

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA
PERSONALIA PENDIDIKAN DI MADRASAH TSANA WIYAH
NEGERI 1 BOLAANG MONGONDOW TIMUR**

SKRIPSI

Ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana Pendidikan
(S.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Oleh:

REZSHA
NIM: 16.2.4.026



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, peneliti yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Personalia Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur”** ini adalah benar hasil karya peneliti sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikasi, tiruan, plagiasi atau dibuatkan oleh orang lain, maka skripsi dan gelar yang diperoleh batal demi hukum.

Manado, 21 Juni 2020



Rezsha

16.2.4.026

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, kekuatan serta pengetahuan yang dilimpahkan. Atas pekenaanmu jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “ Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi kerja Personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur” ini dengan baik. Shalawat serta salam “Allahuma sholi Ala Syaidina Muhammaad Wa Ala Alihi Muhammad”, juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangannya, namun berkat inayah dari Allah SWT, serta bimbingan dari dosen-dosen, doa dari kedua orang tua, dan semangat dari suami, serta semangat dari teman-teman, Alhamdulillah kekuarangan dan hambatan-hambatan yang menghampiri dapat dihadapi dan diselesaikan.

Untuk itu, penulis menghanturkan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua, Bapak Sunardi Wakidjon, Ibuk Sriwan Nigsih yang tidak pernah berhenti memotivasi dan mendo'akan kesuksesan penulis,tidak ada kata yang dapat menggambarkan peran kalian, semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik karena telah bertanggung jawab dalam mendidik dengan tulus. Dan juga kepada suami tercinta Agus Ady Purnomo terimakasih sebanyak-banyaknya juga telah mendampingi, memotivasi penulis dari awal perjuangan hingga selesai menyelesaikan Skripsi ini. Dan terimakasih kepada adik

tersayang Yeyen Purnama selalu senantiasa menjadi inspirasi dan motivasi bagi penulis.

2. Delmus Puneri Salim, S. Ag, M.A., M.Res, Ph.D. selaku Rector Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. yang telah membuka kesempatan bagi kami untuk membina Ilmu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
3. Dr. Ahmad Rajafi, M.HI selaku Wakil Rektor I dan Dr. Radliyah Hasan Jan , SE,M.Si selaku Wakil Rektor II serta Dr.Musdalifah , M.Si., M.Psi. selaku wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
4. Dr. Ardianto M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Drs. Kusnan M.Pd selaku Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Dr. Adri Lundeto, M.Pd,I selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan IlmuKeguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Dr. Feybi Ismail M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan IlmuKeguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dan Sulfa Potiua M.Pd.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian memberikan pelayanan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Drs. Kusnan M.Pd sebagai Dosen pembimbing I dan Meiskyarti Luma, M.Pd sebagai Dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dosen-dosen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis selama dibangku perkuliahan.
7. Kepala Madrasah dan Guru-guru serta Staf Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timuryang telah menerima kehadiran peneliti dan membantu dalam pengumpulan data.

8. Civitas Akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang telah membantu Administrasi perkuliahan penulis dari awal sampai hingga kini.
9. Teman-teman seerjuangan Angkatan 2016 khususnya Fakultas Tarbiyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) MPI A dan MPI B, yang telah berbagi wawasan dan pengalaman selama di bangku kuliah.

Akhirnya, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan dan menjadi amal jariyah serta mendapat berkah dari Allah SWT. Amin ya Robbal ‘Alaminn.

Liberia, 21 Juni 2020



Rezsha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1-4
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat penelitian.....	3
BAB II KAJIAN TEORI	5-39
A. Iklim Organisasi	5
B. Motivasi Kerja	19
C. Hubungan Iklim organisasi dan Motivasi kerja	33
D. Hasil Penelitian yang relevan	35
E. Kerangka berpikir	38
F. Hipotesis.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40-57
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	40

B. Tempat dan waktu	41
C. Populasi dan sampel	41
D. Teknik pengumpulan data	42
E. Teknik analisis data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58-76
A. Deskripsi Hasil Penelitian	58
B. Pengujian Persyaratan Analisis	65
C. Pengujian hipotesis penelitian.....	69
D. Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V PENUTUP	77-78
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79-81
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang relevan.....	35
Tabel 3.1 Kategori pilihan jawaban dan cara pemberian skor	44
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi Variabel X	47
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Variabel Y	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X	50
Tabel 3.5 Hasil uji validitas Instrumen Variabel Y	51
Tabel 3.6 interpretasi koefisien korelasi.....	52
Tabel; 3.7 Interval Korelasi Nilai r	55
Tabel 4.1 daftar nama-nama kepala dan staf tata usaha.....	60
Tabel 4.2 daftar nama-nama guru tidak tetap (GTT).....	61
Tabel 4.3 daftar nama-nama guru PNS	62
Tabel 4.4 Uji Validitas Iklim Oranisasi (X)	63
Tabel 4.5 Uji validitas Motivasi kerja (Y)	64
Tabel.4.6 Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.7 Uji Normalitas Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4.8 Uji Normalitas Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4.9 Uji Homogenitas Data	68
Tabel 4.10 Uji Linieritas Variabel Iklim Organisasi	69
Tabel :4.11 Uji Korelasi.....	70
Tabel 4.12 Uji Analisis Regresi.....	73
Tabel 4.13 uji nilai r dan r squar.....	73

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar</i>	<i>Halaman</i>
Gambar 2.1: Alur kerangka berpikir	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 surat izin penelitian	83
Lampiran 2 surat keterangan selesai penelitian	84
Lampiran 3 angket penelitian	85
Lampiran 4 Kisi-kisi Indikator Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja	87
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas X dan Y	89
Lampiran 6 Uji Normalitas X dan Y	98
Lampiran 7 Uji Homogenitas variabel X dan Y	99
Lampiran 8 Uji Linearitas Variabel X dan Y	99
Lampiran 9 Uji Korelasi.....	100
Lampiran 10 Analisis Regresi	100
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup Penulis	102

ABSTRAK

Nama Peneliti : Rezsha
NIM : 16.2.4.026
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Personalia Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Personalia Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur yang berjumlah 40 orang. Sampel penelitian berjumlah 40 orang diambil semuanya dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (teknik sensus). Teknik pengambilan data untuk masing-masing variabel menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik uji Validitas, uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Homogenitas, Uji Hipotesis meliputi Uji Analisis Korelasi, Uji Determinan (Kontribusi), Uji Signifikansi Korelasi, dan Uji Analisis Regresi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Personalia Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Iklim Organisasi memiliki dampak yang positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berdasarkan pada nilai interval korelasi $r_{xy} = 0,585$. Berdasarkan hasil analisis variabel X dan Y pada table di atas menghasilkan korelasi $r_{xy} = 0,585$ berada pada interval koefisien 0,40-0,599 dengan tingkat hubungan cukup kuat.

Koefisien signifikansi t hitung = 4,472, sedangkan t table pada taraf kesalahan 5% ($\alpha 0,025$) = 2,024 (dengan menggunakan rumus interpolasi linier), maka pernyataan dapat ditulis bahwa t hitung \geq t table (4,472 \geq 2,024). Sedangkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS 24 diperoleh nilai r_{xy} *Product Moment* sebesar 0,585, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terima H_a , dan tolak H_o dengan koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 34,3% menunjukkan angka kontribusi dari iklim organisasi dengan motivasi kerja, sedangkan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan “ Terdapat Hubungan yang Positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja dapat diterima. Artinya, hubungan kedua variabel penelitian bersifat linier. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Name : Rezsha
SRN : 16.2.4.026
Faculty : Tarbiyah and Teacher Training
Study Program : Islamic Education Management
Title : The Relationship between Organizational Climate and Work Motivation in Educational Personnel at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 East Bolaang Mongondow.

This study aims to determine the relationship between organizational climate and work motivation in educational personnel in Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 East Bolaang Mongondow.

This research used a quantitative approach with correlational design. The population of this research was all teachers and employees in Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 East Bolaang Mongondow consisted of 40 people. The sample taken was 40 people, all of them used the saturated sampling technique (census technique). Data collection technique for every variable was used by using a questionnaire. Data analysis techniques used were the validity test, reliability test, normality test, linearity test, homogeneity test, hypothesis testing included correlation analysis test, determination test (contribution), correlation significance test, and regression analysis test.

The results of this study indicated that the relationship between organizational climate and work motivation in educational personnel in Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 East Bolaang Mongondow had a positive and significant relationship. Organizational climate had a positive impact on work motivation. This positive impact is based on the value of the correlation interval of $r_{xy} = 0.585$. Based on the analysis of the variable X and Y in the table above, the correlation $r_{xy} = 0.585$ is at the coefficient interval of 0.40-0.599 with a reasonably stable relationship level.

The significance coefficient t count = 4.472, while the t table on the error level is 5% ($\alpha 0.025$) = 2.024 (using a linear interpolation formula), then the statement can be written that t count > t table ($4.472 > 2.024$). Meanwhile, the results of calculations using SPSS 24 obtained r_{xy} Product Moment value of 0.585. Thus, it can be concluded that H_a is accepted, and H_o is rejected with a coefficient of determination (r^2_{xy}) of 34.3% which showing the contribution rate of the organizational climate with work motivation. In comparison, the rest 65.7% was influenced by other factors.

Thus, the research hypothesis states that a positive and significant relationship between organizational climate variables and work motivation can be accepted. That is, the relationship between the two variables, the higher the value of the regulatory climate, the higher the work motivation in educational personnel in Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 East Bolaang Mongondow.

Key Words: organizational climate, work motivation



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien tidak terlepas dari unsur manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan menjadi tanggung jawab bersama bagi segenap personil yang ada di dalam organisasi. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dan pimpinan dalam menyesuaikan program yang ada dalam organisasi harus dilakukan melalui komitmen yang sudah disepakati atau ditetapkan. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan pegawai yang mempunyai rasa pengabdian yang tinggi serta tanggung jawab yang besar.¹ Jadi pegawai yang mempunyai rasa pengabdian yang tinggi dapat dilihat loyalitas terhadap tugas, menyenangkan pekerjaannya dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja dalam melaksanakan tugas sangat penting bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang di harapkan.

Mc. Cormick dalam Mangkunegara, mengatakan bahwa “Motivasi merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya”.² Jadi untuk mencapai tujuan suatu organisasi pendidikan, maka setiap pegawai pendidikan yang ada di dalam suatu organisasi perlu memiliki motivasi kerja yang

¹ Sukri Ramadani, “*bahana manajemen pendidikan*”,(administrasi pendidikan, vo.2 no. 1, juni 2014), h. 723-831.

² Mangkunegara, A., A. Prabu Anwar. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung PT:Remaja Rosdakarya. 2009), h. 61.

tinggi. Motivasi merupakan penggerak individu yang mendorong individu untuk bertindak dan merefleksikannya dalam perilaku disuatu organisasi yang pada akhirnya berhubungan dengan/berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu suatu organisasi pendidikan perlu mengetahui tingkat motivasi pegawainya dan menjaga motivasi tersebut tetap tinggi dengan cara, yaitu memelihara iklim organisasi yang kondusif, Iklim organisasi yang kondusif sangatlah penting karena merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian organisasi secara keseluruhan.

Iklim organisasi dan motivasi kerja personalia pendidikan menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan dan perkembangan pendidikan di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur, untuk meningkatkan kinerja pendidikan. Untuk mencapai keinginan tersebut disekolah, maka sumber daya manusia merupakan aset yang tidak ternilai harganya. Pemberdayaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang disiplin, profesional, berkualitas tinggi, produktif, dan kompetitif untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

Salah satu bagian yang tidak dapat diabaikan dari realitas dunia global yang berjalan beberapa dekade ini adalah munculnya organisasi organisasi yang tumbuh subur hampir di setiap ruang kehidupan sosial masyarakat dalam bentuk dan sistemnya yang beragam. Bahkan telah menjadi kesepakatan global akan hak asasi manusia untuk berkumpul atau berserikat. Tentu dalam banyak sudut pandang, hal ini mencerminkan realitas kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Sementara itu pengembangan maupun aplikasi dari organisasi itu sendiri telah terbentuk di setiap dimensi kehidupan masyarakat, baik di ranah politik, ekonomi bisnis, pendidikan, dan lain lain. Organisasi yang terstruktur dengan baik tentu lahir dari manajemen pengelolaan yang baik pula, sehingga demikian aspek pengelolaan sistem organisasi menjadi hal yang penting diperhatikan.

Orang bekerja dalam organisasi akan mendorong adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Motivasi adalah hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja, sebab orang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat berhasil sebaik-baiknya.³ jadi motivasi ini sangat berperan penting bagi setiap pekerjaan, karena setiap orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi pasti mereka itu akan berusaha dengan baik untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan agar mendapatkan hasil yang maksimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahannya yaitu sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas , maka penelitian ini ditujukan untuk:

Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

D. Manfaat penelitian

Manfaat diadakannya penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan khususnya yang terkait dengan hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja personalia pendidikan.

³ Andi Kurniawan, tesis, *hubungan antara budaya organisasi dan motivasi dipusat pelatihan dan pendidikan Sekertariat Negara*. (Jakarta:UKI,2010) h.15

2. Kegunaan Praktis

Dapat memberikan masukan yang berarti bagi sekolah dalam meningkatkan hubungan iklim organisasi, khususnya melalui perspektif motivasi kerja personalia pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suatu internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas di dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.¹ Jadi iklim organisasi merupakan suatu gambaran, atau keadaan apa saja yang terjadi dan aktifitas apa saja yang ada di dalam suatu organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan organisasi.

