, permasalahan serta penjelasan dalam bab sebelumnya maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan adalah:

1. Saran untuk Iklim kerja

 Secara umum dan keseluruhan iklim kerja masih berada di kategori baik. Masih diperlukan perbaikkan dan ditingkatkan lagi sehingga mencapai kategori sangat baik. Adapun hal yang perlu dilakukan adalah:

1. Menata tata ruang kerja dengan sebaik-baiknya
2. Mempererat hubungan sesama rekan kerja.
3. Memberikan pemahaman mengenai peraturan yang ditetapkan.
4. Saran untuk Motivasi Kerja

 Secara umum dan keseluruhan motivasi kerja sudah tergolong tinggi, namun masih ada sedikit kekurangan dan kelemahan yang harus ditingkatkan yaitu terdapat dalam indikator prestasi kerja. Dalam hal ini motivasi kerja harus lebih meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan SKB Kota Binjai. Adapun hal yang perlu dilakukan pegawai adalah:

1. Memberikan kesempatan kepada pegawai mengikuti kursus yang berlangsung di SKB.
2. Memberikan kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik kepada pegawai.
3. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan.
4. Memberikan bonus kepada pegawai yang tepat menyelesaikan tugasnya.
5. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pengaruh iklim kerja organisasi terhadap motivasi kerja hendaknya penelitian tidah hanya menggunkan instrumen angket dalam mencari data, akan tetapi lebih baik menggunkan beberapa teknik penelitian seperti wawancara dengan responden yanng lebih luas lagi. Sehingga hasilnya jauh lebih objektif dan mampu memberikan solusi yang tepat bgai permasalahn yang ada.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Sumber Buku:**

Amanah, Dita. 2011. *Pengantar Manajemen*. Medan: UNIMED.

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hoetono, MA. 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*.Surabaya: Mitra Pelajar.

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Machfoedz, Ircham. 2009. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Fitramaya.

Manulang, M. 2013. *Manejemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA PRESS.

Saondi, Ondi & Suherman, Aris. 2010. *Etika Profesi Keguruan.*  Bandung: Refika Aditma.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudjana, H.D. 2001. *Pendidikan Luar Sekolah. Bandung* : Falah Production.

Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Supardi. 2013. *Kinerja Guru.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Usman, Husaini & Setiady Purnomo. 2006. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudin, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Yusnadi & Mariah, Silvia. 2014. *Konsep Dasar, Sejarah, dan Asas Pendidikan Luar Sekolah*. Medan: Unimed Perss.

**Sumber Skripsi:**

Faradiba, R. 2010. *Hubungan Kepercayaan Diri dan Gaya Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja Pamong Belajar Di Sanggar Kegiatan Belajar*

*Binjai.* Universitas Negeri Medan: Program Pendidikan Luar sekolah.

Nurlaila. 2005. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktifitas Kerja Pamong Belajar Di Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah Dan Pemuda Reginal 1 Provonsi Sumatera Utara.Medan*.Universitas Negeri Medan: Program Pendidikan Luar sekolah.

Yusnita. 2014. *Kinerja tutor Program Pendidikan Paket C Dalam Melaksanakan Tupoksi Di SKB Kabupaten Wonogiri Tahun 2013/2014*. Yogyakarta. Univeritas Negri Yogyakarta. Program Pendidikan Luar Sekolah.

**Sumber Jurnal:**

Bagus, Denny. 2009. *Teori Motivasi Kerja*, (Online), dalam [http://jurnal-sdm.blogspot.com](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-motivasi-kerja.html), diakses Tanggal 22 April 2009.

Carudin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah terhadap kinerja Guru*, (Online) dalam <http://www.acedemia.edu>, diakses Tanggal 2 Agustus 2011.