

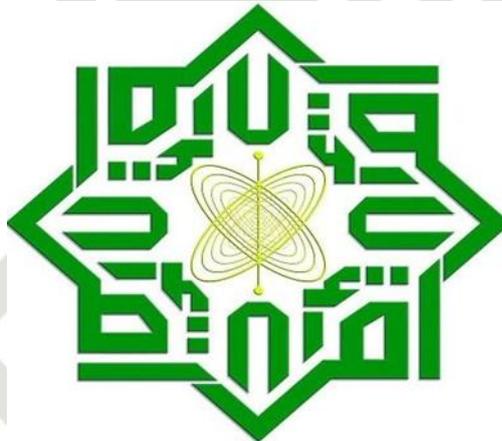
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SIKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Administrasi Negara (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

GESPILA ANGGARA
11870511957

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Gspila Anggara
Nim : 11870511957
Program Studi : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi

DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING



Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc, Sc
NIP. 19830409 202321 1 016

Mengetahui



DEKAN
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial


Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI

Administrasi Negara



Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Gespila Anggara
Nim : 11870511957
Jurusan : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul skripsi : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi
Tanggal Ujian : Kamis, 19 September 2024

Tim Penguji

Ketua penguji
Astuti Meflinda, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

Penguji I
Mashuri, MA
NIP. 19770721 201411 1 002

Penguji II
Candra Jon Asmara, S.Sos, M.Si
NIP. 19760104 202321 1 001

Sekretaris
Zikri Aidilla Syarli, SE, M.Ak
NIP. 19940523 202203 2 004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : GESPILA ANGGARA
NIM : 11870511957
Tempat/Tgl. Lahir : LANGSAT HULU, 30 SEPTEMBER 2000
Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Prodi : ADMINISTRASI NEGARA
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
HUBUNGAN KLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DIMAS
PENDIDIKAN KABUPATEN KUANTAN SIMBINGI

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 10 OKTOBER 2021

Yang membuat pernyataan



GESPILA ANGGARA

NIM : 11870511957

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh:

GESPILA ANGGARA
11870511957

Tujuan penelitian ini adalah untuk hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 43 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket dengan menggunakan model *Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan rumus korelasi *product momen*. Hasil analisis data menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu dengan koefisien korelasi diperoleh $r_{hitung}=0,9762 > r_{tabel}=0,2483$. Semakin baik iklim organisasi maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai, sebaliknya semakin baik iklim organisasi maka akan semakin rendah motivasi kerja pegawai. Artinya iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi

Kata Kunci: Motivasi, Iklim, Pegawai Dinas Pendidikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis mengucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ **Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi.**”. Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar S1.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa Kedua Orang Tua Saya Ayah H. Marjoni, S.Pd Dan Ibu Almh Hj. Erni, S.Pd Yang Tiada Henti Mendoakan Saya Dan Memberi *Support* Sehingga Saya Dapat Menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor UIN SUSKA RIAU beserta staf.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU
6. Ibu Dr. Hj. Juliana, SE, M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
7. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan S1 Administrasi negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Bapak Mashuri, S.Ag, MA selaku Sekretaris Jurusan S1 Administrasi negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

9. Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos. M.Soc selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan masukan kepada penulis untuk menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini

11. Kakak Cici Erma Sulistia yang selalu mengorbankan tenaga dan pikiran untuk kuliah saya

12. Teman terbaik dalam hidup saya Intan Mayang Sari yang mana telah memberikan support kepada saya

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Semoga segala bimbingan dan bantuan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan kesempatan di masa yang akan datang.

Pekanbaru, 5 Agustus 2024

Gespila Anggara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi masalah	6
1.3 Pembatasan masalah	7
1.4 Rumusan masalah	8
1.5 Tujuan penelitian	9
1.6 Manfaat penelitian	9
1.7 Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Konsep Iklim Organisasi	11
2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi	11
2.1.2 Pengertian Organisasi	13
2.1.3 Dimensi Iklim Organisasi	15
2.1.4 Iklim Organisasi Dalam Prespektif Islam.....	20
2.2 Pengertian Motivasi.....	22
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	23
2.2.2 Pentingnya Motivasi Kerja	25
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	27
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	28
2.2.5 Motivasi Dalam Prespektif Islam	31
2.3 Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai	32
2.4 Penelitian Terdahulu	33
2.5 Indikator Variabel Penelitian.....	38
2.6 Kerangka Pemikiran	39
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	41
3.2 Jenis Penelitian	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

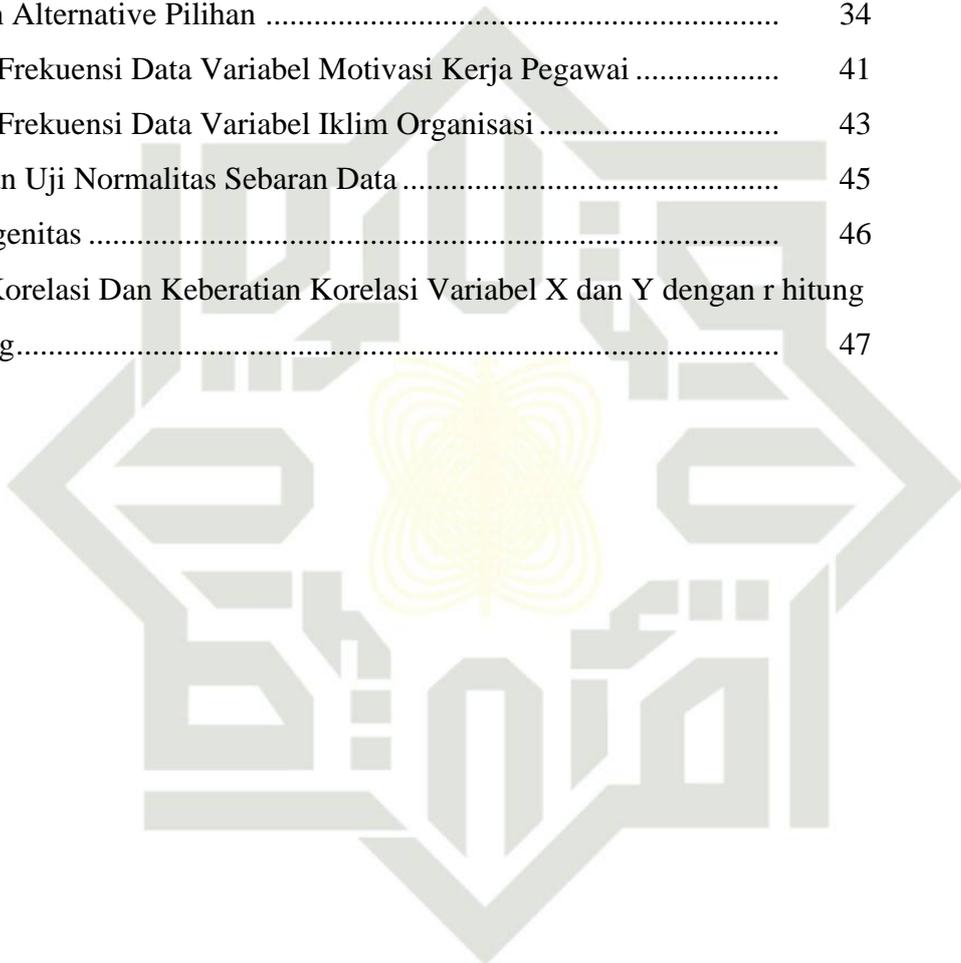
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.5 Informan	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data	43
3.7 Teknik Analisis Data	45
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi.	48
4.2. Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan.....	49
4.3 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi.....	54
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian.....	55
5.1.1 Karakteristik Responden.....	55
5.2 Deskripsi Data	56
5.2.1 Deskripsi Data Iklim Organisasi (X)	56
5.2.2 Deskripsi Data Motivasi Kerja (Y).....	62
5.3. Pengujian Persyaratan Analisis.....	66
5.3.1 Uji Normalitas	66
5.3.2 Homogenitas	66
5.4, Pengujian Hipotesis	67
5.4.1 Uji Korelasi.....	67
5.4.2 Uji t.....	67
5.5 Pembahasan	68
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Kisi-Kisi Instrumen Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai	28
2 Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi	30
3 Pertanyaan Alternative Pilihan	34
4 Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja Pegawai	41
5 Distribusi Frekuensi Data Variabel Iklim Organisasi	43
6 Rangkuman Uji Normalitas Sebaran Data	45
7 Uji Homogenitas	46
8 Pengujia Korelasi Dan Keberatian Korelasi Variabel X dan Y dengan r hitung dan t hitung	47



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang-orang dengan latar belakang yang berbeda-beda namun memiliki satu tujuan yang sama, untuk itu didalam suatu organisasi harus dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan serta motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan serta keberlangsungan suatu organisasi.

Salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan perkembangan organisasi adalah melalui motivasi, motivasi dalam bekerja sangat diperlukan oleh para pegawai. Siagian dalam Engkoswara, (2011:209) mengartikan motivasi sebagai “keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. Sejalan dengan itu Flippo dalam Notoatmodjo (2009:115) menjelaskan bahwa motivasi merupakan “suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi”.Ciri-ciri Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi adalah akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, penuh ketekunan, bergairah dalam bekerja, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Djaali (2012) Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah pegawai yang menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi, mencari situasi dimana pekerja memperoleh umpan balik dengan segera baik dari pimpinan maupun teman sejawat, senang bekerja sendiri sehingga kemampuan diri dapat dikedepankan, senang bersaing dan mengguli prestasi bekerja orang lain, memiliki kemampuan menanggukhan pemuasan keinginan demi pekerjaan, tidak tergugah sekedar mendapatkan uang, status atau keuntungann lainnya.