Iklim Organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lain yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Davis dan Newstrom dalam *Bahana Manajemen Pendidikan*, iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka, seperti udara dalam ruangan, iklim organisasi mengintari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.² Jadi Iklim organisasi merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena banyak sedikitnya faktor tersebut akan mempengaruhi tingkah laku karyawan atau pegawai. Dan iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lain yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota

¹ Muchlisin Riadi "*Iklim organisasi*", diakses dari <https://www.kajianpustaka.com>, (pada tanggal 24-07-2019 pukul 21:06)

² Tedi Abri Yandi, *Bahana Manajemen Pendidikan*, jurnal Administrasi vol.1 No.1, Oktober 2013,hal.01

dalam memandang organisasi.³ Setiap karyawan memiliki persepsi terhadap lingkungan kerja yang mereka hadapi sehari-hari. Robert G. Owens dalam *Bahana Manajemen Pendidikan*, mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya.⁴ Jadi iklim organisasi ini lebih menekankan kepada persepsi seseorang tentang gambaran mengenai norma perilaku, asumsi dan kepercayaan itu dirasakan oleh anggota organisasi.

Iklim organisasi menurut Teguir dan Litwin di dalam Wirawan adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.⁵ Jadi Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan Dalam konteks yang sama, iklim organisasi merupakan kesatuan sifat dan perilaku dalam lingkungan organisasi yang dinilai secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan.

Iklim organisasi yang belum menunjang penampilan kerja yang produktif, penyediaan teknologi dan kondisi kerja yang memadai, juga arus komunikasi yang tidak menunjang dalam arti kuantitas dan kualitas, praktik pengambilan keputusan yang tidak selaras dengan jenjang organisasi, dan nilai kesejahteraan tenaga kerja belum diperhatikan secara baik akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja.

Gibson dalam Mangkunegara, Iklim organisasi berpengaruh cukup signifikan pada motivasi kerja, produktifitas kerja, dan kepuasan kerja. Atau dalam bahasa yang lain iklim organisasi mempengaruhi dengan cara membentuk harapan karyawan mengenai konsekuensi yang akan lahir dari berbagai tindakan

³ Tubagus Achmad Darodjat, "*konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini*," (Bandung : PT Refika Aditama, 2015)h. 255.

⁴ Tedi Abri Yandi, *Bahana Manajemen Pendidikan*, jurnal Administrasi vol.1 No.1, Oktober 2013,hal.01

⁵ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi* (Jakarta:Salembat Empat,2008) h.128

yang ada. Dalam hal ini persepsi karyawan mengenai iklim organisasi menentukan nilai kepuasan yang dirasakannya.⁶ Dapat ditegaskan juga bahwa iklim organisasi dapat menjadi elemen penting guna pengukuhan proses belajar mengajar bagi perilaku kerja, kinerja dan kepuasan kerja, sehingga semakin sesuai dan semakin sehat suatu iklim organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan produktifitas kerja karyawan.

Hal tersebut secara gamblang dijelaskan oleh Davis dalam bahana Manajemen Pendidikan, bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi kerja, produktifitas kerja, dan kepuasan kerja. Iklim tersebut mempengaruhi dengan membentuk cara pandang maupun persepsi dimana tolak ukur bagi segenap imbalan yang diterima oleh karyawan oleh karena berbagai tindakan yang dihadapkannya.⁷ Senada dengan itu, bahwa iklim kerja suatu organisasi sebagai perasaan individu yang berhubungan dengan lingkungan internal organisasi, akan mempengaruhi perilaku, persepsi, dan perasaan individu terhadap lingkungan internal organisasi yang bersifat positif maupun negatif.

2. Dimensi-dimensi Iklim Organisasi

Litwin dan Stringer dalam Maqbula Arochman, menjabarkan kategori-kategori yang dirasakan dan dipersesikan individu untuk mengukur iklim organisasi.⁸ yaitu:

a. Struktur Dimensi

Struktur berhubungan dengan perasaan yang dimiliki karyawan tentang aturan dan prosedur yang ada di perusahaan serta formalitas

⁶ Mangkunegara, A., A. Prabu Anwar. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung PT:Remaja Rosdakarya. 2009), hal.57

⁷ Tedi Abri Yandi, *Bahana Manajemen Pendidikan*, (jurnal Administrasi vol.1 No.1, Oktober 2013),hal.05

⁸ Magbula Arochman, *pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Surabaya:Universitas Wijaya Kusuma,2007)hal.57

atmosfer. Karyawan 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. Penghargaan (*Reward*)

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

d. Risiko

Ketika karyawan 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. Dukungan Bantuan yang menguntungkan dari manajer dan rekan sekerja dapat membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

f. 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.

g. Konflik

Karyawan yang merasakan bahwa manajer dan karyawan lain mau mendengarkan pendapat orang lain dan terbuka dalam pemecahan

masalah menunjukkan konflik minimal yang mengindikasikan iklim yang positif.

h. 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.

Sementara dimensi- dimensi iklim organisasi menurut Klob yaitu:

a. Konformitas

Konformitas adalah penyesuaian perilaku seseorang agar sesuai dengan norma-norma dari kelompoknya Robbins. Individu merasa bahwa para karyawan patuh, tunduk, dan mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur kerja di perusahaan. Konformitas yang tinggi cenderung menunjukkan iklim organisasi yang positif.

b. Tanggung

Jawab Tanggung jawab yang tinggi akan mendorong karyawan menyelesaikan kerjanya secara optimal. Individu merasa bahwa masing-masing anggota organisasi diberikan tanggung jawab pribadi dalam menjalankan tugas mereka. Mereka merasa mampu membuat keputusan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan tanpa meminta bantuan manajer terlebih dahulu. Keadaan ini membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

c. Menghargai pekerjaannya, dan individu merasa pekerjaannya menantang dan kondusif untuk pertumbuhan pribadinya *Brown dan Leigh*, Jika karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang ia lakukan bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan, hal tersebut menandakan iklim organisasi yang positif.

d. Tanggung jawab

Adanya tanggung jawab menunjukkan adanya kepercayaan dari atasan bahwa bawahan atau karyawannya mampu menjalani tugas. Adanya

tanggung jawab juga menunjuk pada adanya perasaan bahwa karyawan memiliki wewenang atas tugas yang diberikan kepadanya. Jika para karyawan diberikan tanggung jawab masing-masing oleh atasan dalam menjalankan pekerjaannya, maka karyawan akan merasa dipercaya bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik. Keadaan tersebut menunjukkan iklim organisasi yang positif.

e. Imbalan yang adil

Imbalan diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah dijalankan oleh karyawan akan membuat karyawan merasakan keadilan atas kontribusinya kepada perusahaan dengan yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya. Imbalan yang adil menunjuk pada adanya kesesuaian dan keobjektifan dalam pemberian penghargaan dan hukuman atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Keadaan ini membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang menyenangkan.

f. Tekanan pekerjaan

Tekanan pekerjaan berhubungan dengan perasaan terhadap tekanan serta tantangan kerja yang dialami dan dirasakan karyawan. Tekanan pekerjaan yang masih dalam batas normal dan masuk akal justru dapat memacu semangat kerja karyawan karena karyawan akan merasa tertantang. Sebaliknya, jika tekanan pekerjaan dirasakan karyawan cukup tinggi dan di luar kemampuan karyawan untuk mengatasinya, karyawan justru nantinya akan terbebani dan membuatnya tertekan dalam melakukan pekerjaannya sehingga iklim organisasi yang muncul.

g. Negatif

Adanya tantangan kerja dan tekanan kerja yang dalam batas normal dapat memacu semangat kerja karyawan. Keadaan ini mengindikasikan iklim organisasi yang positif.

h. Kesempatan

Adanya kesempatan ditunjukkan dengan adanya peluang bagi karyawan untuk maju dan lebih baik serta adanya peluang untuk mencapai posisi yang atau jabatan yang lebih tinggi. Jika karyawan memiliki kesempatan, hal tersebut mencerminkan iklim organisasi yang positif.

i. Pengendalian

Pengendalian terhadap perilaku Pengendalian yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan akan efektif jika pengendalian yang ada benar-benar terarah dan atasan tidak semena-mena kepada bawahannya sehingga iklim yang dirasakan karyawan bernilai positif.

j. Struktur dan birokrasi Struktur organisasi dan birokrasi merujuk pada jumlah peraturan, prosedur, dan batasan kerja serta atmosfer kerja yang dirasakan karyawan. Struktur organisasi dan birokrasi beserta pelaksanaannya diketahui dengan jelas dan mengatur ke arah lebih baik serta tidak membebani para anggotanya menunjukkan iklim organisasi yang positif.

Partisipasi karyawan Perusahaan yang mengikutsertakan karyawan dalam segala kegiatan di organisasi atau perusahaan, termasuk dalam pengambilan keputusan untuk suatu pemecahan masalah dan penetapan peraturan, maka iklim perusahaan tersebut positif. Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi-dimensi iklim organisasi yaitu kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan, kesempatan, pengendalian terhadap perilaku, struktur dan birokrasi, dan partisipasi karyawan.¹⁰

¹⁰ Muchlisin Riadi, *Pengertian, Faktor dan pengukuran Iklim Organisasi*, (<https://www.kajianpustaka.com/2011/01.html?=&=1>, diakses pada 20 Juni 2020, 17:10)

3. Iklim Organisasi dalam Sprofektif Islam

Seakan telah menjadi fenomena yang tak terhindarkan dari karakter manusia untuk hidup dan bekerja sama satu sama lain. Kecenderungan tersebut melekat secara utuh dalam aneka ragam pilihan kehidupan. Sejak dulu pun karakter tersebut telah ditegaskan secara terminologis oleh Filsuf Yunani Kuno, Aristoteles bahwa menurutnya manusia adalah *Zoon Politicon*. Kumpulan manusia/individu dalam sebuah organisasi besar berupa negara, dimana masyarakat terorganisir dalam keterikatan politik dan hukum. Dalam hal ini juga Islam tidak lepas mengungkapkannya.

Sebagai mana yang tertera dalam al-Quran Surat al-Hujurat ayat 13 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Terjemahnya:

Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.¹⁰

Allah berfirman kepada orang-orang mukmin, Wahai Manusia, sesungguhnya kami menciptakan kalian dari satu bapak, yaitu adam dan satu ibu yaitu hawa, maka janganlah merasa lebih utama diantara sebagian kalian atas sebagian yang lain dari sisi nasab. Kami menjadikan kalian berbangsa-bangsa dan bersuku-suku melalui proses keturunan, agar sebagian kalian mengenal sebagian yang lain. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kalian di sisi Allah Swt adalah yang paling bertakwa kepada Allah.¹¹

¹⁰ Kementrian Agama RI, *Al-qur'an Tajwid & Terjemah*, (Bandung:cordoba,2013) h.517

¹¹ Dr.Shalih bin Abdullah bin Humaid, “*Al-Mukhtasar* “ diakses dari <https://tafsirweb.com> pada tanggal 19 juni 2020 pukul 17:36.

Dapat dicerna dari ayat diatas bahwa secara alamiah Allah SWT. menciptakan manusia dalam kelompok-kelompok, yang nantinya manusia sendiri mengolektifkan diri dalam ruang-ruang lingkup organisasi yang lebih spesifik.

Dalam konteks pembentukan atau sikap-sikap yang perlu dihadirkan dalam rangka menciptakan keberkahan dan kemakmuran al Quran memberikan jalan sebagaimana dalam surat al-A'raf ayat 96 sebagai berikut:

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ ءَامَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن كَذَّبُوا
فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا كَاسِبِينَ

Terjemahnya:

Jikalau Sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat Kami) itu, Maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya.¹²

Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid berkata, seandainya para penduduk negeri mengimani para rosul mereka dan mengikuti mereka, maka Allah akan membukakan mereka pintu-pintu kebaikan dari setiap arah, akan tetapi mereka mendustakan maka Allah pun menjatuhkan siksaan yang membinasakan pada mereka akibat kekafiran dan perbuatan maksiat mereka.¹³ jadi dalam ayat dan tafsiran di atas sangat jelas jika setiap manusia harus beriman pada Allah dan Rasulnya, dimanapun mereka kerja di dalam sebuah organisasi haruslah beriman dan bertakwa kepadanya.

Dalam pembentukan iklim organisasi, soal kepemimpinan juga merupakan faktor penting, karena efektifitas struktur birokrasi organisasi yang juga bagian yang mempengaruhi iklim organisasi tergantung di dalamnya model kepemimpinan yang ada. Secara mendasar memperlihatkan bahwa sisi tanggung jawab seorang pemimpin dapat berimplikasi secara luas karena sebagai puncak pengambilan kebijakan.

Di dalam hadis disebutkan: Ibn Umar r.a berkata: saya telah mendengar Rasulullah Saw. bersabda:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنْتُمْ رَاعٍ وَكُنْتُمْ مَسْنُونٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلْمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْنُونٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْنُونٌ عَنْهُمْ

¹² Kementrian Agama RI, *Al-qur'an Tajwid & Terjemah*, (Bandung:cordoba,2013) h.163

¹³ Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid, "Al-Mukhtasar " diakses dari <https://tafsirweb.com> pada tanggal 19 juni 2020 pukul 17:36.

وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَالِدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ
وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya:

Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya. (HR. Buchori dan Muslim)¹⁴

Dalam pernyataan Nabi diatas menunjukkan bahwa dalam posisi dan status apapun juga, manusia sebagai pribadi maupun sebagai umat, tanggung jawab sebagai pemimpin tidak dapat dielakkan. Apabila tanggung jawab ini di tunaikan, maka akan menjadikannya sebagai orang yang beruntung. Namun sebaliknya, jika diabaikan, maka ia termasuk orang-orang yang merugi.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Siagian, menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi.¹⁵ dalam pernyataan tersebut keadaan kerja di dalam suatu organisasi harus selalu menunjang keadaan kerja yang bersifat fisik dan nonfisik untuk membangun motivasi kerja dan keadaan lingkungan yang baik, jadi haruslah setiap pemimpin organisasi berperan penting dalam memperhatikan hal tersebut, agar menciptakan iklim yang baik.

¹⁴ Haidari Nawawi, *Demi masa: Di Bumu dan si Sisi Allah SWT*, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 1995). h. 10

¹⁵ Siagian, S.P, *kiat meningkatkan produktifitas kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002) h.63

Adapun faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim organisasi yaitu:

a. Penempatan personalia

Masalah penempatan personalia sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi.

b. Pembinaan hubungan komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi. Dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dalam iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

c. Pendinasan dan penyelesaian konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan dan perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Untuk itu pemimpin perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-idenya.

d. Pengumpulan dan pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi.

e. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud yaitu fasilitas atau sarana yang ada.

Klob dalam feri Hidayat, berpendapat bahwa ada dua faktor utama yang membentuk iklim organisasi yaitu:

a. Gaya kepemimpinan atasan

Gaya kepemimpinan atasan yang mendukung pekerjanya dan lebih demokratis dalam pengambilan keputusan akan mempengaruhi pekerjaan pegawai ke arah yang lebih baik dan menunjukkan iklim organisasi yang positif atau menyenangkan pegawainya.

b. Struktur organisasi

Organisasi yang memiliki struktur yang jelas akan menciptakan iklim organisasi yang positif.¹⁶

Faktor faktor penentu iklim menurut Steers dalam Feri Hidayat yaitu:

a. Struktur organisasi Tingkat penstrukturan (misalnya: sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan), besar kecilnya organisasi, dan penempatan tugas seorang karyawan dalam organisasi pada bagian tingkatan tertentu dapat mempengaruhi iklim organisasi.

b. Teknologi kerja

Teknologi yang dinamis mengarah kepada komunikasi yang lebih terbuka, mendukung terciptanya kepercayaan, kreativitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi dalam penyelesaian tugas akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawannya. Teknologi rutin yang cenderung monoton akan menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan yang kaku, dengan tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah.

c. Kebijakan dan praktek manajemen

¹⁶ Feri Hidayat, *Analisis Iklim Organisasi*, JAP Vol.2 No.2 Desember 2014),Hal.177

Kebijakan dan praktek manajemen yang fleksibel akan menciptakan iklim organisasi yang positif bagi karyawannya.

d. Lingkungan luar organisasi

Peristiwa atau faktor dari luar organisasi yang secara khusus berkaitan dengan karyawan, dapat mempengaruhi iklim suatu organisasi. Salah satu contoh pengaruh lingkungan luar yaitu ketidakpastian dalam pasar ekonomi yang dapat berakibat ancaman bagi keterbukaan yang terasa pada iklim organisasi.¹⁷

Berdasarkan beberapa teori di atas, faktor faktor yang membentuk atau menentukan iklim organisasi yaitu struktur organisasi, kebijakan dan praktek manajemen, hubungan antar individu, hakikat pekerjaan, dan teknologi kerja.

5. Indikator Iklim Organisasi

Toulson dan Smith dalam Tubagus Achmad, menerangkan dalam jumbuhnya bahwa konsep iklim organisasi pertama kali ditemukan oleh Liwin dan Stinger pada Tahun 1968.¹⁸ Iklim organisasi oleh Litwin dan Atinger iklim organisasi disekolah dapat di ukur melalui lima Indikator, yaitu :

- a. Tnggung jawab. Karyawan memersepsikan dirinya menjadi seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaanya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambilnya.
- b. Identitas. Karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.
- c. Kehangatan. Karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi.

¹⁷ Feri Hidayat, *Analisis Iklim Organisasi*, JAP Vol.2 No.2 Desember 2014),Hal.177

¹⁸ Tubagus Achmad Djarot, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung:PT Revika Aditama, 2015).Hal:255

- d. Dukungan. Karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.
- e. Konflik. Karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat masing-masing anggota di dalam organisasi.¹⁹

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah bagian yang perlu mendapat perhatian dari pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi. Dan di dalam teori Maslow dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Perkantoran, menyatakan bahwa kebutuhan manusia membentuk hirarki mulai dari kebutuhan urutan terendah (kebutuhan psikologis) ke urutan kebutuhan tertinggi (kebutuhan aktualisasi diri).²⁰ Karena itu, teori motivasi terus berkembang dan semakin efektif dalam dalam prakteknya. Hariandja mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang menyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Sementara Husain Usman, membedakan antara motivasi dan motif. Menurutnya motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan dan implus. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau suatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.²¹ Dalam hubungan ini motivasi kerja dapat diartikan sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan

¹⁹ Tubagus Achmad Djarot, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung:PT Revika Aditama, 2015).Hal:256

²⁰ Asri Wahyuni Shafarila, *Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai Determinan Kerja Pegawai*, Jurnal Manajemen Pendidikan Perkantoran, Vol.1 No.1. Agustus 201)Hal.22

²¹ Husain Usman, *Manajemen teori praktik dan Risert Pendidikan* (Jakarta:PT Bumi Aksara,2008)h.16

bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menuju sebuah kesuksesan dalam mengembangkan dan memajukan sebuah organisasi, perusahaan, satuan pendidikan, dan penyelenggara negara. Motivasi kerja merupakan urat nadi dalam menyelesaikan atau mencapai tujuan dan hasil yang maksimal. Hal ini merupakan sebuah keniscayaan bagi seorang leader dalam memanagerial bawahannya dalam mengarahkan kerja anggotanya yang baik, dan dapat menghasilkan input kepada output yang berkualitas. Motivasi di mulai dengan komitmen dengan niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui, karna setiap pekerjaan yang dikatakan amal soleh adalah amalan yang mempunyai niat yang tulus ikhlas. Dan kepuasan kerja yang tinggi sangat berhubungan langsung dengan motivasi tinggi pula. Pekerja termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja sebaik mungkin.

Motivasi di mulai dengan komitmen dengan niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui. Dan kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi tinggi. Pekerja termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja. Motif diartikan dengan istilah “dorongan”. Dorongan merupakan gerak jiwa dan raga untuk berbuat. Motif merupakan driving force (daya gerak atau daya dorong) yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan tujuan tertentu. Wexley & Yukl Saefullah, mengartikan motivasi sebagai ‘the process by which behavior is energized and directed’. Artinya proses menggerakkan agar bertindak dengan energis. Ada psikolog yang mengartikan motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dengan demikian, motivasi berarti dorongan yang menimbulkan seseorang untyuk

bertingkahtaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.²² Jadi, latar belakang seseorang bertindak adalah adanya dorongan dari dalam ataupun dari luar.

Robbins, Sthepen P mengatakan bahwa motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam mencapai sasaran.²³ Abraham Sperling dalam Mangkunegara mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*), diakhiri dengan penyesuaian diri.²⁴ motivasi sangat penting bagi organisasi karena alasan berikut:

- a. Orang-orang harus didorong untuk bekerja sama dalam organisasi dan senantiasa berada dalam situasi itu
- b. Para karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
- c. Motivasi merupakan hal yang penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah pada tujuan tertentu. Motivasi mempunyai karakteristik:

- a. Sebagai hasil dari kebutuhan
- b. Terarah pada suatu tujuan
- c. Menopang perilaku.

Menurut French dan Raven, sebagaimana dikutip Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam Ernie dan kurniawan, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk

²² Wexley & Yukl Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia,2014) h.255

²³ Robbins, Sthepen P *Perilaku Organisasi*, (Jakarta:Salemba Empat, 2008) h.222

²⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya,2013)h.35

ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya.²⁵

Kinerja terbaik menurut Griffin ditentukan oleh 3 faktor, yaitu;

- a. motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan;
- b. kemampuan (*ability*), yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan;
- c. lingkungan pekerjaan (*the work environment*), yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.²⁶

2. Tujuan motivasi Kerja

Menurut H. Malayu, tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.²⁷

²⁵ Ernie Tisnawati, Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantara Manajemen* (Jakarta:Kencana, 2010), ed Ke-1, Cet ke-5, h.235

²⁶ Griffin, *Manajemen Sumber daya Manusia dan Organisasi*, (Jakarta:Selemba Empat,2013) Ed-9, h.71

Sedangkan menurut Saydam, dalam Kadarsiman, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.²⁸

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangankekurangannya.

3. Faktor yang memengaruhi motivasi kerja

Menurut Herzberg dalam Siagian mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
 - 1) pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - 2) kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - 3) tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab di berikan kepada seorang tenaga kerja.

²⁷ Malayu S.P Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2006,)h.146

²⁸ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia,2004)h.232

- 4) pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - 5) pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
- 1) Administrasi dan kebijaksanaan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - 2) Pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan yang oleh tenaga kerja.
 - 3) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - 4) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berintraksi antar tenaga kerja lain.
 - 5) Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Apabila kedua faktor tersebut ada, dapat memberikan tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidak puasan. Seseorang bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini, maka persepsi guru mengenai kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam motivasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Adie Erar Yusuf yang meliputi:

- a. Komunikasi.
 - 1) Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan.
 - 2) Pengetahuan tentang kegiatan organisasi.
- b. Potensial pertumbuhan.

- 1) Kesempatan untuk berkembang karir dan promosi.
- 2) Dukungan untuk tumbuh dan berkembang: pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan manajemen bagi karyawan yang dipromosikan.
- 3) Kebijakan dalam mengakomodasi kebutuhan individu, jadwal liburan dan cuti sakit serta pembiayaan.
- 4) Keamanan pekerjaan.
- 5) Loyalitas organisasi.
- 6) Menghargai staf berdasarkan beragam dan latarbelakang.
- 7) Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi.
- 8) Gaji/upah yang cukup untuk kebutuhan hidup.
- 9) Kondisi kerja yang kondusif.²⁹

Beberapa Bentuk Motivasi Dalam Pendidikan Islam

Para ahli mengklasifikasikan bentuk-bentuk motivasi ke dalam beberapa bentuk Rahmat hidayat dan candra Wijaya, diantaranya adalah:

1. Motivasi Tradisional Bentuk motivasi ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya, perlu pemberian insentif yang tentunya diberikan kepada yang berprestasi tinggi atau kinerja baik. Karyawan yang mempunyai prestasi makin baik, maka makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapat insentif. Dalam UU pun di atur tentang pemberian insentif kepada pendidik yang berprestasi dalam UU Sisdiknas Bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan pasal 40 ayat (1) yaitu pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai

²⁹ Siagian P Sondang. *Fungsi-fungsi Manajemen* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara,2005)h.290

- b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja Serta pasal 43 ayat (1), yang menyatakan bahwa promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan.
2. Model Hubungan Manusia Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi. Oleh sebab itu, model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif materi.
3. Model SDM Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggungjawabnya sebagai karyawan. Oleh sebab itu, menurut model sumber daya manusia ini, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perlu memberikan tanggungjawab dan kesempatan seluas-luasnya bagi mereka. Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni:
 - a. Insentif positif. Bentuk motivasi ini adalah dengan memberikan reward kepada bawahan yang berprestasi atau kerjanya baik. Dengan reward yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat.
 - b. Insentif negatif. Menurut bentuk ini pimpinan memberikan punishment kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Kedua jenis motivasi tersebut di atas dalam praktiknya dapat diterapkan oleh pimpinan pendidikan, tetapi harus tepat dan seimbang, agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.³⁰

³⁰ Rahmat Hidayat & H.Candra Wijaya *Ayat-ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan:Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Islam, 2017) h.159

Ayat-ayat Motivasi Kerja dalam Islam

Al-Quran banyak membicarakan tentang konsep bekerja dalam ayat-ayatnya, ditemui ayat tentang kerja seluruhnya berjumlah 602 kata, diantaranya:

1. Kita temukan 22 kata 'amilu (bekerja) di antaranya di dalam surah al-Baqarah: 62, an-Nahl: 97, dan al-Mukmin: 40.

Qs. Al-Baqarah Ayat 62

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالنَّصْرَى وَالصَّبِيْنَ مَنْ ءَامَنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ نُ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ
يَحْزَنُونَ

Terjemahnya:

Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang Shabiin, siapa saja diantara mereka yang benar-benar beriman kepada Allah, hari kemudian dan beramal saleh, mereka akan menerima pahala dari Tuhan mereka, tidak ada kekhawatiran kepada mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati.³¹

Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid Berkata Sesungguhnya orang-orang yang beriman -baik dari umat ini maupun dari umat-umat di masa lalu sebelum kenabian Muhammad -'alaihiṣ ṣalātu was salām-, yakni kaum Yahudi, Nasrani dan Ṣābiyah (pengikut beberapa orang nabi yang memiliki keimanan pada Allah dan hari Akhir)- akan mendapatkan ganjaran dari Rabb mereka, tidak ada kekhawatiran bagi mereka atas apa yang akan mereka hadapi di akhirat, dan mereka tidak akan bersedih hati atas kenikmatan dunia yang terlewatkan.³² dari ayat ini jelas bahwa orang yang baik di jaman sekarang maupun lampau akan mempertanggung jawabkan apa yang dia kerjakan, jadi disetiap organisasi pemimpin berperan penting untuk menciptakan Iklim yang baik dan motivasi

³¹ Kementerian Agama RI, *Al-qur'an Tajwid & Terjemah*, (Bandung:cordoba,2013) h.11

³² Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid, "Al-Mukhtasar " diakses dari <https://tafsirweb.com> pada tanggal 19 juni 2020 pukul 17:36.

yang membangun agar hubungan disuatu organisasi berjalan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

2. Kata *'amal* (perbuatan) kita temui sebanyak 17 kali, di antaranya surah Hud: 46, dan al-Fathir: 10.

Surah Hud ayat 46 berikut:

قَالَ يُنوحُ إِنَّهُ لَيْسَ مِنْ أَهْلِكَ إِنَّهُ عَمَلٌ غَيْرُ صَالِحٍ فَلَا تَسْأَلْنِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ
إِنِّي أَعْظُكَ أَنْ تَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ

Terjemahnya:

Allah berfirman: "Hai Nuh, sesungguhnya dia bukanlah termasuk keluargamu (yang dijanjikan akan diselamatkan), sesungguhnya (perbuatan)nya perbuatan yang tidak baik. Sebab itu janganlah kamu memohon kepada-Ku sesuatu yang kamu tidak mengetahui (hakekat)nya. Sesungguhnya Aku memperingatkan kepadamu supaya kamu jangan termasuk orang-orang yang tidak berpengetahuan".³³

Tafsir Quran Surat Hud Ayat 46. (Allah berfirman kepada Nuh, "Wahai Nuh! Sesungguhnya putramu yang engkau minta Aku selamatkan itu bukan bagian dari keluargamu yang Ku-janjikan kepadamu akan Ku-selamatkan. Karena ia kafir. Sesungguhnya permintaanmu itu, wahai Nuh, adalah tindakan yang tidak sepatutnya keluar darimu dan tidak patut dilakukan oleh orang yang berkedudukan sepertimu. Maka janganlah engkau meminta sesuatu yang tidak engkau ketahui duduk persoalannya. Sesungguhnya aku mengingatkanmu, jangan sekali-kali engkau menjadi orang bodoh yang meminta kepada-Ku sesuatu yang bertentangan dengan pengetahuan dan kebijaksanaan-Ku."³⁴ dari ayat diatas dijelaskan bahwa disetiap organisasi haruslah menjaga perbuatan dengan baik kepada setiap rekan kerja, dan janganlah meminta atau mengajukan pertanyaan yang tidak diketahui masalahnya dengan pasti untuk menjaga hubungan yang baik.