Tanpa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja, tidak akan mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. dalam kehidupan bekerja sehari-hari motivasi mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan semangat serta gairah kerja yang tinggi seperti karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan penuh semangat dan akan menjadi hal penunjang bagi keberhasilan sebuah organisasi, hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga (2014) yang mengatakan motivasi kerja merupakan “sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Serta sebaliknya ketika motivasi itu rendah makan akan mengakibtkan tujuan dalam bekerja akan urang maksimal salah satu contoh jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugas maka tugas tersebut dia tidak akan mengerjakan tampah gairah dan tidak dengan sungguh-sungguh bisa jadi telat dan apa adanya sehingga akan mempengaruhi tujuan yang akan dicapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemberian motivasi dalam bekerja pada setiap pegawai, akan dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tentu ini juga harus didukung oleh beberapa faktor anatar lain, struktur organisasi harus jelas baik dari tujuan dan tidak menamkan sifat yang membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, serta standar didalam pemberian tugas atau pencapaian tentu setiap organisasi harus memiliki standar yang lebih tinggi, karena akan mempengaruhi kinerja yang apa adanya dari karyawan, serta tanggung jawab, setiap pimpinan didalam suatu organisasi tentu harus menekankan tanggung jawab kepada karyawannya karean ketika karyawan tidak memiliki tanggung jawab yang baik maka semua kerjaan dan tugas serta tujuan akan mudah dicapai,

Dari pemberian motivasi tersebut didalamnya harus ada juga seperti penghargaan dari pimpinan atau dikasi sebuah reward baik yang mendapatkan prestasi maupun yang ikut serta dalam keberhasilan tersebut dan jangan diperlakukan seakan yang berhasil itu hanya ileh satu orang tentu ini akan mengakibatkan kecemburuan dan mengakbatka tidak senang antar sesama karyawan.

Dukungan pimpinan atau organisasi sangat berpengaruh didalam sebuah organisasi sperti dukungan prasarana, tata kelola ruang degan baik dan rapi dan komitmen tentu sebuah pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yan sama untuk mecapai tujuan. Dengan apa yang telah dijelaskan di atas maka sebuah keberhasilan suatu organisasi tentu harus memiliki motivasi iklim yang baik baik dari pimpinan maupun organisasi tersebut supaya individu atau pegawai akan

dapat bekerja dengan baik, bertanggung jawab dan merasa memiliki kepercayaan diri serta akan menghasilkan hasil kerja yang sangat memuaskan.

“Berdasarkan dari wawancara dengan Bapak Nono Irawan, S.Pd., M.Si di Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi. Bapak Nono mengatakan dinas pendidikan ini sangat banyak visi dan misi yang ingin dicapai, tentu semua elemen harus berperan aktif, kerjasama antar individu, baik itu pegawai sesama pegawai, pegawai dengan pimpinan, dan lain sebagainya, akan tetapi terlihat masih ada pegawai yang lalai saat bekerja, masih adanya pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja, masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, hal ini terlihat seperti pegawai sering melempar tanggung jawab suatu pekerjaan ke pegawai yang lainnya, yang pada kenyataannya itu bukanlah tugas dari pegawai tersebut, kurangnya ketekunan pegawai dalam bekerja, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat, kita bisa lihat jam masuk pegawai di buku absen yang kadang ada yang terlambat, kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas, hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang bermalas-malasan, dan tidak mau bertanya ketika tidak mengerti akan pekerjaan yang dilakukannya, dan ada beberapa pegawai yang hanya rajin ketika pimpinannya sedang diruangan mereka. Dan jugak dalam penanganan yang sudah dilakukan oleh pimpinan antara lain memberikan motivasi ke pegawai, melakukan sebuah reward ketika pegawai mendapatkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prestasi seperti pemberian sertifikat, dan juga ketika pegawai melanggar peraturan berupa sanksi misalnya pegawai di tegur dan dilakukan peringatan, wawancara dilakukan pada tanggal 05 Januari 2024.” Dan bisa dilihat data dari absen tahunan dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Absensi Dinas Pendidikan Kuantan Singingi

No	Keterangan	Juni	Juli	Agus	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1.	Pegawai datang dengan tepat waktu	309	750	950	920	779	532	795	855	400	674	564	375
2.	Pegawai datang tidak tepat waktu	333	455	340	400	458	325	421	274	590	377	472	376
	Pegawai tidak mengikuti SOP Absen, yang ketika datang langsung menanda tangani keterangan jam pulang dengan tidak menulis jamnya	1.190	890	1.200	1.150	1.171	1.175	1.250	996	1.215	1.113	1.127	981
Total		43 Pegawai											

Dari data absen yang didapatkan dari bapak Nuno terlihat masi banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan jugak terlihat setiap bulaanan dari bulan Juni sampai Mei tidak terlihat ada masalah keterlambatan tersebut berkurang bahkan ada yang meningkat yaitu di bulan Februari 2023, dan pegawai jugak sangat banyak masi mengacuhkan SOP absen dan kadang ada yang langsung ditanda tangani keduanya sekaligus antar jam pergi dan jam pulang. Tentu dengan data yang didapatkan ini terlihat masi banyak pegawai yang bermalasan dan acuh tak acuh dengan tugasnya, secara tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan Dinas Pendidikan itu sendiri. Permasalahan di Dinas Pendidikan ini relevan jugak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan apa yang disampaikan oleh salah satu kepala sekolah yang bernama Bapak Marjoni, S.Pd.

“Berdasarkan informasi dari kepala sekolah SDN 019 Langsung Hulu yang saya wawancara atas nama Bapak Marjoni, S.Pd. “Bapak tersebut mengatakan didinas Pendidikan masih perlu di tingkatkan lagi terutama dari segi sarana dan prasarana, komitmen pegawai, karena saya kedatangan pada waktu itu melakukan pengurusan administrasi sekolah, pegawai Dinas Pendidikan kurang sigap dengan tugasnya, dan akibatnya lambat dalam penyelesaiannya, serta masih ada yang bersikap senaknya saja, yang disuruh sama pimpinan tertentu baru mau dikerjakan. Tentu hal ini harus perlu diperhatikan lebih, mengingat dengan kejadian tersebut. Dilakukan wawancara pada tanggal 11 February 2024.”

Dengan hasil wawancara dengan Bapak Nono dan Bapak Marjoni sebagai kepala sekolah beserta jujuk data yang telah bapak Nono berikan dalam bentuk wawancara dan berupa absen peneliti melihat masih rendahnya motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan seperti masih adanya pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja, serta kurangnya ketekunan pegawai dalam bekerja, hal ini terlihat dari apa yang disampaikan oleh bapak Nono Irawan, S.Pd., M.Si. dan relevan dengan yang dikatakan Bapak Marjoni tentu permasalahan ini harus ditindak lanjutin lebih mendalam mungkin karena ada faktor lain sebagainya. Dengan hal tersebut ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas antara lain iklim organisasi dan lain sebagainya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Iklm organisasi merupakan suasana lingkungan didalam suatu organisasi yang dirasa dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, karena jika iklim organisasi pada suatu organisasi kondusif serta menyenangkan maka para pegawai akan dapat bekerja lebih baik dan bersemangat. Hal ini sejalan dengan pendapat Tagiurin dan Litwin dalam wirawan, (2008:121) iklim organisasi merupakan “kualitas ligkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi memengaruhi perilaku mereka dan dapat diukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi.

Stringer dalam Ruliana (2014) menyatakan iklim organisasi sebagai “koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu pendorong motivasi kerja seorang pegawai. Apabila lingkungan dalam suatu organisasi tersebut tidak kondusif maka rentan sekali akan mengganggu jalannya aktifitas organisasi”.

Selanjutnya dalam bukunya Liliweri (2014) juga mengatakan iklim organisasi “memengaruhi perilaku karyawan yang bekerja demi mencukupi kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi”. Oleh sebab itu setiap organisasi harus membentuk atau menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan salah satunya juga fasilitas, dan jgak dukungan da lain sebagainya karena dengan demikian motivasi kerja akan meningkat sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi lebih baik lagi, serta tujuan dari organisasi bisa tercapai sesuai dengan rencana organisasi itu sendiri.

Namun sangat penulis sayangkan, dalam kenyataannya yang terjadi dikantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau dari pengamatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang penulis lakukan, terlihat gejala kurang kondusifnya iklim organisasi. Gejala ini dapat dilihat dari fenomena seperti, Masih ada beberapa pegawai yang tidak betah berada didalam ruangnya. Hal ini terlihat pada saat jam kerja sedang berlangsung karyawan banyak mengeluh masala kenyamanan, salah satunya minimnya fasilitas. Dibeberapa ruangan pegawai, sehingga pelaksanaan tugas pegawai menjadi terganggu, kurang harmonisnya hubungan antar sesama pegawai, dan pegawai dengan atasan atau dukungan dari atasan, kurangnya kepercayaan antar sesama pegawai, adanya pegawai yang tidak ingin mendengarkan pendapat teman lainnya, sehingga sering sekali terjadi kesalah pahaman, yang penulis rasa tidak perlu hal itu seharusnya terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut, agar mengetahui lebih jauh tingkat motivasi kerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi, serta hubungannya dengan iklim organisasi, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hal tersebut, maka dalam kesempatan ini penulis mengambil judul penelitian **“Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah :

- 1) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1) Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1) Manfaat Praktis

Sebagai bahan untuk dijadikan pedoman dalam iklim organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi, Sebagai penambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman untuk mengembangkan ilmu yang telah dipelajari secara teori, Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi pengembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

2) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang administrasi pendidikan khususnya mengenai hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal ini nantinya penulis membagi menjadi tiga bab pembahasan, dimana masing-masing bab di bagi sub bab dengan uraian sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini di uraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini penulis menguraikan teori-teori yang akan dijadikan acuan dalam menganalisis permasalahan pada penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini penulis akan memaparkan tipe/jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Tempat Penelitian

Pada bab ini penulis menguraikan berisikan gambaran umum tempat penelitian, tugas dan fungsi, serta visi misi Dinas Pendidikan Kuantan Singingi.