³³ Kementerian Agama RI, *Al-qur'an Tajwid & Terjemah*, (Bandung:cordoba,2013) h.227

³⁴ Dr.Shalih bin Abdullah bin Humaid, "*Al-Mukhtasar* " diakses dari <https://tafsirweb.com> pada tanggal 19 juni 2020 pukul 17:36.

3. Kata *wa'amiluu* (mereka telah mengerjakan) kita temui sebanyak 73 kali, diantaranya surah al-Ahqaf: 19, dan an-Nur: 55.

Surah An-Nur ayat 55 berikut:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ
الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا
يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا ۗ وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

Terjemahnya:

Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. Dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik.³⁵

Tafsir Quran Surat An-Nur Ayat 55 Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman terhadap Allah dan mengerjakan amal-amal yang saleh di antara kalian bahwa Dia sungguh akan menolong mereka untuk mengalahkan musuh-musuh mereka, dan akan menjadikan mereka berkuasa di muka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka dari kalangan kaum mukminin untuk berkuasa, dan sungguh Dia berjanji akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridai-Nya untuk mereka yaitu Islam, serta berjanji benar-benar akan menukar keadaan mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentosa. Mereka tetap menyembah-Ku semata, dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan-Ku. Dan barangsiapa yang tetap kafir

³⁵ Kementerian Agama RI, *Al-qur'an Tajwid & Terjemah*, (Bandung:cordoba,2013) h.357

sesudah adanya nikmat dan karunia itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik lagi keluar dari ketaatan kepada Allah.³⁶

4. Kata *Ta'malun* dan *Ya'malun* seperti dalam surah al-ahqaf: 90, Hud; 92.

Surah Hud ayat 92 berikut:

قَالَ يَوْمَ أَرَاهُطَىٰ أَعْرُ عَلَىٰكُمْ مِّنَ اللَّهِ وَاتَّخَذْتُمُوهُ وِرَاءَكُمْ ظَهْرِيًّا إِنَّ رَبِّي بِمَا تَعْمَلُونَ
مُحِيطٌ

Terjemahnya:

Syu'aib menjawab: "Hai kaumku, apakah keluargaku lebih terhormat menurut pandanganmu daripada Allah, sedang Allah kamu jadikan sesuatu yang terbuang di belakangmu?. Sesungguhnya (pengetahuan) Tuhanku meliputi apa yang kamu kerjakan".³⁷

Tafsir Quran Surat Hud Ayat 92 Syu'aib berkata, "Wahai kaumku! Apakah keluargaku lebih mulia dan lebih terhormat bagi kalian dibanding Allah, Tuhan kalian? Dan kalian tinggalkan Allah begitu saja di belakang kalian ketika kalian tidak percaya kepada Nabi-Nya yang Dia utus kepada kalian?! Sesungguhnya Tuhanku Maha Mengetahui apa yang kalian perbuat. Tidak ada satupun amal perbuatan kalian yang luput dari pengetahuan-Nya. Dan Dia akan membalas perbuatan kalian itu dengan membinasakan kalian di dunia dan menimpakan azab yang berat kepada kalian di Akhirat."³⁸

5. Kita temukan sebanyak 330 kali kata *a'maluhum*, *a'maalun*, *a'maluka*, *'amaluhu*, *'amalikum*, *'amalahum*, *'aamul* dan *amullah*. Diantanya dalam surat Hud: 15, al-Kahf: 102, Yunus: 1, Zumar: 65, Fathir: 8, dan at-Tur: 21.

Surah AL-Kahf ayat 102 berikut:

³⁶ Dr.Shalih bin Abdullah bin Humaid, "Al-Mukhtasar" " diakses dari <https://tafsirweb.com> pada tanggal 19 juni 2020 pukul 17:36.

³⁷ Kementrian Agama RI, *Al-qur'an Tajwid & Terjemah*, (Bandung:cordoba,2013) h.232

³⁸ Dr.Shalih bin Abdullah bin Humaid, "Al-Mukhtasar" " diakses dari <https://tafsirweb.com> pada tanggal 19 juni 2020 pukul 17:36.

أَفَحَسِبَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَنْ يَتَّخِذُوا عِبَادِي مِنْ دُونِي أَوْلِيَاءَ ۗ إِنَّا أَعْتَدْنَا جَهَنَّمَ لِلْكَافِرِينَ نُزُلًا

Terjemahnya:

Maka apakah orang-orang kafir menyangka bahwa mereka (dapat) mengambil hamba-hamba-Ku menjadi penolong selain Aku? Sesungguhnya Kami telah menyediakan neraka Jahannam tempat tinggal bagi orang-orang kafir.³⁹

Tafsir Quran Surat Al-Kahfi Ayat 102. Maka apakah orang-orang yang kafir kepada Allah itu menyangka bahwa mereka dapat menjadikan hamba-hamba-Ku dari kalangan Malaikat, Rasul dan setan sebagai sesembahan yang disembah selain Aku?! Sungguh Kami telah menyediakan neraka Jahanam sebagai tempat tinggalnya orang-orangyangkafir.⁴⁰

6. Terdapat 27 kata ya'mal, 'amiluun, 'amilahu, ta'mal, a'malu seperti dalam surah al-Zalzalah: 7, Yasin: 35, dan al-Ahzab: 31.

Surah AL-Zalzalah ayat 7 berikut:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Terjemahnya:

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.⁴¹

Disetiap organisasi haruslah kita mengerjakan kebaikan dan saling mengingatkan hal-hal yang baik kepada sesama rekan kita agar mendapat perlakuan yang baik pula, itulah salah satu motivasi kerja yang menunjang kinerja yang baik.

4. Metode Motivasi Kerja

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Hasibuan, Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut⁴²:

³⁹ Kementrian Agama RI, *Al-qur'an Tajwid & Terjemah*, (Bandung:cordoba,2013) h.304

⁴⁰ Dr.Shalih bin Abdullah bin Humaid, "Al-Mukhtasar " diakses dari <https://tafsirweb.com> pada tanggal 19 juni 2020 pukul 17:36.

⁴¹ Kementrian Agama RI, *Al-qur'an Tajwid & Terjemah*,(Bandung:cordoba,2013) h.599

- a. Metode Langsung (Direct Motivation), merupakan motivasi materil atau non materil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode Tidak Langsung (Indirect Motivation), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik. Pada instansi pendidikan/ sekolah, tentunya dalam hal ini pimpinan/ kepala sekolah memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas guru yang dipimpinya sehingga sekolah. Untuk dapat menciptakan kualitas guru yang baik, pimpinan/ kepala sekolah dapat menggunakan metode seperti di atas agar mampu meningkatkan motivasi guru dan mampu menunjang kepuasan kerja guru itu sendiri.

5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti:

- a. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- b. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

⁴² Malayu S.P Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2011)h.149

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.⁴³

C. Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi kerja

Hubungan iklim organisasi dan motivasi kerja sangat penting, dalam kaitan ini, iklim dan motivasi kerja menjadi faktor yang penting dan menentukan keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat terkait dengan sejauh mana para individu menunjukkan kinerja yang baik, sekaligus menggambarkan kinerja organisasi yang baik secara keseluruhan.

Pemberian motivasi yang efektif merupakan kemampuan untuk mempengaruhi anggota kelompok dan menggerakkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi secara maksimal dan menciptakan iklim kerja yang mendukung lahirnya motivasi berprestasi di kalangan anggota organisasi, termasuk dalam organisasi pendidikan perguruan tinggi. Motivasi merupakan cara mengembangkan pengaruh guna mewujudkan kerjasama antara

⁴³ Syahyuti *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2010) h.93

pegawai untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau tujuan kerja kelompok yang dilakukan dalam organisasi.

motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang di capainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku ke arah mencapai kepuasan. Pemberian motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi pegawai akan sangat membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi pegawai sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya.

Jadi hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja, terdapat tiga set variabel yang berdampak pada motivasi seseorang:

- a. Karakteristik individu yang terdiri Interest, attitudes dan Needs.
- b. Karakteristik pekerjaan.
- c. Karakteristik lingkungan pekerjaan yang di dalamnya terdapat iklim organisasi yang berhubungan dengan motivasi.⁴⁴

Dan iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di tempat kerja. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antara manusia dalam organisasi berkembang secara harmonis. Kepekaan suatu organisasi untuk dapat menciptakan kondisi iklim organisasi yang kondusif merupakan suatu hal yang sekiranya harus dilakukan agar karywan dapat merasakan kesenangan dan kenyamanan pada saat melaksanakan kegiatan kerja.

⁴⁴ Asri Wahyuni Shafarila, *Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai Determinan Kerja Pegawai*, Jurnal Manajemen Pendidikan Perkantoran, Vol.1 No.1. Agustus 2011)Hal.21

Menurut Miller iklim organisasi yang baik akan berdampak pada motivasi kerja yang positif. Litwin dan Burke mengemukakan adanya keterkaitan antara variabel-variabel yang berdampak pada iklim organisasi seperti:

- 1) Kepemimpinan yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.
- 2) Misi dan strategi perusahaan yang mengarahkan karyawan
- 3) Budaya organisasi yang menjadi acuan dalam berperilaku dan bersikap di perusahaan.
- 4) Sistem dan aturan yang mendukung dimensi iklim organisasi.
- 5) Hubungan antara iklim organisasi yang merupakan persepsi karyawan terhadap struktur perusahaan.
- 6) Peraturan-peraturan dan uraian tugas yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap hubungannya dengan rekan kerja dan atasan.
- 7) Keterkaitan antara imbalan, tanggung jawab, dukungan, standar kerja yang harus di capai.
- 8) Persepsi karyawan terhadap perusahaan ketika perusahaan sedang mengalami konflik.
- 9) Hubungan rasa ingin memiliki perusahaan atau rasa diterima di perusahaan dengan motivasi kerja karyawan.⁴⁵

D. Hasil Penelitian yang relevan

Table berikut membahas penelitian terdahulu yang relevan adalah untuk membandingkan penelitian, mengetahui posisi penelitian, memperkuat hasil penelitian dan menyetujui penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Yang Relevan

Nama				
------	--	--	--	--

⁴⁵ Yoseba Stella Lazuardi, Skripsi: *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja* (Bandung:UKP)h.6

Penulis	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
Hasan Aryanto ⁴⁶	2014	Hubungan Iklim Organisasi dengan kepuasan kerja guru MTs.N 8 Jakarta.	Variabel yang diteliti: dua variabel. Metode Penelitian: Kuantitatif Teknik pengumpulan data: Kuesioner	Populasi : 30 guru yang diambil dengan acak (<i>Random sampling</i>) sedangkan penelitian ini mengambil semua populasi sebanyak 40 orang, dengan teknik sampel jenuh.
Yunita ⁴⁷	2015	Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok	Teknik pengumpulan data: koesioner/ang ket. Metode penelitian : kuantitatif Hasil penelitian: sama-sama positif dan signifikan	Lokasi yang diteliti: di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten solok. Sedangkan penelitian ini disekolah MT.s N 1

⁴⁶ Hasan Aryanto, 2014, Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja guru MT.s.N 8, <http://www.jurnalhunafa.org/index.p> (kamis, 18 juni 2020)

⁴⁷yunita, 2015, Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok,<http://e-journal.jurwidyakop3.co/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/140> (kamis, 18 juni 2020)

Siti Nurhabibah ⁴⁸	2018	Hubungan Antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja pada guru raudatulathfal di kelurahan pisang ciputat tanggerang selatan tahun ajaran 2018/2019	Metode penelitian : kuantitatif Sampel populasi mengambil 100% dari populasi. Dan teknik pengumpulan data menggunakan angket.	Teknik analisis data: regresi bertahap lokasi penelitian berbeda.
-------------------------------	------	--	---	---

Dari hasil review beberapa penelitian terkait dengan dua variabel yaitu iklim organisasi dengan motivasi kerja di atas, kedua variabel tersebut telah menjadi tema penelitian yang umum dan banyak dikembangkan. Selain itu terdapat juga berapa jurnal atau penelitian terdahulu yang memiliki variabel penelitian yang sama persis dengan variabel yang diteliti oleh peneliti.

Namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu terletak pada setting, subjek penelitian, teknik pengambilan sampel, dasar teori dan instrumen serta analisis data. Beberapa penelitian di atas memiliki variabel penghubung lain, selain variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja, terdapat variabel lain yang diteliti. Sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada analisa dua variabel yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja. Karena perlu diketahui bahwa iklim organisasi setiap badan usaha berbeda satu sama lain.

⁴⁸Siti Nurhabibah, 2018, Hubungan Antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja pada guru raudatulathfal di kelurahan pisang ciputat tanggerang selatan tahun ajaran 2018/2019 <http://index.php/jurnal-ilmiah/article/view/140> (kamis, 18 juni 2020)

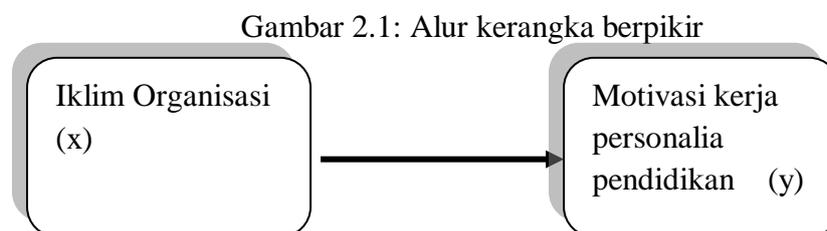
E. Kerangka berpikir

Berdasarkan pembahasan dan landasan teori yang di kemukakan di atas, berikut ini akan dibahas mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

Variabel independen atau variabel yang terikat berhubungan atau yang biasa disebut variabel X adalah “iklim organisasi”, sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yang dihubungkan atau biasa disebut dengan variabel Y adalah “Motivasi kerja”.

Bahwasannya Iklim Organisasi itu sangat mempengaruhi motivasi kerja bagi sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi, kalau iklimnya buruk, maka motivasi kepada setiap individu di dalam suatu organisasi tidak akan baik. Oleh karena itu setiap sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi harus mampu menciptakan iklim yang baik dan kondusif, agar motivasi kerja yang ada di dalam organisasi berjalan dengan baik.

Jadi penulis menyimpulkan ada korelasi positif antara variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja, saling berdampingan dan dijalankan, maka semakin baik pula manajemen sekolah yang dijalankan. Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat digambarkan secara bagan sebagai berikut:



Keterangan:

X=Iklim Organisasi (variable x)

Y=Motivasi Kerja personalia pendidikan (variable y)

=Hubungan antara Variabel X dan Y

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, deskripsi teori, dan kerangka berfikir diatas maka penulis merumuskan hipotesis masalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Penelitian

Ha :Terdapat Hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Personalia Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaag Mongondow Timur.

Ho: Tidak Terdapat Hubungan yang signifikan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Personalia Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaag Mongondow Timur.

Hipotesis yang digunakan selanjutnya diuji dengan bantuan statistik dengan data-data yang terkumpul.

a. Hipotesis Statistiknya

$H_a : r \neq 0$

$H_o : r = 0$

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian korelasi (coleration Research). Penelitian korelasi bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan, dan seberapa jauh hubungan ada antara dua variable (yang dapat diukur) atau lebih. Misalnya hubungan antara kecerdasan dengan kreativitas. Tujuan dari suatu penyelidikan korelasi adalah untuk menetapkan atau mengungkapkkan suatu hubungan atau menggunakan suatu hubungan atau menggunakan hubungan-hubungan dalam membuat prediksi (prakiraan).

Meskipun dari kenyataan ada hubungan yang erat antara dua variable, seseorang tidak dapat menyimpulkan bahwa variable yang satu adalah penyebab dari variable yang lain. Hal ini disebabkan mungkin ada faktor ketiga yang mempengaruhi kedua-duanya. Dengan mengabaikan ada atau tidaknya suatu hubungan sebab akibat, adanya hubungan yang erat memungkinkan kita untuk membuat prakiraan. Tingkat hubungan antara dua variable biasanya dinyatakan dengan suatu koefesien korelasi antara 0,00 sampai dengan 1,00.¹

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Pendekatan penelitian ada dua macam yaitu pendekatan kuantitatif dan pendekata kualitatif. Pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka sedangkan pendekatan kualitatif informasi atau data yang disajikan berupa pernyataan. Sugiyono²mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

¹ Hamid Darmandi, *Metode penelitian pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2011)h.7

² Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2010),h. 14

yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena semua data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket.

B. Tempat dan waktu

Tempat penelitian ini akan dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur. Lama pelaksanaan penelitian ini berkisar kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan Januari s.d bulan Februari 2019. Penelitian ini dimulai dengan survei awal lokasi penelitian sampai dengan penulisan laporan penelitian yang dalam hal ini berbentuk skripsi.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.³ Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di dalam sekolah, guru, karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

³ Arikunto Suharismi. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan dan Praktek*.(Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 108

ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴. Populasi dalam penelitian ini guru di MTS Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur yang berjumlah 40 Orang.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sample merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15 % atau 20-25% dari jumlah populasinya.⁵

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Sekolah MTs.N 1 Bolaang Mongondow Timur yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi tersebut sebagai sampel jenuh (teknik sensus).

D. Teknik pengumpulan data

Agar dapat diperoleh data yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, diperlukan metode yang mampu mengungkap data yang sesuai dengan pokok permasalahannya. Sugiyono⁶mengatakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian guna untuk memperoleh data.Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti disesuaikan dengan

⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2010),h. 14

⁵ Arikunto, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)h.108

⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2010),h. 308.

arah yang akan dikembangkan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode Angket.

Menurut Sugiyono angket⁷ adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk pengumpulan data yang ditujukan kepada guru, dan pegawai lainnya untuk mengetahui bagaimana hubungan iklim organisasi dan motivasi pada kerja personalia pendidikan.

Metode angket atau questioner ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja personalia pendidikan dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social telah diteapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.⁸

Sumber data yang akan dimuat untuk keperluan penelitian ini, yaitu data tentang Hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja personalia pendidikan. Data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan angket/kuesoner dengan lima kategori pilihan jawaban yang setiap kategori pilihan jawaban memiliki skor yang berbeda-beda sesuai dengan bentuk pernyataan. dalam pernyataan ini memiliki skor 5 untuk sangat setuju(SS), skor 4 untuk setuju(S), skor 3 untuk cukup setuju(CS), skor 2 untuk tidak setuju(TS), skor 1 untuk sangat tidak setuju(STS). Selengkapnya cara pemberian skor untuk setiap pernyataan Hubungan iklim

⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2010),h .199

⁸Sugiono, *metode penelitian kombinasi (Mixed Methods)*, (Cet V:Bandung :Alfabeta,2014). H.9

organisasi dengan motivasi kerja personalia pendidikan disajikan dalam table berikut:

Tabel 3.1

Kategori pilihan jawaban dan cara pemberian skor Hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja personalia pendidikan

Kategori Jawaban	Pernyataan
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

1. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data agar lebih mudah dalam mengambil data yang ada di lapangan. Penyusunan instrument pada masing-masing variable dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut.

- a. Pembuatan kisi-kisi instrumen berdasarkan indikator variable.
- b. Menyusun butir-butir pertanyaan yang sesuai dengan indikator-indikator variable.
- c. Melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketetapan penyusunan angket dari segi bahasa dan reliabilitas instrument.

2. Devinisi Konseptual

a. Variabel Iklim Organisasi (X)

Iklim Organisasi Mencerminkan Kondisi Internal suatu Organisasi karena Iklim Hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negative yang muncul pada karyawan.⁹ Toulson dan Smith, menerangkan dalam jumlahnya bahwa konsep iklim organisasi pertama kali ditemukan oleh Liwin dan Stinger pada Tahun 1968.¹⁰ adapun Indikator Iklim organisasi disekolah dapat di ukur melalui lima Indikator, yaitu :

- 1) Tnggung jawab. Dengan indikator: a) Ketelitian menyelesaikan tugas. b) Komitmen untuk mengerjakan tugas dengan baik.
- 2) Identitas. Dengan Indikator: a) perasaan ikut memiliki terhadap sekolah. b) penerimaan oleh kelompok.
- 3) Kehangatan. Dengan Indikator: a) kondisi kerja yang baik. b) perlakuan yang wajar. c) pengakuan sebagai individu.
- 4) Dukungan. Dengan Indikator: a) Loyalitas pemimpin terhadap karyawan. b) fasilitas yang cukup, lengkap dan memadai.
- 5) Konflik. Dengan indikator: a) pemahaman yang simpatik atas persoalan pribadi. b) respon positif dari pimpinan sekolah.

b. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Adapun Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti:

- 1) Dorongan mencapai tujuan: Dengan Indikator, a) selalu berusaha mengungguli orang lain, b) selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja.

⁹ Martini Rostiana, *Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi* (Jurnal Phronesis, 2003) Vol.5, h.9

¹⁰ Tubagus Achmad Djarot, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung: PT Revika Aditama, 2015). Hal: 255

- 2) Semangat kerja: Dengan Indikator, a) memiliki rasa senang dalam bekerja, b) memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- 3) Inisiatif dan kreatifitas: Dengan indikator, a) diutamakan prestasi dan apa yang dikerjakan, b) bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- 4) Rasa tanggung jawab: Dengan Indikator, a) bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, b) melaksanakan tugas dengan target yang jelas.¹¹

3. Devinisi Operasional

a. Iklim organisasi (X)

Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi disekolah adalah Tnggung jawab, Identitas, Kehangatan, Dukungan dan konflik. Variabel ini diukur berdasarkan angket yang disusun dalam bentuk skala likert yang akan menghasilkan data interval.

b. Motivasi kerja (Y)

Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja kinerja yang maksimal. Yang digunakan untuk mengukur Motivasi kerja disekolah adalah dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab. Variabel ini diukur berdasarkan angket yang disusun dalam bentuk skala likert yang akan menghasilkan data interval.

4. Kisi-kisi Instrumen

Sebelum membuat angket dan menyebarkannya, maka terlebih dahulu dibuat kisi-kisi berdasarkan pada indikator yang ada. Kisi-kisi masing-masing variable dapat dilihat pada table berikut dibawah ini:

¹¹ Syahyuti *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010) h.93

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi Variabel X

Variabel X ₁	Indikator	Sub Indikator	Ket	Jmlah	Sumber
Iklim Organisasi	1. Tnggung Jawab	a. Ketelitian menyelesaikan tugas	1, 12	4	Fakhmi Praja Armasta (2010) ¹²
		b. Komitmen untuk mengerjakan tugas dengan baik	6, 13		
	2. Identitas	a. Perasaan ikut memiliki terhadap sekolah	2, 7,	2	
		b. Penerimaan oleh kelompok			
3. Kehangatan		a. Kondisi Kerja yang Baik	3,	4	
		b. Perlakuan yang wajar	8, 9,		
		c. Pengakuan Sebagai Individu	14		
4. Dukungan		a. Loyalitas Pemimpin Terhadap Karyawan	4, 15 10,	3	

¹² Fakhmi Praja Armasta, *Iklim Organisasi* (Bandung: PT.Aksara,2010) h.51

		b. Fasilitas Yang cukup, lengkap dan memadai			
	5. Konflik	a. Pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi b. Respon positif dari pimpinan kepala Sekolah	5, 11,	2	
	JUMBLAH			15	

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Variabel Y

Fariabel Y	Indikator	Sub Indikator	Ket	Jmb lah	Sumber
Motivasi Kerja	1. Dorongan Mencapai Tujuan	a. Selalu berusaha mengunguli orang lain b. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja	1, 6 2, 10	4	Afni Chan, Yasri, 2016 ¹³
	2. Semangat Kerja	a. Memiliki rasa senang dalam bekerja b. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	3, 7,	2	
	3. Inisiatif dan kreatifitas	a. Diutamakan prestasi dan apa yang di kerjakan b. Bekerja dengan ingin	4,	2	

¹³ Afni Chan Yasri, *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank nagari*, (Vol.4 No.1 , 2016 UNP) h.8

		memperoleh insentif	8,	
	4. Rasa Tanggung Jawab	a. Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	5,	2
		b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	9,	
		Jumlah	10	10

5. Uji Validitas dan realibilitas instrument

a. Uji validitas Istrumen

Pengujian validitas yaitu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukuran yang tepat. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan Aplikasi IBM SPSS Statistics 24 for Windows.

Jika $r_{xy} \geq r_{tabel}$ berarti Valid, dan jika $r_{xy} \leq r_{tabel}$ berarti tidak Valid.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X

No butir	R table	R hitung	Keterangan
Instrumen			
1	0,361	0.29	Tidak Valid
2	0,361	0.475	Valid
3	0,361	0.579	Valid
4	0,361	0.758	Valid

5	0,361	0.526	Valid
6	0,361	0.533	Valid
7	0,361	0.398	Valid
8	0,361	0.745	Valid
9	0,361	0.489	Valid
10	0,361	0.745	Valid
11	0,361	0.49	Valid
12	0,361	0.461	Valid
13	0,361	0.453	Valid
14	0,361	0.691	Valid
15	0,361	0.274	Tidak Valid

Berdasarkan hasil analisis tersebut terlihat bahwa dari 15 butir instrument angket/kuisisioner untuk variable X (Iklim organisasi), ada 2 butir diantaranya memiliki r hitung lebih kecil dari r table (Tidak Valid). Butir-butir tersebut adalah 1, dan 15. Dengan demikian ke 2 butir tersebut tidak sah untuk dimasukkan ke dalam analisis selanjutnya, sehingga butir instrument dalam angket selanjutnya hanya berjumlah 13 butir saja.

Tabel 3.5
Hasil uji validitas Instrumen Variabel Y

No butir Instrumen	r table	r hitung	Keterangan
1	0.361	0.753	Valid
2	0.361	0.716	Valid
3	0.361	0.705	Valid
4	0.361	0.624	Valid
5	0.361	0.604	Valid
6	0.361	0.797	Valid
7	0.361	0.7489	Valid
8	0.361	0.781	Valid

9	0.361	0.812	Valid
10	0.361	0.879	Valid

Berdasarkan hasil analisis tersebut terlihat bahwa dari 10 butir instrument angket/kuisisioner untuk variable Y (Motivasi Kerja), diantaranya memiliki r hitung lebih besar dari r table (Valid. Maka butir-butir instrument di dalam angket/kuisisioner tersebut tidak ada yang dikurangi, dan akan di masukkan ke dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan Aplikasi IBM SPSS Statistics 24 for Windows yaitu:

1. Klik data pada IBM SPSS Statistics 24 for Windows yang sebelumnya, kemudian:
2. Klik *Analyze, Scale*, lalu klik *Reliability Analysis*
3. Kemudian muncul kotak baru, dari kotak dialog baru dengan nama Reliability Analysi. Masukkan semua variable ke kotak items kecuali total, kemudian bagian model pilih Alpha.
4. Langkah selanjutnya adalah klik Statistics, pada Descriptives for, klik Scale if item deleted, selanjutnya Klik Cntinue, lalu klik ok untuk mengakhiri perintah.
5. Setelah itu akan muncul tampilan output hasilnya yang berupa table.