BAB V : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan.

BAB VI : Kesimpulan

Pada bab ini penulis akan memaparkan hasil dari kesimpulan penelitian dan saran-saran yang diperlukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Iklim Organisasi

Konsep iklim organisasi adalah gagasan atau pemahaman yang menggambarkan suasana keseluruhan, suasana psikologis, dan persepsi kolektif dari anggota organisasi tentang lingkungan kerja. Iklim organisasi mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi bagaimana individu dalam organisasi merasakan, berpikir, dan berperilaku. (Hasanuddin, et al 2020). Konsep ini mencakup beberapa aspek utama, seperti:

- 1) Lingkungan Fisik, keadaan fasilitas fisik dan lingkungan kerja yang mendukung atau menghambat produktivitas.
- 2) Budaya Organisasi Nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi.
- 3) Komunikasi, kualitas dan aliran informasi antara berbagai tingkatan dalam organisasi.
- 4) Kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dan bagaimana itu mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.
- 5) Hubungan Kerja, dinamika antara rekan kerja, termasuk tingkat kolaborasi, konflik, dan dukungan antar individu.
- 6) Penghargaan dan Pengakuan, sistem penghargaan dan pengakuan yang ada dan bagaimana hal ini mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan.
- 7) Pengembangan Karir, kesempatan untuk pengembangan profesional dan pertumbuhan karir yang disediakan oleh organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Iklm organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, serta mengurangi tingkat turnover. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan produktivitas yang rendah. Dengan demikian, memahami dan mengelola iklim organisasi adalah hal yang penting bagi keberhasilan dan kesejahteraan organisasi (Maulani, & Mubarak, 2020).

2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi kolektif dari anggota organisasi tentang lingkungan kerja mereka. Ini mencakup suasana psikologis dan sosial yang terbentuk dari kebijakan, praktik, dan prosedur yang ada dalam organisasi tersebut khususnya didalam dinas Pendidikan, seperti lingkungan fisik, budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, hubungan kerja, penghargaan dan pengakuan, serta Pengembangan Karir (Anggarwati, & Nurchayanto, 2020).

Iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Ketika iklim organisasi positif, karyawan cenderung lebih termotivasi, produktif, dan setia pada organisasi. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres, dan tingkat turnover yang tinggi. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi lancarnya kinerja di dalam organisasi adalah adanya iklim organisasi, dengan iklim organisasi akan dapat memberikan dampak yang baik dan terhindar dari konflik organisasi sehingga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan baik (Hendriawati, R., et al 2021).

2.1.2 Pengertian Organisasi

Organisasi adalah suatu wadah yang terdapat didalamnya orang-orang yang saling berkomunikasi dan bekerjasama, organisasi merupakan salah satu tempat atau wadah dari sekumpulan orang-orang yang mempunyai sebuah tujuan yang sama dan diatur oleh aturan-aturan yang dibentuk secara bersama. Organisasi adalah tempat secara struktural dan tersusun secara rapi serta dapat menggabungkan manusia-manusia dalam berbagai fungsi. Organisasi dapat berjalan dan bekerja sesuai dengan aturan jika komponen dalam organisasi tersebut bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Susanti, et al 2023)

Peran Menurut Weber dalam Liliweri (2014: 51) organisasi adalah “suatu bentuk relasi sosial yang dihasilkan oleh ikatan antar personal yang memiliki aturan untuk membatasi dan menata berbagai fungsi yang bersifat regular, menata tindakan individual dan relasi sosial dan relasi sosial terbentuk itu mempunyai seorang kepala dan staf administrasi. Manulang dalam Hasibuan (2014:24) menjelaskan organisasi dalam arti dinamis adalah “suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dikerjakan menetap dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan”.

Siagian dalam Engkoswara (2011:141) organisasi adalah “setiap bentuk-bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau kelompok orang yang disebut bawahan”.Edgar A. Schein dalam Daryanto (2013:118) menyatakan organisasi adalah “koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab manusia sebagai anggota organisasi tersebut.

Selanjutnya Robbins dalam Liliweri (2014:51) mengatakan organisasi adalah “bentuk kerja sama yang sistemik antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Kita sebut kerja sama, kerendalalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antara sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau berbeda-beda(sub sistem)lalu membentuk sebuah sistem (berinterelasi satu sama lain) untuk memenuhi tujuan ideal dan konkret yang telah disepakati.

Menurut Tagiurin dan Litwin dalam wirawan (2008:121) iklim organisasi merupakan “kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi”.G.N. Powell dan D.A. Butterfield dalam Liliweri (2014:305) mengemukakan “Iklim organisasi merupakan subsistem dari sistem organisasi. Subsistem itu terdiri dari anggota organisasi yang bertindak secara individual maupun kelompok dalam setiap sub unit atau unit kerja, bahkan sebagai keseluruhan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wirawan (2008) mendefinisikan iklim organisasi adalah “persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi”. M.S. Poole dan R.D. McPhee dalam Liliweri (2014:305) mengemukakan, iklim organisasi adalah “konsep yang menjelaskan generalisasi kepercayaan atau keyakinan serta sikap para karyawan terhadap organisasi.

J. P. Dillard, dan C. Segrin dalam Liliweri (2014:305) mengemukakan, iklim organisasi adalah “semua atribut organisasi yang mempunyai makna khas yang mempengaruhi dimensi relasi antara individu dan organisasi. Semua atribut itu telah diterima dan diyakini individu sebagai pernyataan kepedulian organisasi demi kesejahteraan individu.

2.1.3 Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi adalah komponen-komponen kunci yang membentuk persepsi bersama pegawai tentang lingkungan kerja mereka. Persepsi ini sangat mempengaruhi kepuasan, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan karyawan, serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Leong, & Nordin, (2021) Berikut adalah kesimpulan tentang masing-masing dimensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kejelasan Peran (Role Clarity): Kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab karyawan membantu mengurangi kebingungan dan meningkatkan efektivitas kerja.
2. Dukungan Sosial (Social Support): Dukungan dari rekan kerja dan atasan penting untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan mengurangi stres.
3. Penghargaan dan Pengakuan (Recognition and Reward): Penghargaan yang adil dan tepat waktu memotivasi karyawan dan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih baik.
4. Autonomi (Autonomy): Kebebasan dan kemandirian dalam pekerjaan meningkatkan kreativitas dan kepuasan kerja.
5. Inovasi dan Fleksibilitas (Innovation and Flexibility): Kemampuan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan membuatnya lebih kompetitif dan tangguh.
6. Keamanan Kerja (Job Security): Rasa aman dalam pekerjaan mengurangi stres dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
7. Keseimbangan Kerja-Kehidupan (Work-Life Balance): Dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting untuk kesejahteraan karyawan dan produktivitas jangka panjang.
8. Keadilan (Fairness): Persepsi tentang keadilan dalam kebijakan dan praktik organisasi memengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Komunikasi (Communication): Komunikasi yang efektif meningkatkan koordinasi dan kolaborasi, serta mendukung lingkungan kerja yang produktif.

Robert Stringer (2002) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu :

1. Struktur, struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan
2. Standar-standar, standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi, oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab

tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi mereka didorong untuk memecahkan problem itu sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan. Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja dan dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

6. Komitmen. Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Selanjutnya Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2008:133) mengemukakan bahwa iklim organisasi terdiri atas sembilan dimensi yaitu: struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik dan identitas.

Secara keseluruhan, dimensi-dimensi ini mencerminkan aspek-aspek kritis dari lingkungan kerja yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Dengan memperhatikan dan mengelola dimensi-dimensi iklim organisasi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan mendukung kesejahteraan Pegawai.

Dalam melaksanakan sebuah tujuan kinerja dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti adanya iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin terhadap pekerjaan. Sebuah lingkungan yang ada organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi, baik dan buruknya organisasi ditentukan oleh iklim organisasi itu sendiri. Iklim organisasi memiliki keterkaitan dengan semua keadaan-keadaan yang ada di organisasi baik itu berupa keadaan emosional yang berasal dari kelompok orang yang berada di dalam organisasi yang mencakup perasaan dan aksi yang dilakukan terhadap seluruh sistem yang ada di organisasi. Untuk meningkatkan kualitas dari sebuah organisasi penting untuk mengetahui tentang faktor yang menentukan keberhasilan dari organisasi salah satunya adalah adanya iklim organisasi (Jaya, A. 2023).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.4 Iklim Organisasi Dalam Prespektif Islam

Dalam konsep peradaban kerjasama 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 وَأُنْثَى
وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ
أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ
خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya : *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” (Al-Hujurat:*

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

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.

Imamah atau Kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi, firman Allah SWT , dalam surah Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ
 قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Halnya : *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Al-Baqarah:30)*

2. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam konteks organisasi dijelaskan Hasibuandalam Engkoswara (2011:209) sebagai “suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi”. Terry G dalam Notoatmodjo (2009:114) mengatakan motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku)”. Sejalan dengan itu motivasi menurut SumadiSuryabratadalam Djaali (2012:101) adalah “keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan”.

Selanjutnya Robert Heller dalam Wibowo (2011:378) menyatakan bahwa motivasi adalah “keinginan untuk bertindak”.Siagian dalam Engkoswara (2011:209) mengartikan motivasi sebagai “keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. Engkoswara (2011:210) mendefenisikan motivasi sebagai upaya “memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Sebagai upaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

motivasi, pemimpin dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan kegairahan, disiplin, kesejahteraan prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi kerja..