Tabel 3.6

INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Nilai	Kriteria
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi
0,60 – 0,80	Tinggi

0,40 – 0,60	Cukup
0,20 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

(sumber :Suharsii dalam Sutia, 2011, h. 75)

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa angket pada variable X sebesar 0.780 dengan demikian angket yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliable. Sedangkan pada variable Y sebesar 0.906 sehingga angket pada penelitian ini sudah reliable.

E. Teknik analisis data

Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola kategori dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan ide yang disarankan oleh data.

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable X dengan variable Y. teknik analisis yang digunakan adalah korelasi PPM dari Pearson. Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linearitas sebagai prasyarat untuk dilakukan analisis data.

a. Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen, variable dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Homogenitas Variansi populasi

Setelah dilakukan uji normalitas data, maka dilanjutkan dengan uji homogenitas. Uji homogenitas merupakan pengujian asumsi dengan tujuan untuk membuktikan data yang dianalisis berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keberagamannya (varians). Hal tersebut dimaksudkan untuk

memberi keyakinan apakah varians terikat (Y) pada setiap skor variable bebas (X) bersifat homogeny atau tidak.¹⁴

c. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel prediktor atau independen (X) dengan variabel kriterium atau dependen (Y).

- 1) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka data tersebut adalah linear
- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka data tersebut adalah tidak linear
- 3) Jika nilai deviation from lineary sig $> 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
- 4) Jika nilai diviation from linearity sig $< 0,05$ maka tidak ad hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dan dependen.

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Yang paling utama dalam pengujian hipotesis yakni uji korelasi, setelah itu dilanjutkan dengan uji regresi.

a. Korelasi

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq 1)$, apabila $r = -1$ artinya korelasi negative sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Sedangkan

¹⁴ Kasmadi dan Nia Siti Sunairah, *paduan model penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014). h.118

harga r akan dikonsultasikan dengan table interpretasi nilai r sebagai berikut,¹⁵

Tabel: 3.7

Interval Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

b. Uji determinan (kontribusi)

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya seimbang variabel X dan Y dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan: $KP:r^2 \times 100\%$. dan juga bias pakai aplikasi SPSS, dengan melihat nilai R squared.

Keterangan: KP =Nilai Koefisien determinan

R=Nilai Koefisien Korelasi

c. Uji signifikan Korelasi

Pengujian lanjut yaitu uji signifikasi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan antara variable X dengan Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan uji signifikasi.

Langkah 1. Membuat Ha dan Ho dalam bentuk kalimat.

Langkah 2. Membuat Ha dan Ho dalam bentuk statistic.

¹⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA,2013)h.46

Langkah 3. Menguji signifikansi dengan rumus t hitung.

T hitung : $r\sqrt{n-2}$

$$\sqrt{1-r^2}$$

Keterangan:

T hitung=Nilai T

R=Nilai koefesien korelasi

N=Jumlah responden

Langkah 4. Menentukan keputusan pengujian korelasi.

Langkah 5. Membandingkan *t table* dengan *t hitung*.

d. Uji Analisis regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan :

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear dapat mengacu pada dua hal, yaitu:

- Jika nilai signifikansi ≤ 0.05 , artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansi ≥ 0.05 , artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

e. Uji Signifikansi Regresi

Langkah 1. Membuat H_a dan H_o dalam bentuk kalimat.

Langkah 2. Membuat H_a dan H_o dalam bentuk statistic.

Langkah 3. Menguji singnifikasi regresi.

Langkah 4. Mencari nilai F table.

Langkah 5. Menentukan kaidah pengujian signifikansi

Langkah 6. Membandingkan F hitung dengan F table.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Didirikan pada Tahun 1991 oleh tokoh Masyarakat Bongkudai dengan nama Mts Al-Ikhas Bongkudai, dengan kepala Madrasah pertama Bapak Husain Kyai Modjo. Gedung pertama berseblahan dengan gedung MIN Bongkudai. Dan pada Tahun 1997 – 2001 pimpinan Kepala Madrasah Bapak Drs. Asnawi Bula hingga Tahun 1997 diganti oleh Bapak K. Tokolang Tahun 2001. Tampuk pimpinan Madrasah dipimpin oleh Ibu Dra. Suharti Mamonto.

Dan ditahun 2003 Madrasah ini berubah status menjadi Madrasah Negeri dan namanya diubah dari Yayasan utama Al-Ikhlash Bongkudai menjadi MTs Negeri Bongkudai, dan kala itu masih di pimpin oleh Ibu Suharti Mamonto. Hingga Tahun 2012, kepala Madrasah berpindah tangan kepada Ibu Neni Muslim Mamonto. Dan pada Tahun 2019 sampai sekarang ini kepala Madrasah berpindah tangan kepada Ibu Shanty Isa, S.Pd.

2. Profil Sekolah

NPSN : 60725169

NSS:1211171100001

Nama : MTs Negeri Bongkudai 1 Bolaang Mongondow Timur

Akreditasi : A

Alamat :Bongkudai

Kodepos : 123456

Nomor Telpon : 043423450

Jenjang : SMP

Status : Negeri

Lintang : 0.684913

Bujur : 124.41227000000003

Ketinggian : 813

Waktu belajar : Sekolah Pagi

3. Visi Misi

Visi:

Terwujudnya generasi berahlak mulia, berprestasi dan berwawasan lingkungan.

Misi:

- a. Menciptakan Lingkungan Madrasah yang sehat dan sebagai miniature masyarakat Islam.
- b. memberikan Wadah kepada siswa guna menggali potensi diri sejak dini dan mengembangkan secara optimal.
- c. membiasakan siswa berakhlakul karimah.
- d. membiasakan siswa untuk selalu peduli lingkungan.
- e. meningkatkan system pembelajaran yang berkualitas dan berhasil.

4. Daftar Nama-Nama Guru dan Staf Tata Usaha

Tabel 4.1**DAFTAR NAMA-NAMA KEPALA dan STAF TATA USAHA**

NO.	NAMA	JABATAN
1.	Nurisnawati Tokolang, S.Ag	Kepala Urusan TU
2.	Leni Paputungan	Bendahara
3.	Norvi Mokodompit	Staf TU
4.	Yosnita Makalalag, S.Kom	Staf TU
5.	Ganeri Daun	Staf TU
6.	Muh. Irfandi Mokodompit, SH	Staf TU
7.	Resta Mamonto, S.Si	Staf TU
8.	Sri Hastuti Mokoagow, S.SI	Staf TU
9.	Reza Anggai	Staf TU
10.	Kadafi Mokodompit	Security

Tabel 4.2**DAFTAR NAMA-NAMA GURU TIDAK TETAP (GTT)**

NO.	NAMA	JABATAN
1.	Suharyono Sudori, S.Pd	GTT
2.	Nella Gumalangit, S.Pd	GTT
3.	Verawati Mamonto, S.Pd	GTT
4.	Findi S. Mamonto, S.Pd	GTT
5.	Husnaya Badarab, S.Pd	GTT
6.	Muhlis Usman, S.Pd	GTT
7.	Rindi Impe, S.PdI	GTT
8.	Melisa A. Mamonto, S.Pd	GTT
9.	Lidia Permata Rolis Daeng, S.Pd	GTT
10.	Wini Indriati Mamonto, S.Pd	GTT
11.	Reko Prasetyo Gumeleng, S.Pd	GTT
12.	Jubair Ali, LC, M.Pd.I	GTT
13.	Efendi Mamonto, S.Pd	GTT
14.	Rendra Syarifhadi Korompot	GTT
15.	Mega Mustika Sari Mamonto, S.Pd	GTT

Tabel 4.3**DAFTAR NAMA-NAMA GURU PNS**

NO.	NAMA	JABATAN
1.	Santhy Isa, S.Pd	Kepala Madrasah
2.	Drs. Djahab Tomponu	Guru
3.	Dra. Hj. Suharti Mamonto	Guru
4.	Drs. Sumitro Mamonto	Guru
5.	Dra. Lilianti Mokoagow	Guru
6.	Lastri Paputungan, S.Pd	Guru
7.	Ani H. Mokolintad, S.Pd	Guru
8.	Tento Makalalag, S.Pd	Guru
9.	Mahmud Sahibu, S.Pd	Guru
10.	Halisa Mokoagow, S.Pd	Guru
11.	Abdul Rahim, S.Pd.I	Guru
12.	Gazali Siaga, S.Ag	Guru
13.	Leni Kicha, S.Pd	Guru
14.	Mira Rukmana Mokodompit, S.Pd	Guru
15.	Ariansyah, S.SI	Guru
16.	Rahmat Daulima, S.Pd	Guru
17.	Chaula, S.Pd	Guru
18.	Fitalia Rahayu Ningsih, S.Pd	Guru

5. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket atau kuesioner yang digunakan oleh penelitian ini untuk memperoleh hasil dari responden. Adapun dasar keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai R hitung $>$ R table, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai R hitung $<$ R table, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.4

Uji Validitasi Iklim Oranisasi (X)

Variabel	pertanyaan	Nilai-r	r-tabel	keterangan
Iklim Organisasi	1	0.489	0.312	Valid
	2	0.409	0.312	Valid
	3	0.499	0.312	Valid
	4	0.431	0.312	Valid
	5	0.488	0.312	Valid
	6	0.453	0.312	Valid
	7	0.615	0.312	Valid
	8	0.402	0.312	Valid
	9	0.5	0.312	Valid
	10	0.442	0.312	Valid
	11	0.385	0.312	Valid
	12	0.6	0.312	Valid
	13	0.48	0.312	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan pada table uji validitas dari 13 pertanyaan yang ada pada variabel Iklim Organisasi (X) dimana semua r hitung $>$ r table maka semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.5**Uji validitas Motivasi kerja (Y)**

Variabel	Pertanyaan	Nilai-r	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0.64	0.312	Valid
	2	0.591	0.312	Valid
	3	0.605	0.312	Valid
	4	0.475	0.312	Valid
	5	0.425	0.312	Valid
	6	0.696	0.312	Valid
	7	0.492	0.312	Valid
	8	0.64	0.312	Valid
	9	0.42	0.312	Valid
	10	0.82	0.312	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan pada table uji validitas dari 10 pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi kerja (Y) dimana semua r hitung $>$ r table maka semua pernyataan dinyatakan valid.

6. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) maka data dikelolah melalui pengujian reliabilitas instrument menggunakan SPSS. Menurut Nunnaly (Ghozali, 2011) jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) >0.60 maka instrument tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0.60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau konsisten.

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi	0.688	Reliabel
Motivasi Kerja	0.779	Reliabel
Sumber: Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS		

Reliabilitas statistik menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel iklim organisasi (X) sebesar $0.688 > 0.60$ sehingga iklim organisasi dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel pengukuran dalam penelitian. Selanjutnya, koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel motivasi kerja (Y) sebesar $0.779 > 0.60$ sehingga Motivasi kerja dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel pengukuran dalam penelitian.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linearitas sebagai prasyarat untuk dilakukan analisis data.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) lebih besar dari 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal, dan jika nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed)) lebih kecil dari 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal

Tabel 4.7

Uji Normalitas Iklim Organisasi X

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Iklim organisasi
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.55
	Std. Deviation	4.529
Most Extreme Differences	Absolute	0.106
	Positive	0.088
	Negative	-0.106
Test Statistic		0.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan hasil uji Normalitas diperoleh nilai hasil signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Iklim Organisasi (X) sebesar 0.200 ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena (Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.8**Uji Normalitas Motivasi Kerja Y**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		motivasi kerja
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.93
	Std. Deviation	4.233
Most Extreme Differences	Absolute	0.100
	Positive	0.090
	Negative	-0.100
Test Statistic		0.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan hasil uji Normalitas diperoleh nilai hasil signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Motivasi kerja (Y) sebesar 0.200 ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena (Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan pengujian asumsi dengan tujuan untuk membuktikan data yang dianalisis berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya (varians). Hal tersebut dimaksudkan untuk memberi keyakinan apakah varians terikat (Y) pada setiap skor variabel bebas (X) bersifat homogeny atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan jika nilai sig >0.05 maka distribusi data homogeny, dan jika nilai sig < 0.05 maka distribusi data tidak homogeny.

Tabel 4.9

Uji Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances			
hasil xy			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.578	1	78	0.213

Sumber: Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan hasil uji homogenitas bahwa nilai sig yang didapat adalah 0.213. hal ini berarti data variabel X dan Y adalah homogeny. Karena sig lebih besar dari 0.05.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Membandingkan nilai sig dengan 0,05
 - 1) Jika nilai deviation from lineary sig $> 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara sigifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
 - 2) Jika nilai diviation from linearity sig $< 0,05$ maka tidak ad hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dan dependen.
- b. Membandingkan nilai F hitung dengan F table
 - 1) Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

- 2) Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.10
Uji Linieritas Variabel X dan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * iklim organisasi	Between Groups	(Combined)	362.225	14	25.873	1.922	0.075
		Linearity	239.452	1	239.452	17.787	0.000
		Deviation from Linearity	122.773	13	9.444	0.702	0.744
	Within Groups		336.550	25	13.462		
	Total		698.775	39			

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) : dari output diatas, diperoleh nilai deviation from linearity sig adalah $0.744 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja.

C. Pengujian hipotesis penelitian

Yang paling utama dalam pengujian hipotesis yakni uji korelasi, setelah itu dilanjutkan dengan uji regresi.

1. Korelasi

Tabel 4.11
Uji Korelasi

Correlations			
		iklim organisasi	motivasi kerja
iklim organisasi	Pearson Correlation	1	.585**
	Sig. (2- tailed)		0.000
	N	40	40
motivasi kerja	Pearson Correlation	.585**	1
	Sig. (2- tailed)	0.000	
	N	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Jadi hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur berada pada tingkat hubungan yang cukup kuat, karena memiliki interval korelasi r yaitu 0.585 dan nilai korelasi ini mempunyai nilai positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berhubungan secara positif terhadap motivasi kerja dengan derajat hubungan korelasi Cukup kuat. Dan hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim organisasi dengan motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

2. Determinan

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya seimbang variabel X dan Y dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan dan juga bias pakai aplikasi SPSS.

Hasil uji determinan:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$= 0.585^2 \times 100\%$$

$$= 0.343 \times 100\%$$

$$= 34.3\%$$

3. Signifikan Korelasi

Pengujian lanjut yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan antara variabel X dengan Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan uji signifikansi.

a. Membuat Ha dan Ho dalam bentuk kalimat

Ha: terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Ho: tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

b. Membuat Ha dan Ho dalam bentuk statistic

Ha: $r \neq 0$

Ho: $r = 0$

c. Menguji signifikansi t hitung:

$$T \text{ hitung} = : \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\sqrt{1-r^2}$$

$$\begin{aligned}
 &= : \frac{0,585\sqrt{40-2} \cdot 0,585\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,585^2} \sqrt{1-0,35}} = \frac{0,585\sqrt{38}}{\sqrt{0,65} \cdot 0,806226} \\
 &= \frac{0,585 \times 6,164}{\sqrt{0,65} \cdot 0,806226} = \frac{3,60594}{0,806226} \\
 &= 4,472
 \end{aligned}$$

d. Menentukan keputusan pengujian korelasi

Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ table}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$ artinya tidak signifikan.

e. Membandingkan $t \text{ table}$ dan $t \text{ hitung}$.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan peneliti, bahwasanya $t \text{ hitung} \geq t \text{ table}$, yakni $4,472 \geq 2,024$

Jadi kesimpulannya terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim organisasi dengan Motivasi kerja personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

4. Analisa Regresi

Regresi digunakan untuk menguji seberapa besar hubungan yang ditimbulkan oleh variabel X dengan Variabel.

- 1) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel

Tabel 4.12
Uji Analisis Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.452	1	239.452	19.810	.000 ^b
	Residual	459.323	38	12.087		
	Total	698.775	39			
a. Dependent Variable: motivasi kerja						
b. Predictors: (Constant), iklim organisasi						

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Dari output tersebut diketahui bahwa Nilai F hitung =19.810 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$, maka model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Iklim Organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y).

Tabel 4.13

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	0.343	0.325	3.477
a. Predictors: (Constant), iklim organisasi				

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Dan table diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan r yaitu sebesar 0.585, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (r square) sebesar 0.343, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Iklim organisasi terhadap variabel terikat motivasi kerja adalah sebesar 34,3%.

5. Uji Signifikasi Regresi

- a. Membuat H_a dan H_o dalam bentuk kalimat
 H_a : terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.
 H_o : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.
- b. Membuat H_a dan H_o dalam bentuk statistic
 H_a : $r \neq 0$
 H_o : $r = 0$
- c. Mengetahui Signifikansi regresi F hitung:
 Dari table 4.13 pada table uji analisis regresi kita mengetahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 19.810
- d. Mencari nilai F table.
 $F_{hitung} : F_{\{1-\alpha\} \{dk_{reg} (b|a), \{dk_{Res}\}}$
 $: F = (1-0.05) (1) (dk_{Res} = 40-2)$
 $: F = (0.95) (1.38)$
- e. Menentukan kaidah uji signifikansi
 Jika $F_{hitung} \geq F_{table}$, maka tolak H_o artinya signifikansi
 Jika $F_{hitung} \leq F_{table}$, maka tidak signifikansi.

Berdasarkan perhitungan di atas, ternyata $F_{hitung} \geq F_{table}$, $19,810 \geq 4.10$ dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Personalia Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi data setelah diadakan pengujian hipotesis yang berbunyi “ Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Personalia Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow

Timur” dari hasil analisis data yang telah diuji, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja. Hal ini dapat dilihat pada uji signifikansi regresi yang telah dilakukan dengan bantuan Aplikasi *IBM SPSS Statistics 24 for Windows*. Dengan nilai F hitung $19,810 \geq 4.10$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang diuji ditolak, dan sebaliknya hipotesis Alternative (H_a) yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa Nilai F hitung =19,810 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$, maka model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Iklim Organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y). dan besarnya nilai korelasi / hubungan r yaitu sebesar 0.585, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.343, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Iklim organisasi terhadap variabel terikat motivasi kerja adalah sebesar 34,3%.

Dari hasil analisis data yang telah diuji, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja. Oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur diperoleh kesimpulan bahwa 34,3% Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja dan 65,7% berhubungan dengan faktor lain.

Dan setelah peneliti melakukan wawancara singkat dengan beberapa Guru dan karyawan di sekolah tersebut, maka peneliti memberi kesimpulan bahwa 65,7% dari faktor pengaruh lain itu adalah pengaruh dari kurangnya komunikasi atau keterbukaan antara pegawai PNS dan Honorer, dan pergaulan antara karyawan perpustakaan dengan karyawan perpustakaan atau dengan karyawan koperasi saja, atau bagian tata usaha dengan karyawan tata usaha. Dan membuat Iklim Organisasi di sekolah ini berubah-ubah. Itulah beberapa faktor yang peneliti dapati setelah melakukan wawancara singkat dengan beberapa pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Dari hasil temuan di atas dari terdapatnya hubungan yang signifikan antara variabel X iklim organisasi dengan variabel Y Motivasi kerja dengan sebesar 34,3%, dan faktor lainnya sebesar 65,7% maka perlu lebih ditindak lanjuti apa penyebab lebih besar faktor lain ini dalam pengaruhnya terhadap motivasi kerja yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan bantuan Aplikasi IBM SPSS Statistics 24 for Windows hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja personalia pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur berada pada tingkat hubungan yang cukup kuat, karena memiliki interval korelasi r_s yaitu 0.585 dan nilai korelasi ini mempunyai nilai positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berhubungan secara positif terhadap motivasi kerja dengan derajat hubungan korelasi Cukup kuat. Dan hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim organisasi dengan motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur.

Dari hasil analisis data yang telah diuji, bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan bernilai positif juga terarah antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja. Oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur diperoleh kesimpulan bahwa 34,3% Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja dan 65,7% berhubungan dengan faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang diuji ditolak, dan sebaliknya hipotesis alternative (H_a) yang diajukan diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti menyarankan hal berikut:

- a. Iklim organisasi ternyata berkontribusi positif terhadap motivasi kerja yang ada di sekolah. Hendaknya keadaan seperti ini dipertahankan bahkan kalau bisa ditingkatkan.
- b. Untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif hendaknya tidak ada kelompok-kelompok yang menyendiri, baik itu masi junior, dan

masi berstatus honorer, dan untuk yang lebih berpengalaman dan lebih senior untuk bisa merangkul sesama pegawai yang lain. Dengan demikian akan terjadi iklim organisasi yang kondusif dimana satu sama lain anggotanya saling memperdulikan dan memotivasi kerjanya, sehingga tercipta keadaan yang mendukung dan menjaga.

- c. Dan berdasarkan uji korelasi dengan menggunakan bantuan Aplikasi IBM SPSS Statistics 24 for Windows didapat 0.585 dengan tingkat hubungan yang cukup kuat, dan mempunyai nilai korelasi yang positif, serta koefisien determinan sebesar 34,3%. artinya hubungan iklim organisasi berhubungan dengan motivasi kerja. Oleh karena itu bagi personalia pendidikan agar mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi iklim organisasi yang ada disekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A,A. Mangkunegara, 2009 Prabu Anwar. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung PT:Remaja Rosdakarya
- Abdullah bin Humaid bin Dr.Shalih, 2020 “*Al-Mukhtasar* “<https://tafsirweb.com> (19 juni 2020 pukul 17:36.)
- Arikunto, 2006 *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara
- Aryanto Hasan, 2014, Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja guru MT.s.N 8, <http://www.jurnalhunafa.org/index.p> (kamis, 18 juni 2020)
- Armasta Fakhmi Praja,2010 *Iklim Organisasi* Bandung: PT.Aksara
- Darmandi Hamid,2011 *Metode penelitian pendidikan*, Bandung: ALFABETA
- Djarot Tubagus Achmad, 2015 “*konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini*, Bandung : PT Refika Aditama
- Hasibuan Malayu S.P 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara
- Hidayat Rahmat & Wijaya H.Candra 2017 *Ayat-ayat Al-Qur’an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan:Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Islam
- Kementrian Agama RI, 2013 *Al-qur’an Tajwid & Terjemah*,Bandung:cordoba
- Kurniawan Andi, tesis, 2010 *hubungan antara budaya organisasi dan motivasi dipusat pelatihan dan pendidikan Sekertariat Negara*. Jakarta:UKI
- Lazuardi Yoseba Stella,Skripsi: *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja* (Bandung:UKP

- Mangkunegara, 2013 *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* Bandung; Pt Remaja Rosdakarya
- Martini Rostiana, *Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi* (Jurnal Phronesis,2003) Vol.5
- Muchlisin Riadi, 2003 “Iklim organisasi”, <https://www.kajianpustaka.com>, (24-07-2019 pukul 21:06)
- Nawawi Haidari, 1995, *Demi Masa : Di Bumi dan Disisi Allah SWT*, yogyakarta: Gadjah Mada Yuniversity Press.
- Nurhabibah Siti, 2018, Hubungan Antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja pada guru raudatulathfal di kelurahan pisangang ciputat tanggerang selatan tahun ajaran 2018/2019 [http:// index.php/jurnal-ilmiah/article/view/140](http://index.php/jurnal-ilmiah/article/view/140) (kamis, 18 juni 2020)
- P Sondang. Siagian, 2002 *kiat meningkatkan produktifitas kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- P Sondang. Siagian 2005 *Fungsi-fungsi Manajemen* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Ramadani Sukri, 2014 ‘*bahana manajemen pendidikan/jurnal administrasi pendidikan*’vo.2 no.1
- Saefullah Kurniawan, Sule dan Trisnawati Ernie 2010 *Pengantara Manajemen* Jakarta:Kencana ed Ke-1, Cet ke-5
- Saefullah, 2004 *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia
- Siti Sunairah Nia & Kasmadi, 2014 *paduan model penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta

- Sugiono, 2014 *metode penelitian kombinasi (Mixed Methods)*, Cet V:Bandung :Alfabeta
- Sugiyono. 2010 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharismi Arikunto. 2002 *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan dan Praktek*.Jakarta: Rineka Cipta
- Syahyuti 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Tubagus Achmad Djarot , 2015 *konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini*. Karawang :penerbit: PT refika Aditama
- Usman Husain,2008 *Manajemen teori praktik dan Risert Pendidikan* Jakarta:PT Bumi Aksara
- Wirawan,2018 *Budaya dan Iklim Organisasi* Jakarta:Salembat Empat
- Yukl Saefullah &Wexley,2014 *Manajemen Pendidikan Islam* Bandung: Pustaka Setia,2014)
- yunita, 2015, Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok,<http://e-journal.jurwidyakop3.co./index.php/jurnal-ilmiah/article/view/140> (kamis, 18 juni 2020)
- Yasri Afni Chan Yasri, 2016 *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank nagari*,/ Universitas Nagari Padang, Vol.4 No.1
- Yandi Tedi Abri , *Bahana Manajemen Pendidikan*, jurnal Administrasi vol.1 No.1, Oktober 2013,

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jln. Dr S. H Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado Telp./Fax (0431) 860616 Manado 95126

Nomor : B- 922 / In. 25 / F.II / TL.00 1 / 12 / 2019 Manado, 19 Desember 2019
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth :
Kepala/Pimpinan MTs. Negeri Bongkudai BOLTIM
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Rezsha
N I M : 16.2.4.026
Semester : VII (Tujuh)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Bermaksud melakukan penelitian di desa/lembaga/sekolah yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : "*Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Personalia Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Bongkudai Kabupaten Bolaang Mongondow Timur*".

Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam dengan Dosen Pembimbing :

1. Drs. Kusnan, M.Pd
2. Meiskyarti Luma, M.Pd

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dari bulan Desember 2019 s.d. Februari 2020.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih


Wassalam
Dekan

Dr. Ardianto, M.Pd
NIP. 19760318 200604 1 003

Tembusan :
1 Rektor IAIN Manado sebagai Laporan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. BOLAANG MONGONDOW TIMUR
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 BOLAANG MONGONDOW TIMUR
Jln.Raya Bongkudai, Desa Bongkudai, Kecamatan Modayag
mtsn1boltim@yahoo.com, mtsnbongkudai@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : /47/MTs.23/01.02/PP.00.5/06/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Santhy Isa, S.Pd
Nip : 19780128 200312 2 003
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala MTs. Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur

Berdasarkan Surat dari Dekan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado Nomor : B-922/In.25/F.II/TL.00.1/12/2019 tentang Permohonan Izin Penelitian , maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rezsha
N I M : 16.2.4.026
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI)

Telah selesai melaksanakan penelitian dan pengambilan data dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "**Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Personalia Pendidikan di MTs Negeri 1 Bolaang Mongondow Timur**"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan benar guna untuk keperluan.