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2011:379) berpendapat bahwa “motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha mencapai tujuan”. Motivasi menurut Hasibuan (2014) adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang berupa kemauan agar mampu melakukan aktifitas-aktifitas guna mencapai tujuan organisasi kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Fungsi Newstrom dalam Wibowo (2015:110) mengatakan motivasi kerja adalah “hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi”. Wexly&Yulkdalam Harbani (2008:140) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah “pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku”. Selanjutnya Maier dalam Harbani (2008:140) mendefesinikan motivasi kerja sebagai “faktor yang menyebabkan berbuat seperti apa yang ia perbuat. Atau situasi yang menggerakkan orang untuk bertindak.

Robert L. Mathis dalam Marliani (2015:220) menyebutkan motivasi kerja sebagai “hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu”. Selanjutnya Rivai dalam Marliani (2015:220) menyatakan “motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifiksesuai dengan tujuan individu”.Winardidalam Harbani (2008:140) mengatakan motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan- tindakan. Asa’addalam harbani (2008:140) “motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mau bertindak, bekerja dan bertingkah laku dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai sangatlah penting karena dengan adanya motivasi kerja di dalam diri pegawai, pegawai tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Winardi (2008) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang dipergunakan dalam bidang keorganisasian guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam diri seorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal kerja”.

Uno (2012:71) mengatakan bahwa motivasi kerja “merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai tergantung pada beberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan”.Sedangkan Rivai dalam Marliani (2015:222) mengatakan bahwa “pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasibuan (dalam Engkoswara, 2011:211) merinci tujuan pelaksanaan motivasi , yaitu:

Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin, meningkatkan kegairahan pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, meningkatkan moral kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai, meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas, meningkatkan produktifitas dan efisiensi, memperbesar rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan, memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

Setiap pegawai perlu diberikan motivasi dalam bekerja agar mereka tetap mau bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab serta agar mereka mampu memberikan hasil yang baik untuk kemajuan organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat dan baik, karna pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa bekerja dengan baik, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai sehigga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

Motivasi ini sangat penting untuk meningakatkan kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil tugas-tugasnya yang telah di berikan. Salah satu yang terdapat di Dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi motivasi dari pimpinan itu ada antara lain melakukan sebuah reward ketika pegawai mendapatkan prestasi seperti pemberian sertifikat, dan juga ketika melanggar peraturan berupa sanksi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dan penjelasannya dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas, pegawai diharapkan memiliki motivasi yang tinggi dan mau bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas. Motivasi kerja penting karena dengan adanya motivasi dalam diri

pegawai akan berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, untuk pemimpin sebagai penggerak harus dapat memotivasi pegawai didalam organisasi.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Peran Winardi (2008:3) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah “faktor internal yaitu: upaya yang diarahkan kemampuan orang yang bersangkutan, pengalaman sebelumnya dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal adalah tingkat aspirasi, umur, pendidikan, latar belakang keluarga dan lain-lain, tersedianya sarana dan prasarana, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja serta upah atau gaji”. Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut teori Herzberg (dalam Notoatmojo, 2009:119) terdiri dari dua faktor yaitu “faktor kepuasan (motivasional) dan faktor ketidakpuasan atau faktor hygiene”.

Faktor motivasional mencakup antara lain:

- 1) Prestasi (achievement)
- 2) Penghargaan (recognition)
- 3) Tanggung jawab (responsibility)
- 4) Kesempatan untuk maju (posibility of growth)
- 5) Pekerjaan itu sendiri (work)
- 6) Faktor ketidakpuasan (hiegene)
- 7) Kondisi kerja fisik (phsyisicalenviroment)
- 8) Hubungan interpesonal (interpesonalreationship)
- 9) Kebijakan dan administrasi perusahaan (company and administrasi policy)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 10) Pengawasan (supervision)
- 11) Gaji (salary)
- 12) Keamanan kerja (job security)

Dapat di simpulkan dari pendapat di atas dalam sebuah organisasi tentu harus memiliki struktur kerja yang jelas dan ter arah, karena biar tujuan dengan mudah tercapai, akan tetapi jika hal tersebut tidak didukung dengan sebuah iklim yang baik dan mendukung tentu itu akan tidak maksimal, ini sebagian besar yang mengakibatkan banyak pegawai yang kurang semangat dalam bekerja.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja pegawai penting diketahui oleh seorang pimpinan. Dengan mengetahui indikator motivasi kerja, akan dapat diambil tindakan untuk menimbulkan motivasi kerja tersebut. Engkoswara (2011), mengindikasikan motivasi sebagai meningkatnya, kegairahan, moral kerja, disiplin, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas, kesejahteraan, produktivitas, efisiensi, dan prestasi.

Newstrom (dalam Wibowo, 2015:110) mengemukakan 4 indikator motivasi yaitu:

1. Engagement, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan komitmen.
2. Commitment. Komitmen adalah suatu tingkatan diaman pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship
3. Satisfaction. Merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja

4. Turnover. Merupakan kehilangan pekerjaan yang dihargai.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator dari motivasi kerja adalah tanggung jawab, ketekunan, dan kegairahan kerja.

1.) Tanggung jawab

Dalam kamus besar bahasa indonesia (2008) tanggung jawab dijelaskan sebagai keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan,dan diperkarakan).

Menurut Hasibuan (2011:70) tanggung jawab adalah “sebuah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya, setiap wewenang akan menimbulkan hak (right), tanggung jawab (responsibility), kewajiban-kewajiban untuk melaksanakan dan mempertanggung jawabkan (accountability)”.

Menurut Nitisemito (dalam Suwardi dan Amin,2010:110), Tanggung jawab dalam bekerja adalah “melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hokum”.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab adalah sesuatu hal yang harus dilakukan oleh seseorang.

2) Ketekunan

Dalam kamus besar bahasa indonesia (2008) ketekunan adalah kekerasan hati dan kesungguhan seseorang dalam melakukan sesuatu (bekerja). Siagian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(dalam Yunita,2013:361) mengatakan “ketekunan dalam bekerja sama dengan kesungguhan dalam bekerja”. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Pegawai yang tekun dapat dilihat dari cara pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Poerwadarminta (dalam Rafiqah Dan Khatimah, 2014:10) menjelaskan “ketekunan adalah kekerasan tekad dan kesungguhan hati. Artinya bekerja, belajar, dan berusaha, semaksimal mungkin, sehingga dengan kesungguhan hati dan tekad yang kuat bisa dijadikan sebagai teladan bagi orang lain dan memberikan hasil kepada dirinya sendiri”.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa ketekunan adalah kesungguhan seseorang untuk melakukan sesuatu hal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3) Kegairahan Kerja

Hasibuan (2011:218) menjelaskan kegairahan kerja adalah “kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan yang dinikmatinya, maka seorang pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Anoraga (2009:85) juga menjelaskan syarat untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi seorang karyawan adalah “tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan akan

memberikan hambatan bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang sering menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku yang lainnya. Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kegairahan kerja adalah kemauan yang mendalam pada diri seseorang terhadap apa yang dilakukannya.

2.2.5 Motivasi Dalam Prespektif Islam

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti “bergerak” yang dimaksudkan sebagai “bergerak” untuk maju. Motivasi dalam perspektif Islam dapat dipandang melalui beberapa konsep utama dalam ajaran agama ini. Al-Quran banyak membicarakan tentang konsep bekerja dalam ayat-ayatnya, ditemui ayat tentang kerja seluruhnya berjumlah 602 kata, diantaranya dalam surah (Al-Baqarah:62):

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالشَّكِرِيْنَ
 وَالصَّابِرِيْنَ مَنْ آمَنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
 وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا
 خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿٦٢﴾

Artinya : *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 (Al-Baqarah:62).*

Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah Bin Humaid Berkata Sesungguhnya orang-orang yang beriman baik dari umat ini maupun dari umat-umat di masa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 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.

2.3 Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai

Dalam suatu organisasi akan terlihat bagaimana pentingnya motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pada pelaksanaan aktifitas dalam suatu organisasi, para pegawai akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat dia bekerja. Dengan kata lain iklim organisasi diduga akan selalu berpengaruh dalam setiap kegiatan dan aktifitas atau tingkah laku para pegawai.

Iklim organisasi yang kondusif akan membuat para pegawai mau berpartisipasi secara baik dan efektif dalam setiap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi tersebut. Namun jika pada suatu organisasi iklim nya kurang kondusif maka akan mengurangi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatan dalam organisasi.