Bongkudai, 02 Juni 2020

Kepala Madrasah,

Santhy Isa, S.Pd

Nip. 19780128 200312 2 003

a. Angket motivasi kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu teliti dan berhati-hati dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Saya selalu senang dalam bekerja, karena saya merasa sekolah merupakan bagian dari hidup saya.					
3.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja dalam ruangan, maupun di luar					
4.	Apakah kepala sekolah selalu menghargai pekerjaan yang sudah di jalankan?					
5.	Apakah kepala sekolah selalu simpatik atas persoalan pribadi yang terjadi?					
6.	Saya selalu mempunyai komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik					
7.	Apakah persaingan di dalam pekerjaan sehat, antara kelompok minoritas dan kelompok mayoritas guru dan pegawai?					
8.	Saya memperoleh sosialisasi bersama selama disekolah					
9.	Saya bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas					
10.	Bagi saya fasilitas disekolah sangat cukup, lengkap dan memadai.					
11.	Apakah tingkat ketanggapan kepala sekolah dalam menangani keluhan dan konflik di dalam sekolah merespon dengan baik?					
12.	Saya selalu berhati-hati dalam menjalankan tugas saya.					
13.	Saya mendapat tekanan dari kelompok jika tidak sepakat					

b. Angket Motivasi Kerja

Petunjuk pengisian : isilah pertanyaan di bawah dengan memberikan tanda() pada

kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Keterangan : ST = Sangat Tinggi

T= Tinggi

CT = Cukup Tinggi

R = Rendah

SR = Sangat Rendah

No	Pertanyaan	ST	T	CT	R	SR
1.	Saya Selalu berusaha yang terbaik dari yang lain.					
2.	Saya selalu mengimbangi pekerjaan dengan tepat waktu.					
3.	Apakah anda nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja?					
4.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.					
5.	Apakah anda selalu siap menerima tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan?					
6.	Apakah anda selalu datang tepat waktu?					
7.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
8.	Apakah anda sering mendapat insentif atas kecekatan dan prestasi?					
9.	Saya selalu melaksanakan tugas dengan tujuan dan target yang jelas					
10.	Saya selalu mengimbangi pekerjaan di sekolah maupun pekerjaan pribadi saya					

Lampiran 4

Kisi-kisi Indikator Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja

Variabel X ₁	Indikator	Sub Indikator	Ket	Jmlah	Sum ber
Iklim Organisasi	6.Tnggung Jawab	c.Ketelitian menyelesaikan tugas d.Komitmen untuk mengerjakan tugas dengan baik	1, 12 6, 13	4	Fakhmi Praja Armasta (2010)
	7.Identitas	c.Perasaan ikut memiliki terhadap sekolah d.Penerimaan oleh kelompok	2, 7,	2	
	8.Kehangat an	d.Kondisi Kerja yang Baik e.Perlakuan yang wajar f.Pengakuan Sebagai Individu	3, 8, 9,	3	
	9.Dukung an	c.Loyalitas Pemimpin Terhadap Karyawan d.Fasilitas Yang cukup, lengkap dan memadai	4, 10,	2	
	10.Konflik	c.Pemahaman yang	5,	2	

		simpatik atas persoalan-persoalan pribadi d.Respon positif dari pimpinan kepala Sekolah	11,		
		JUMBLAH		13	

Fariabel Y	Indikator	Sub Indikator	Ket	Jmblah	Sumber
Motivasi Kerja	6.Dorongan Mencapai Tujuan	c.Selalu berusaha mengungguli orang lain d.Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja	1, 6 2, 10	4	Afni Chan, Yasri, 2016
	7.Semangat Kerja	c.Memiliki rasa senang dalam bekerja d.Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	3, 7,	2	
	8.Inisiatif dan kreatifitas	c.Diutamakan prestasi dan apa yang di kerjakan d.Bekerja dengan ingin memperoleh insentif	4, 8,	2	

	9.Rasa Tanggung Jawab	c.Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas d.Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	5, 9,	2	
		Jumlah		10	

Lampiran 5

Uji Validitas dan Reliabilitas X dan Y

Variabel Iklim Organisasi

Case Processing Summary									
		N	%						
Cases	Valid	40	100.0						
	Excluded ^a	0	0.0						
	Total	40	100.0						
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.									
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Reliability Statistics</th> </tr> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.688</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>				Reliability Statistics		Cronbach's Alpha	N of Items	0.688	13
Reliability Statistics									
Cronbach's Alpha	N of Items								
0.688	13								

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	50.93	18.122	0.373	0.664
item_2	51.08	18.892	0.310	0.673
item_3	50.93	18.533	0.412	0.664
item_4	51.30	18.164	0.284	0.674
item_5	51.08	18.533	0.395	0.665
item_6	51.48	17.589	0.271	0.678
item_7	51.15	17.772	0.531	0.649
item_8	51.08	18.687	0.283	0.674
item_9	51.30	17.805	0.370	0.662
item_10	51.28	18.256	0.309	0.671
item_11	51.10	18.605	0.247	0.679
item_12	52.50	14.769	0.336	0.689
item_13	51.43	17.379	0.303	0.673

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	60
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	60
3	4	5	4	4	5	4	4	4	2	3	4	1	4	48
4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	1	5	56
5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	52
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	52
7	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	3	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	63
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	62

Correlations															
		1	2	item_3	4	5	item_6	7	8	item_9	0	1	12	13	total
item_1	Pearson Correlation	1	.495**	.531**	.316*	.333*	0.095	0.300	-0.128	0.159	0.128	0.105	0.136	0.039	489**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.000	0.047	0.036	0.561	0.060	0.432	0.328	0.432	0.517	0.404	0.810	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_2	Pearson Correlation	.495**	1	.530**	.358*	.398*	0.142	0.223	-0.256	0.161	-0.091	0.109	-0.034	0.146	409**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.000	0.023	0.011	0.381	0.166	0.111	0.320	0.575	0.505	0.837	0.368	0.009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_3	Pearson Correlation	.531**	.530**	1	.616**	0.116	0.007	0.192	-0.164	.351*	0.164	0.058	0.174	-0.007	499**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.475	0.965	0.236	0.312	0.026	0.313	0.723	0.284	0.965	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_4	Pearson Correlation	.316*	.358*	.616**	1	0.290	-0.066	0.000	-0.043	.366*	0.165	0.178	-0.060	0.066	431**
	Sig. (2-tailed)	0.047	0.023	0.000		0.069	0.686	1.000	0.791	0.020	0.308	0.271	0.712	0.684	0.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_5	Pearson Correlation	.333*	.398*	0.116	0.290	1	0.253	.409**	0.167	0.018	-0.091	0.258	-0.034	.424**	488**
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.011	0.475	0.069		0.115	0.009	0.302	0.913	0.575	0.108	0.837	0.006	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_6	Pearson Correlation	0.095	0.142	0.007	-0.066	0.253	1	.503**	0.307	-0.030	-0.034	0.151	.329*	-0.073	453**
	Sig. (2-tailed)	0.561	0.381	0.965	0.686	0.115		0.001	0.054	0.856	0.835	0.353	0.038	0.655	0.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_7	Pearson Correlation	0.300	0.223	0.192	0.000	.409**	.503**	1	.424**	0.266	0.111	0.194	0.204	0.258	615**
	Sig. (2-tailed)	0.060	0.166	0.236	1.000	0.009	0.001		0.006	0.097	0.496	0.230	0.208	0.108	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_8	Pearson Correlation	-0.128	-0.256	-0.164	-0.043	0.167	0.307	.424**	1	.318*	0.238	-0.161	0.241	.358*	.402*
	Sig. (2-tailed)	0.432	0.111	0.312	0.791	0.302	0.054	0.006		0.046	0.139	0.320	0.134	0.023	0.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_9	Pearson Correlation	0.159	0.161	.351*	.366*	0.018	-0.030	0.266	.318*	1	.387*	-0.027	0.114	0.229	500**
	Sig. (2-tailed)	0.328	0.320	0.026	0.020	0.913	0.856	0.097	0.046		0.014	0.870	0.484	0.155	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_10	Pearson Correlation	0.128	-0.091	0.164	0.165	-0.091	-0.034	0.111	0.238	.387*	1	0.170	.329*	0.109	442**
	Sig. (2-tailed)	0.432	0.575	0.313	0.308	0.575	0.835	0.496	0.139	0.014		0.294	0.038	0.504	0.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_11	Pearson Correlation	0.105	0.109	0.058	0.178	0.258	0.151	0.194	-0.161	-0.027	0.170	1	0.214	0.114	.385*
	Sig. (2-tailed)	0.517	0.505	0.723	0.271	0.108	0.353	0.230	0.320	0.870	0.294		0.184	0.483	0.014
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_12	Pearson Correlation	0.136	-0.034	0.174	-0.060	-0.034	.329*	0.204	0.241	0.114	.329*	0.214	1	0.211	.601**
	Sig. (2-tailed)	0.404	0.837	0.284	0.712	0.837	0.038	0.208	0.134	0.484	0.038	0.184		0.190	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item_13	Pearson Correlation	0.039	0.146	-0.007	0.066	.424**	-0.073	0.258	.358*	0.229	0.109	0.114	0.211	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	0.810	0.368	0.965	0.684	0.006	0.655	0.108	0.023	0.155	0.504	0.483	0.190		0.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.489**	.409**	.499**	.431**	.488**	.453**	.615**	.402*	.500**	.442**	.385*	.601**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.009	0.001	0.006	0.001	0.003	0.000	0.010	0.001	0.004	0.014	0.000	0.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.779	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	36.73	15.179	0.551	0.751
ITEM_2	36.60	15.067	0.475	0.757
ITEM_3	36.65	14.900	0.488	0.755
ITEM_4	36.88	15.651	0.337	0.773
ITEM_5	36.83	16.251	0.311	0.774
ITEM_6	36.95	13.844	0.577	0.741
ITEM_7	36.85	15.413	0.344	0.772
ITEM_8	37.25	13.731	0.471	0.759
ITEM_9	36.90	15.631	0.243	0.789
ITEM_10	36.70	13.036	0.734	0.718

Correlations												
		ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8	ITEM_9	ITEM_10	TOTAL
ITEM_1	Pearson Correlation	1	.374*	.322*	0.309	0.183	.409**	0.212	.318*	0.262	.466**	.640**
	Sig. (2-tailed)		0.017	0.043	0.053	0.257	0.009	0.189	0.046	0.102	0.002	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM_2	Pearson Correlation	.374*	1	.312*	0.251	0.122	0.309	0.108	.382*	0.079	.541**	.591**
	Sig. (2-tailed)	0.017		0.050	0.118	0.454	0.052	0.505	0.015	0.629	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM_3	Pearson Correlation	.322*	.312*	1	0.137	.339*	0.249	0.113	0.103	.487**	.544**	.605**
	Sig. (2-tailed)	0.043	0.050		0.401	0.032	0.121	0.489	0.527	0.001	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM_4	Pearson Correlation	0.309	0.251	0.137	1	0.194	0.192	0.148	0.186	0.043	.404**	.475**
	Sig. (2-tailed)	0.053	0.118	0.401		0.230	0.236	0.363	0.250	0.791	0.010	0.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM_5	Pearson Correlation	0.183	0.122	.339*	0.194	1	0.300	0.045	0.214	0.051	0.241	.425**
	Sig. (2-tailed)	0.257	0.454	0.032	0.230		0.060	0.782	0.185	0.755	0.134	0.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM_6	Pearson Correlation	.409**	0.309	0.249	0.192	0.300	1	0.311	.532**	0.194	.449**	.696**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.052	0.121	0.236	0.060		0.051	0.000	0.231	0.004	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM_7	Pearson Correlation	0.212	0.108	0.113	0.148	0.045	0.311	1	.334*	0.166	.322*	.492**
	Sig. (2-tailed)	0.189	0.505	0.489	0.363	0.782	0.051		0.035	0.307	0.043	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM_8	Pearson Correlation	.318*	.382*	0.103	0.186	0.214	.532**	.334*	1	-0.087	.506**	.635**
	Sig. (2-tailed)	0.046	0.015	0.527	0.250	0.185	0.000	0.035		0.592	0.001	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM_9	Pearson Correlation	0.262	0.079	.487**	0.043	0.051	0.194	0.166	-0.087	1	0.222	.423**
	Sig. (2-tailed)	0.102	0.629	0.001	0.791	0.755	0.231	0.307	0.592		0.168	0.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM_10	Pearson Correlation	.466**	.541**	.544**	.404**	0.241	.449**	.322*	.506**	0.222	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.000	0.010	0.134	0.004	0.043	0.001	0.168		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.640**	.591**	.605**	.475**	.425**	.696**	.492**	.635**	.423**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.002	0.006	0.000	0.001	0.000	0.007	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 6 Uji normalitas

Uji Normalitas Iklim Organisasi X

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Iklim organisasi
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.55
	Std. Deviation	4.529
Most Extreme Differences	Absolute	0.106
	Positive	0.088
	Negative	-0.106
Test Statistic		0.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Uji Normalitas Motivasi Kerja Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		motivasi kerja
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.93
	Std. Deviation	4.233
Most Extreme Differences	Absolute	0.100
	Positive	0.090
	Negative	-0.100

Test Statistic	0.100
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Lampiran 7

Uji Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances			
hasil xy			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.578	1	78	0.213

Sumber: Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Lampiran 8

Uji Linieritas Variabel X dan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * iklim organisasi	Between Groups	(Combined)	362.225	14	25.873	1.922	0.075
		Linearity	239.452	1	239.452	17.787	0.000
		Deviation from Linearity	122.773	13	9.444	0.702	0.744
	Within Groups		336.550	25	13.462		
	Total		698.775	39			

Lampiran 9

Uji Korelasi

Correlations			
		iklim organisasi	motivasi kerja
iklim organisasi	Pearson Correlation	1	.585**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	40	40
motivasi kerja	Pearson Correlation	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	40	40

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

Lampiran 10

Uji Analisis Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.452	1	239.452	19.810	.000 ^b
	Residual	459.323	38	12.087		
	Total	698.775	39			

a. Dependent Variable: motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), iklim organisasi

Sumber : Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	0.343	0.325	3.477
a. Predictors: (Constant), iklim organisasi				

Lampiran 11

Daftar Riwayat Hidup Penulis

1. Identitas

Nama : Rezsha
TTL : Liberia, 29 Mei 1998
Alamat : Liberia Timur, Kec,Modayag Kabupaten Bolaang
Mongondow Timur.
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 16.2.4.026
Angkatan : 2016
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

2. Riwayat Keluarga

Ayah : Sunardi Wakidjon
Pekerjaan : Tani
Ibu : Sriwan Ningsih
Pekerjaan : IRT (Ibu Rumah Tangga)
Anak Ke- : 1 dari 2 bersaudara, dengan adik bernama Yeyen
Purnama.

3. Riwayat Pendidikan

SD : SD 2 Liberia Timur (2010)
SMP : MTs N 1 Bolaang Mongondow Timur (2013)
SMA : Assalaam Manado (2016)
PT : IAIN Manado