Siagian dalam (Engkoswara dan Khomariah, (2012:209) mengartikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi

tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Iklim organisasi yang kondusif pada suatu organisasi akan memberikan dorongan pada para pegawai agar termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Iklim organisasi akan mempengaruhi para pegawai dalam bertindak yang pada akhirnya juga mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam pencapaian keberhasilan dan tujuan organisasi sulit untuk diwujudkan. Maka dari itu para pegawai dituntut untuk selalu memperhatikan iklim organisasi dalam rangka meningkatkan aktifitas atau kegiatan kerja yang dilakukan para pegawai dalam lingkungan kerja masing-masing. Apabila iklim organisasi berseberangan dengan tujuan akan mengakibatkan motivasi kerja menjadi turun. Untuk itu semakin baik pemahaman para pimpinan terhadap hal-hal yang dapat memotivasi para pegawai dalam bekerja, maka akan semakin efektif pula kepemimpinannya dan semakin kondusif pula iklim didalam organisasi tersebut.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik akan dapat memotivasi para pegawai untuk melaksanakan tugas yang diterima dengan efektif dan efisien. Dengan demikian jelaslah bahwa iklim organisasi akan memberikan hubungan terhadap motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis akan memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi”. Adapun penelitian yang relevan tersebut antara lain :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo, et al pada tahun 2023 dalam skripsinya membahas mengenai “ Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior” Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Depri, D. R. pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara” Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, P. & Surya, I. pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan New Kuta Golf” Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan New Kuta Golf Bali; 2) Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan; 3) Iklim organisasi juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andriyani, P & Dewi, I. pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan . Motivasi kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran *Beach Resort* Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairaningsih, pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dalam Pelaksanaan Keselamatan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT PLN (Persero) Batam Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien sebesar 0,621, nilai t hitung sebesar 11,548, dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Ardha pada tahun 2019 dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) Hasil pengujian penelitian variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen pada tahun 2021 dengan judul pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls). Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Benny pada tahun 2021 dengan judul Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. Metode penelitian ini dengan pendekatan kualitatif menekan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antarfenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini ialah Karyawan menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat membantu mereka dalam melakukan pekerjaan, suasana pekerjaan di perusahaan juga sangat nyaman, sikap rekan kerja yang penuh dengan toleransi dan dapat bekerja sama sangat bagus. Perusahaan memberikan fasilitas yang cukup lengkap seperti transportasi, pendingin ruangan, printer, komputer dan fasilitas lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mila Hariani pada tahun 2019 dengan judul pengaruh iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan Mojekerto. Berdasarkan pada masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode statistik, yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada komitmen karyawan bila dibandingkan dengan pengalaman kerja dan motivasi kerja. Bukan tugas mudah bagi untuk mengadaptasi lingkungan kerja tanpa dukungan dan dedikasi karyawan sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ayu Dwiyanti pada tahun 2019 dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pd. bpr bank Buleleng. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. (2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang relevan adalah Pada penelitian ini variabel X adalah iklim organisasi dan variabel Y adalah motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai: 1) iklim organisasi, 2) motivasi kerja dan 3) Hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang melihat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Metode pengumpulan yang dipakai pada penelitian ini yaitu kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kuantan Singingi Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 43 orang. Sampel dalam

penelitian ini berjumlah 43 orang dengan menggunakan total sampling. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket dengan menggunakan model *Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

2.5 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sub indicator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja	1. Tanggung jawab	a. Kemauan untuk bekerja dengan baik b. Berusaha mengerjakan tugas dengan tuntas c. Tidak mengeluh dalam mengerjakan tugas	<i>Likert</i>
	2. Ketekunan	a. Bekerja sungguh- sungguh b. Pekerjaan diselesaikan dengan baik c. Bekerja dengan kesabaran	<i>Likert</i>
	3. Kegairahan kerja	a. Bekerja dengan penuh semangat b. Mengerjakan pekerjaan dengan senang c. Pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan penuh antisias	<i>Likert</i>
Iklim Organisasi	1. Rasa nyaman	a. Bekerja dengan nyaman b. Lingkungan kantor yang kondusif c. Inisiatif dalam bekerja	<i>Likert</i>
	2. Penghargaan	a. Berupaya menyelesaikan tugas dengan baik b. Fokus terhadap tugas c. Meningkatkan kinerja	<i>Likert</i>
	3. Kepercayaan	a. Bekerja sama melaksanakan tugas b. Saling berbagi masalah	<i>Likert</i>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

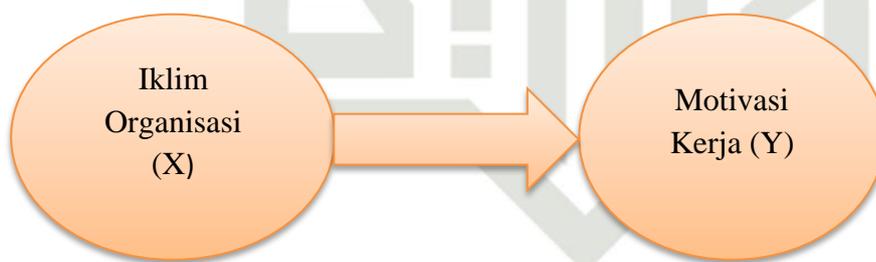
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Kerangka Pemikiran

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap tercapainya tujuan organisasi, begitupun motivasi kerja, motivasi kerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tugas pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan iklim organisasi sendiri mempunyai hubungan dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari indikator antara lain tanggung jawab, ketekunan, dan kegairahan kerja. Dan iklim organisasi dilihat dari indikatornya rasa nyaman, penghargaan dan kepercayaan.

Secara skematis kerangka berfikir penelitian ini memperlihatkan adanya keterkaitan antara dua variabel yaitu iklim organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y). Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam kerangka berfikir peneliti tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai sebagai berikut.



Gambar 01. Kerangka Konseptual Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi.

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Terdapat Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi.

H_a = Tidak terdapat Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan November 2023.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu deskriptif kuantitatif dengan menggunakan uji korelasional yang mana akan dilihat hubungan antara variable X (iklim organisasi) dengan variable Y (motivasi kerja). Penelitian ini adalah untuk melihat Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan kumpulan informasi atau keterangan berdasarkan fakta dan memiliki karakteristik tertentu. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan akurat, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diambil dari tempat penelitian dilaksanakan, data ini merupakan hasil kuesioner yang langsung diolah oleh penulis.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data tambahan untuk memperkuat data primer yang diperoleh dari sumber-sumber terkait seperti data kantor Sekretariat, internet, literatur, studi pustaka, dan referensi lainn yang berkaitan dan mendukung data penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

3.4 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2011) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 43 orang pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang dipilih secara representatif. (Pujiyanto & Insanisty, 2013) menyebutkan sampel adalah wakil dari populasi atau sebagian dari populasi. Sehingga dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi atau mewakili sehingga lebih sedikit. Dalam penelitian ini untuk sampel pegawai menggunakan teknik total *sampling*, teknik *sampling* merupakan metode atau cara menentukan sampel dan besar sampel. Maka sampel pada penelitian ini yaitu semua pegawai di Dinas Pendidikan sebanyak 43 orang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3 Informan

3.1 Tabel Informan

No	Nama	Jabatan
1.	Nono Irawan, S.Pd, M.Si	Analisis Kurikulum Dan Pembelajaran
2.	Meily Kartika, Se	Analisis Pengembangan Program Akademis
3.	Marjoni, S.Pd	Kepala Sekolah SDN 019

Informan adalah seseorang atau entitas yang memberikan informasi atau data kepada peneliti atau pihak lain yang membutuhkan informasi tersebut. Informan dapat berperan dalam berbagai konteks, termasuk penelitian ilmiah, jurnalisme, investigasi, atau kegiatan lain yang memerlukan pengumpulan informasi dari sumber-sumber yang memiliki pengetahuan atau pengalaman yang relevan, informan dapat berasal dari berbagai latar belakang dan peran yang berbeda-beda, tergantung pada konteks dan tujuan pengumpulan informasi. (Veldkamp, L. L. 2023).

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk memperoleh data informasi yang akurat yang ada dilapangan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan data secara observasi, dan dokumentasi. Observasi, yaitu pengamatan langsung yang telah dilakukan ketikah melakukan kunjungan ke Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan kuesioner, Peneliti menggunakan angket sebagai pengumpul data dan disusun dengan menggunakan *skala Likert*. Menurut (Riduwan, 2011), “Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna”. Kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan tertutup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah disusun secara logis dan sistematis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Sedangkan jawaban atas tanggapan responden sudah disiapkan dan responden memilih dari jawaban yang sudah tersedia.

Penyusunan angket ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat kisi-kisi angket dengan cara:
2. Menentukan variable penelitian
3. Menentukan indikator dari masing-masing sub variable.
4. Menyusun pernyataan (item) dari setiap indikator dengan membuat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup/ Kurang Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).
Mengkonsultasikan item-item yang telah disusun.

Winarno (2011:42) menjelaskan, prosedur penyusunan kusioner harus diikuti dengan baik, sehingga akan diperoleh kusioner yang baik. Prosedur tersebut meliputi :

1. Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner.
2. Mengidentifikasi variabel yang akan di jadikan sasaran kuesioner.
3. Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-variabel yang lebih bersifat tunggal.

Riduwan (2012:20) menjelaskan “ Alternatif jawaban adalah berupa skala likert dengan alternatif sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4. Pertanyaan Alternative Pilihan

Alternative pilihan	Butir	
	Positive	Negative
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup/ Kurang Setuju	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik dan prosedur dalam menganalisis data pada saat sebuah data hasil yang sudah di kumpul langkah selanjutnya adalah mengolah data dan menganalisis secara statistik. Maka dari itu teknik yang di gunakan pada saat menganalisis dan mengolah data adalah analisis uji korelasi product moment

a) Uji Normalitas

Sebelum data yang di peroleh maka dari itu memerlukan analisis dengan data yang telah di kumpulkan, yaitu dengan cara melakukan pengujian persyaratan, yaitu data akan di uji agar mengetahui kenormalan data dengan cara menggunakan uji lilieforse. Uji lilieforse ini di gunakan untuk menguji kenormalan sebagai berikut:

1. Data sampel yang di urutkan dari yang terkecil ke yang terbesar lalu tentukan frekuensi tiap-tiap datanya.
2. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data itu dengan rumus $Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$
3. Tentukan besar peluang untuk masing-masing nilai z berdasarkan table normal baku, dan di sebut dengan $f = (z)$
4. Hitung frekuensi komulatif relative dari masing-masing nilai z, dan disebut dengan $S(z)$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Tentukan nilai lilieforse dengan lambang L_o . Nilai dari $L_o = f(z) - S(z)$ dan dibandingkan dengan nilai L_{tabel} dari table lilieforse.
6. Apabila $L_{o_{maxs}} < L_{tabel}$ maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

b) Uji Homogenitas

Setelah data berdistribusi normal, selanjutnya dilakukan uji homogenitas. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua data itu homogen atau tidak, uji homogenitas data menggunakan uji fisher berbantuan Excel. Menurut Sugiyono, pengujian homogenitas varians digunakan uji F dengan rumus berikut:

$$F = \frac{\text{varians terbesar}}{\text{varians terkecil}}$$

Untuk pengambilan keputusan, harga F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan df pembilang = $(n - 1)$ dan df penyebut = $(n - 1)$ serta taraf signifikansinya adalah 5%. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka varians homogen, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka varians tidak homogen. Setelah dilakukan uji normalitas dan homogenitas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis.

c) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pada hipotesis yang diajukan, analisis data yang dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel dengan menggunakan statistik analisis korelasi Product Moment pada taraf signifikan dengan $R_{tabel} \alpha = 0,05$ oleh (Sugiyono. 228 : 2013) dalam (aljundy, ridho, & Yudi, alex, 2019:181). Sebelum dilakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data, yaitu uji normalitas dengan uji Lilliefors pada signifikan 0,05. Adapun

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Korelasi product moment dari Pearson adalah korelasi sederhana dan korelasi ganda. Rumus korelas product moment oleh Pearson (Arikunto:2010:314).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variable x dan y

\sum = Jumlah produk x dan y

N = Jumlah sampel

Y = Skor nilai variabel Y

X = Skor nilai variabel X

$\sum x$ = Jumlah skor nilai variabel X

$\sum y$ = Jumlah skor nilai variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah data X^2

$\sum Y^2$ = Jumlah data Y^2

Korelasi nilai dengan uji-signifikan dengan rumus.

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

r = Korelasional

t = Signifikan korelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi

Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan. Dinas ini berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program serta kegiatan pendidikan di wilayah Kabupaten Kuantan Singingi (Saragi, & Al-Hafiz, N. W. 2022).

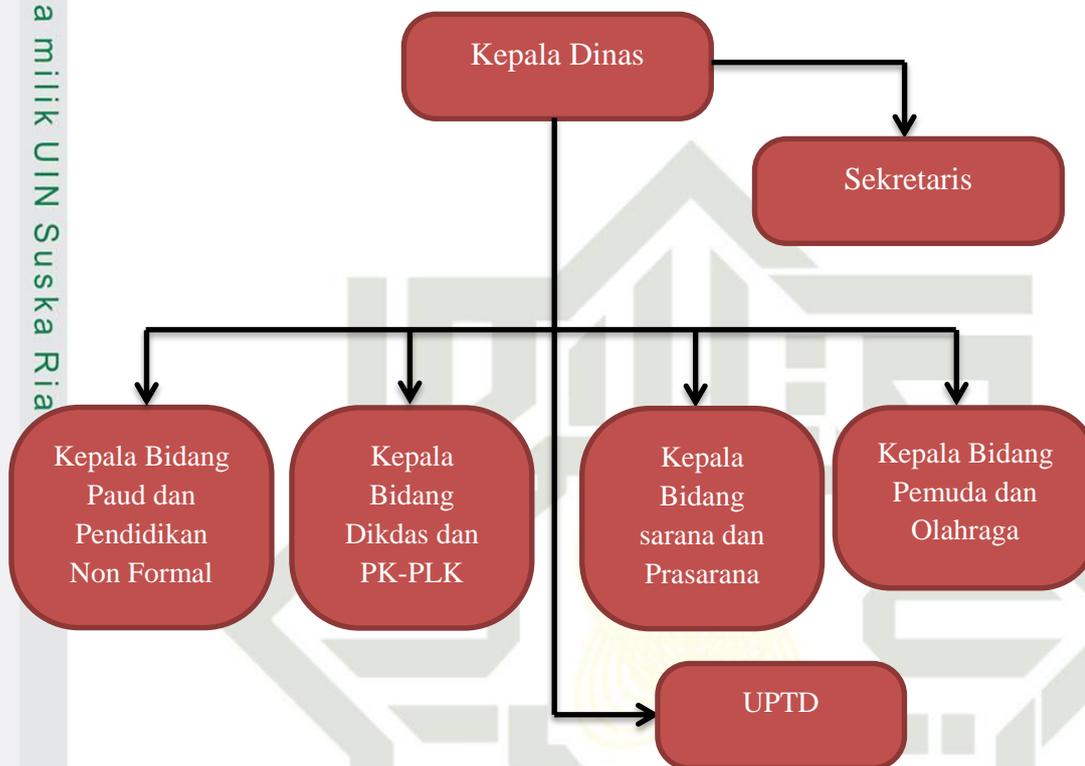
Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa bidang dan sub-bidang, di antaranya: Kepala dinas, sekretariat, sub bagian perencanaan, sub bagian keuangan, sub bagian umum dan kepegawaian. Bidang pendidikan dasar, seksi kurikulum dan kesiswaan, seksi sarana dan prasarana. Bidang pendidikan menengah, seksi kurikulum dan kesiswaan, seksi sarana dan prasarana. Bidang pembinaan paud dan pendidikan non formal, Seksi PAUD, Seksi Pendidikan Non Formal. Bidang guru dan tenaga kependidikan, seksi peningkatan kualitas guru, seksi kesejahteraan dan perlindungan guru (Martalena, S. 2021).

Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi berperan penting dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan di daerah. Melalui berbagai tugas dan fungsinya, Dinas Pendidikan diharapkan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, merata, dan berkualitas bagi seluruh masyarakat Kabupaten Kuantan Singingi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.
Struktur Organisasi



4.2 Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi memiliki tugas pokok dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan (Susvira, D. 2023). Secara spesifik, tugas pokok Dinas Pendidikan meliputi:

- a. **Perumusan Kebijakan:** Menyusun kebijakan daerah di bidang pendidikan dasar, menengah, dan non-formal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. **Pelaksanaan Kebijakan:** Melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di daerah.
- c. **Koordinasi:** Melakukan koordinasi dengan instansi terkait, baik di tingkat daerah maupun pusat, dalam pelaksanaan program dan kegiatan pendidikan.

d. Pembinaan dan Pengawasan: Melakukan pembinaan terhadap lembaga pendidikan di daerah serta pengawasan terhadap pelaksanaan program pendidikan.

e. Evaluasi dan Pelaporan: Melaksanakan evaluasi terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan serta melaporkan hasilnya kepada Bupati dan instansi terkait lainnya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan di wilayahnya melalui berbagai program dan kegiatan yang inovatif dan berkelanjutan. Dengan kerjasama dari semua pihak, diharapkan dapat tercapai tujuan pendidikan yang bermutu dan merata bagi seluruh masyarakat di Kabupaten Kuantan Singingi.

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi memegang peran kunci dalam memimpin dan mengelola Dinas Pendidikan (Martalena, S. 2021).

Berikut adalah tugas-tugas utama yang diemban oleh Kepala Dinas Pendidikan:

1. Perumusan Kebijakan:

Menyusun dan merumuskan kebijakan strategis di bidang pendidikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengarahkan pelaksanaan kebijakan pendidikan sesuai dengan visi dan misi daerah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Perencanaan dan Pengorganisasian:

Menyusun rencana strategis dan rencana kerja Dinas Pendidikan. Mengorganisir sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pendidikan.

3. Pelaksanaan Program:

Memimpin pelaksanaan program dan kegiatan pendidikan, baik di bidang pendidikan dasar, menengah, maupun non-formal. Menjamin terlaksananya program-program peningkatan mutu pendidikan.

b. Sekretariat

Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi memiliki peran penting dalam mendukung operasional dan administrasi Dinas Pendidikan (Gusvira, D. 2023). Berikut adalah tugas-tugas utama Sekretariat:

1. Perencanaan dan Pengorganisasian

Menyusun rencana kerja tahunan Sekretariat, mengorganisir dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang mendukung kelancaran tugas-tugas Dinas Pendidikan.

2. Pengelolaan Administrasi

Mengelola administrasi umum, termasuk surat menyurat, pengarsipan, dan dokumentasi, memastikan kelancaran dan ketertiban administrasi di lingkungan Dinas Pendidikan.

3. Pengelolaan Keuangan:

Menyusun rencana anggaran dan belanja Dinas Pendidikan, melaksanakan pengelolaan keuangan, termasuk pencatatan, pengawasan,

dan pelaporan keuangan dan menyusun laporan keuangan berkala dan tahunan untuk disampaikan kepada pimpinan dan instansi terkait.

c. Kepala Bidang Paud dan Pendidikan Non Formal

Kepala Bidang PAUD dan Pendidikan Non Formal memiliki tanggung jawab dan tugas utama dalam mengelola, merencanakan, dan mengawasi program-program pendidikan anak usia dini (PAUD) serta pendidikan non formal, seperti pembinaan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, sosialisasi dan edukasi masyarakat, dan penanganan masalah Pendidikan lainnya. Dengan menjalankan tugas-tugas tersebut, Kepala Bidang PAUD dan Pendidikan Non Formal berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan akses yang lebih luas bagi anak-anak dan masyarakat untuk mendapatkan pendidikan yang layak. (Epriadi, D. 2020).

d. Kepala Bidang Pendidikan Dasar Kepala Bidang Dikdas dan PK-PLK

Kepala Bidang Pendidikan Dasar (Dikdas) dan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus (PK-PLK) memiliki peran dan tanggung jawab yang penting dalam mengelola dan meningkatkan kualitas pendidikan dasar serta pendidikan bagi anak-anak dengan kebutuhan khusus. Seperti perencanaan dan pengembangan program, pembinaan dan pelatihan, administrasi dan manajemen, sosialisasi dan edukasi masyarakat. Kepala Bidang Pendidikan Dasar dan Kepala Bidang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus berperan penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang inklusif, berkualitas, dan berkeadilan bagi semua peserta didik (JP, S. H. 2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Kepala Bidang sarana dan Prasarana

Kepala Bidang Sarana dan Prasarana di Dinas Pendidikan memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola, merencanakan, dan mengawasi pengadaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan serta relevansi keadaan yang dibutuhkan. Kepala Bidang Sarana dan Prasarana Dinas Pendidikan berperan penting dalam memastikan tersedianya fasilitas pendidikan yang memadai, berkualitas, dan mendukung proses pembelajaran yang efektif (Parid, & Afif, 2020).

f. Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga

Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga di Dinas Pendidikan atau Dinas terkait memiliki peran penting dalam mengembangkan dan mengelola program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan partisipasi pemuda dalam berbagai kegiatan, serta mempromosikan aktivitas olahraga di daerah. Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan pemuda dan mempromosikan gaya hidup sehat melalui olahraga (Heri, H., & Andayani, F 2020).

g. UPTD

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Pendidikan memiliki peran penting dalam pelaksanaan tugas-tugas teknis operasional dan administratif untuk mendukung Dinas Pendidikan di tingkat daerah. UPTD Dinas Pendidikan bertugas memastikan pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan pendidikan di wilayah kerjanya berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti pelaksanaan kebijakan pendidikan, pengelolaan sekolah, pelayanan pendidikan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengawasan dan evaluasi, pengembangan infrastruktur, pelaksanaan program khusus dan lain sebagainya. UPTD Dinas Pendidikan berperan penting dalam memastikan pelaksanaan kebijakan pendidikan berjalan efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di daerahnya (Ula, S. F. (2021).

4.3 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi

Visi.

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi. Visi tersebut ialah terwujudnya sistem pendidikan yang berkualitas dan merata di kabupaten kuantan singingi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, berkarakter, dan berdaya saing."

b. Misi.

Misi adalah sesuatu yang harus dilaksanakan oleh organisasi agar visi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Misi tersebut seperti meningkatkan mutu pendidikan, memperluas akses pendidikan, meningkatkan manajemen dan tata kelola pendidikan, pengembangan pendidikan berbasis karakter dan keterampilan, dan penguatan kemitraan dan kerjasama.

Dengan visi dan misi tersebut, Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi berkomitmen untuk menciptakan sistem pendidikan yang unggul dan merata, yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, berkarakter, dan siap bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi cukup baik yaitu berada pada rata-rata skor 75%. Artinya dalam motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik lagi.
- b. Iklim organisasi di dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori “Cukup baik” dengan rata-rata skor yaitu 75%. Artinya iklim organisasi sudah sesuai dengan harapan, namun perlu ditingkatkan lagi agar petugas atau pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja di dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi dengan koefisien korelasi diperoleh $r_{hitung}=0,9762 > r_{tabel}=0,2483$ dan keberartian korelasi diperoleh $t_{hitung} = 28,84 > t_{tabel}= 2,0166$ Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Motivasi kerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori cukup baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik lagi atau sangat tinggi, pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai terutama pada segi ketekunan kerja, sehingga motivasi kerja tersebut dapat meningkat menjadi lebih baik.
- b. Iklim organisasi didinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori baik. Untuk mencapai iklim organisasi yang lebih baik lagi atau sangat baik, upaya yang dilakuka oleh pimpinan adalah menciptakan tempat kerja yang nyaman agar pegawai bisa bekerja dengan baik
- c. Bagi pimpinan di dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi hendaknya memberi perhatian pada iklim organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. semakin baik iklim organisasi maka akan semakin meningkat motivasi kerja pegawai.
- d. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi dan meskipun demikian tetap diharapkan pimpinan memperhatikan setiap pegawai yang ditempatkan agar iklim organisasi yang dihasilkan bisa menjadi lebih baik lagi
- e. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTKA

- Andriyani, P. D., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Aggarwati, M. S., & Nurchayanto, H. (2020). Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 9(4), 138-149.
- Aikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ayu Dan Krisnani. (2018). Pengaruh lingkungan kerja sehingga menghasilkan suatu hubungan yang erat antar petugas k3l unpad. *Jurnal Pekerjaan Sosial*. 1 (2), 16-26
- Daryanto, H.M. (2013). *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depri, D. R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Al-Istimrar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 97-108.
- Dewi, P. E. R., & Surya, I. B. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan new kuta golf. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 784.
- Dannisa dan Siswati. (2018). Hubungan antara kebahagiaan ditempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan pt. Dwi prima sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati*. 7 (3), 199-205.
- Djaali. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Engkoswara dan qomariah aan. (2011). *Administrasi Pendidikan*, Bandung Alfabeta
- Enriadi, D. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo Provinsi Jambi. *Dialektika Publik*, 5(1), 1-9.
- Gusvira, D. (2023). Optimalisasi penggunaan tata ruang kantor dalam meningkatkan kinerja pegawai di sekolah menengah atas negeri 1 kuantan mudik kabupaten kuantan singingi (doctoral dissertation, universitas islam negeri sultan syarif kasim riau).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Haaland, I., Roth, C., & Wohlfart, J. (2023). *Designing information provision experiments. Journal of economic literature*, 61(1), 3-40.
- Hadiyanto.(2016). Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah Jakarta Kencana
- Hajar,Lubis, dan Permana. (2018). Pengaruh prilaku kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten aceh barat. *Jurnal Magister Manajemen*. 2(1), 46-57
- Hasanuddin, A. A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 111-120.
- Hasibuan, malayu S.P. (2011).*Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Jakarta: Bumi Aksara*
- Hendriawati, R., Syahril, S., Irsyad, I., & Al-kadri, H. (2021). Persepsi Pegawai tentang Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4210-4218.
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Jaya, A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Jambi. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Jambi.
- J S. H. (2021). Tugas Dinas Pendidikan Dan Dinas Pemuda Dan Olahraga Dalam Melakukan Pembinaan Dan Pengembangan Dan Pelestarian Olahraga Tradisional Asli Kuantan Singingi Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 (Di Desa Langsung Hulu Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Khairaningsih, N. S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pelaksanaan Keselamatan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Pln (Persero) Batam (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Kompri.(2015). Motivasi Pembelajaran perspektif guru dan siswa. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Litisma (2011) *Evaluasi Pendidikan*. Padang: UNP Press.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Long, S. Y., & Nordin, N. M. (2021). Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dengan Burnout Guru Sekolah Menengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(2), 167-180.
- Liliweri, Alo. (2014). *Sosilogi & Komukasi Organisasi*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Marliani, rosleny.(2015). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung Pustaka Setia
- Martalena, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- Maulani, G. A. F., & Mubarak, T. M. S. (2020). Analisis Pengaruh Teknologi Informasi Pada Iklim Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Perguruan Tinggi Swasta. *Journal Civics and Social Studies*, 4(2), 11-24.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Parid, M., & Alif, A. L. S. (2020). Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan. *Tafhim Al-'Ilmi*, 11(2), 266-275.
- Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfa Beta
- Prabu dan wijayanti. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada divisi penjualan pt united motor center suzuki ahmad yani surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*. 5(2), 104-117
- Rafiqah& Khatimah. (2014). pengaruh minat dan ketekunan dalam praktikum terhdapa aplikasi konsep fisika mahasiswa jurusan pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN alauddin makasar. *Jurnal Pendidikan Fisika*. 2(2),9-11
- Rduwan. (2011).*Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sragi, R. A. L., & Al-Hafiz, N. W. (2022). SISTEM INFORMASI PELAYANAN TERPADU PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI. *JURNAL PERENCANAAN, SAINS DAN TEKNOLOGI (JUPERSATEK)*, 5(2), 241-250.
- Sregar, S. (2013).*Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Soejana, N. & I. (2009). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, L., Sabandi, A., & Ningrum, T. A. (2023). Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman Barat. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(4), 371-376.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Ulla, S. F. (2021). s Sistem Informasi Kepegawaian Dinas Pendidikan menggunakan metode WATERFALL: Sistem Informasi Kepegawaian Dinas Pendidikan menggunakan metode WATERFALL. *Jurnal Teknik Informatika UNIKA Santo Thomas*, 403-411.
- Veldkamp, L. L. (2023). *Information choice in macroeconomics and finance*. Princeton University Press.

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1. Tabel Sampel

No	Nama	Jabatan
1.	H. Doni Aprialdi, M.H	Kepala Dinas Disdipora
2.	Herizon, S.Pd. Sd	Kepala Dinas
3.	Nurman Antoni, M.Pd	Kepala Bidang Dikdas Dan Pk-Plk
4.	Ibnu Rusdi, S.T	Kepala Bidang Sarana Dan Prasarana
5.	Endripon, S.Pd	Kepala Bidang Pemuda Dan Olahraga
6.	Al Pandri, S.Pd, Mm	Kepala Bidang Paud Dan Pnf
7.	Weli Hendri, S.Pd, Mm	Kasi Smp
8.	Drs. Maralis, M.Pd	Kasi Pembinaan Sd
9.	Deppi Noprizal, S.Pd, Mm	Plt. Kasubbag Umum
10.	R. Sahdan, Se	Analisis Keuangan Pusat/ Daerah
11.	Nurhayati, SP, M. Si	Pengawas Sekolah Muda
12.	Surya Kuriawan Masril, Sh	Pelatih Olahraga Muda
13.	Karnedi, SH	Pelatih Olahraga Muda
14.	Benny Hartoni, St	Kasi Alat Pelajaran
15.	Helmitra Dewi, S.Pd	Kasi Paud
16.	Yusrizal Zuhri, St	Kasi Bangunan Dan Gedung
17.	Widya Lesatari, S.P.Si	Peencanaan Ahli Muda
18.	Yondri Mulyai, St	Pengembangan Teknologi Pembelajaran Muda
19.	Alpion, S.Pd	Analisis Penelitian Dan Pengebangan (Bidang Paud)
20.	Pitayuni, SE	Seksi Pendidikan Keaksaaan Dan Kesetraaan
21.	Dewi Rahayu, Se	Analisis Laporan Keuangan
22.	Sri Novita Yance, Se	Fasilitator Kewirausahaan Pada Seksi Pembinaan Paud
23.	Asti Analiza, S.Sos	Analisis Keuangan
24.	Lasriana Ningsi, Se	Analisis Pengembangan Karir
25.	Hervin, SH	Analisis Pengebangan Paud
26.	Sandra Rivera, Se	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan
27.	Ade Fajli Purbata, St	Pengelola pengadaan Barang Dan Jasa Ahli Muda
28.	Asti Erlie,	Pengamistrasi Program Dan Kerjasama
29.	Adryan Riza Salim, St	Pengelola Pengadaan Barang Dan Jasa Ahli Muda
30.	Eldrianto, S.Pt	Perancang Srana Dan Prasarana Pendidikan
31.	Dafitta Marta Badillah, Se	Penyusun Program Kelembagaan Dan Kerjasama
32.	Nono Irawan, S.Pd	Analisis Kurikulum Dan Pembelajaran
33.	Peramis Rawati, S.Pt	Analisis Pengembangan Sdm Aparatur
34.	Meily Kartika, Se	Analisis Pengembangan Program Akademis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35.	Helmizar, ST	Analisis Layanan Umum
36.	Yunni Citra Zoraya, S.Pd	Pamong Belajar
37.	Budi Utomo	Pengawas Olahraga
38.	Irwandi	Bendahara
39.	Sulastri	Pengadministrasi Umum
40.	Sri Junika Pandu	Pengadministrasi Umum
41.	Nurhaini	Pengadministrasi Kurikulum
42.	Disman	Pengadministrasi Program Dan Kerjasama
43.	Elpis	Pengemudi
Jumlah		43 Orang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

KISI KISI INSTRUMEN PENELITIAN
Judul: Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi

Variabel	Indikator	Sub indikator	Item
Motivasi Kerja	1. Tanggung jawab	d. Kemauan untuk bekerja dengan baik e. Berusaha mengerjakan tugas dengan tuntas f. Tidak mengeluh dalam mengerjakan tugas	1-10
	2. Ketekunan	d. Bekerja sungguh-sungguh e. Pekerjaan diselesaikan dengan baik f. Bekerja dengan kesabaran	11-18
	3. Kegairahan kerja	d. Bekerja dengan penuh semangat e. Mengerjakan pekerjaan dengan senang f. Pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan penuh antisias	19-30
Iklim Organisasi	1. Rasa nyaman	d. Bekerja dengan nyaman e. Lingkungan kantor yang kondusif f. Inisiatif dalam bekerja	1-10
	2. Penghargaan	d. Berupaya menyelesaikan tugas dengan baik e. Fokus terhap tugas f. Meningkatkan kinerja	11-20
	3. Kepercayaan	c. Bekerja sama saat melaksanakan tugas d. Saling berbagi masalah	21-30

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip seluruh atau sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 3. Pengantar Angket Penelitian

PENGANTAR ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan

Singingi di Tempat

Dengan hormat

Terlebih dahulu saya mendo'akan Bapak/Ibu Pegawai berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Amiin.

Di tengah kesibukan yang sedang Bapak/Ibu Pegawai hadapi saat ini, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Pegawai meluangkan waktu untuk dapat mengisi angket ini. Adapun angket yang saya berikan kepada Bapak/Ibu Pegawai bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang **“Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai”**. Data dan informasi yang diperoleh dari pengisian angket ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak ada maksud lain untuk merugikan Bapak/Ibu Pegawai. Oleh sebab itu, sudilah kiranya Bapak/Ibu Pegawai untuk dapat memberikan informasi sesuai dengan apa yang terjadi sesungguhnya. Selanjutnya data dan informasi yang Bapak/Ibu Pegawai berikan akan dijaga kerahasiaannya.

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu Pegawai saya ucapkan terima kasih

Pekanbaru November 2023
Hormat Saya

Gespila Anggar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4. Petunjuk Pengisian Angket

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

A. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin Responden :

- Laki-Laki
- Perempuan

b. Umur Responden :

- < 30 Tahun
- 31-40 Tahun
- 41-50 Tahun
- 50 Tahun

c. Agama Responden :

- Islam
- Kristen

Pertama-tama bacalah setiap butiran pernyataan di bawah ini dengan seksama sebelum Bapak/Ibu memberikan jawaban, kemudian silahkan berikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan tersebut yang dianggap paling sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami.

Angket ini dibuat dalam bentuk pernyataan dan masing-masing disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Pilihan jawaban tersusun dalam bentuk:

1. Variabel motivasi kerja pegawai menggunakan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Cukup Setuju (CS) = 3, Kurang Setuju (KS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap cocok dengan memberikan tanda centang (✓) pada tempat/kolom yang sudah disediakan. Contoh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi Kerja pegawai :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	KS	STS
1.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh		√			

2. Variabel Iklim Organisasi pegawai menggunakan alternatif jawaban. Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Cukup Setuju (CS) = 3, Kurang Setuju (KS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap cocok dengan memberikan tanda centang (√) pada tempat/kolom yang sudah disediakan. Contoh Iklim Organisasi pegawai :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	KS	STS
1.	Pimpinan selalu mengapresiasi kerja saya jika bagus		√			

3. Jika bapak/ibu ingin mengganti pilihan maka beri tanda (X) pada jawaban keliru tersebut, selanjutnya pilih alternatif jawaban lain yang tersedia dengan memberi tanda check list (√). Demikianlah petunjuk ini diberikan, atas kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih

Lampiran 5. Variabel Penelitian

Angket Penelitian

Judul: Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Singingi

5.1 Iklim Organisasi(X)						
No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
5.1.1	Rasa Nyaman					
1.	Saya bekerja dengan senang hati					
2.	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Saya merasa tenang saat bekerja					
4.	Saya menyukai ruangan kerja saya					
5.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya					
6.	Lingkungan kerja saya sangat nyaman					
7	Rekan-rekan saya bisa diajak bekerja sama					
8	Sarana prasarana kerja memadai					
9	Pembagian tugas ditempat kerja saya sangat jelas,sehingga memudahkan saya dalam bekerja					
10.	Hubungan antar rekan kerja ditempat kerja saya terjalin dengan baik,sehingga mampu meningkatkan motivasi					

5.2 Penghargaan

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
1	Pimpinan selalu mengapresiasi kerja saya jika bagus					
2.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat pengambilan keputusan					
3.	Pimpinan selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan tugas dengan hasil yang baik					
4	Saya menerima promosi jabatan jika prestasi saya bagus					
5	Saya dapat insentif tambahan apabila saya berprestasi					
6	Organisasi tempat saya bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.3 Kepercayaan

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
21.	Rekan – rekan saya bisa dipercaya					
22.	Pimpinan selalu mempercayakan tugas-tugas kepada saya					
23.	Saya bersikap terbuka kepada rekan-rekan kerja saya					
24.	Jika ada masalah dengan pekerjaan selalu saya ceritakan pada rekan kerja saya					
25.	Saya percaya diri akan kemampuan yang saya miliki					
26.	Saya setai kepada organisasi					
27.	Sikap terbuka dalam memberikan suatu kebenaran seutuhnya					
28.	Karyawan percaya terhadap perintah pimpinan					
29.	Saya menjunjung tinggi kejujuran					
30.	Pimpinan memastikan untuk mendengar keluhan karyawan sebelum keputusan tentang pekerjaan dibuat					

5.2 Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
5.2.1	Tanggung Jawab					
	Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu					
	Saya berusaha menyelesaikan setiap permasalahan secara mandiri					
	Saya telah menjaga nama baik organisasi					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.2 Ketekunan

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
11.	Saya tidak mengeluh saat melaksanakan tugas					
12.	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas					
13.	Saya bekerja dengan penuh ketelitian					
14.	Saya tidak gelisah dalam melaksanakan tugas					
15.	Bila ada kerja lembur, saya merasa termotifasi dalam mengerjakannya dengan sebaik- Baiknya					
16.	Saya langsung mengerjakan tugas ketika diberikan					
17.	Saya selalu fokus dalam melakukan tugas meskipun tidak ada pimpinan					
18.	Saya selalu percaya diri pada kemampuan yang saya miliki					

5.2.3 Kegairahan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
19.	Saya bekerja dengan penuh semangat					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20.	Dalam melaksanakan tugas saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan					
21.	Saya selalu memberikan gagasan- gagasan untuk kemajuan organisasi					
22.	Saya bekerja tanpa ada paksaan					
23.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi					
24.	Saya mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien					
25.	Ada perasaan kurang puas apabila saya tidak menyelesaikan tugas tepat waktu					
26.	Saya berusaha cekatan dan terampil dalam menyelesaikan tugas kantor					
27.	Saya berusaha meningkatkan kinerja untuk mencapai target Organisasi					
28.	Saya berusaha mencari metode yang tepat agar hasil kinerja saya menjadi lebih baik					
29.	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					
30.	Saya bekerja dengan penuh semangat dan keyakinan.					



© Hak

milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

Lampiran 6. Data Angket (X) Iklim Organisasi

No	Rasa Nyaman										Penghargaan										Kepercayaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	109		
2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	103		
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	105		
4	2	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	110	
5	3	4	3	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	2	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	121	
6	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	116
7	2	4	5	4	2	4	5	2	3	5	4	2	5	2	3	5	4	2	2	4	4	2	5	2	3	5	4	2	5	2	103
8	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	122
9	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	122
10	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	123
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	110
12	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	132
13	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	114
14	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	118
15	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	109
16	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	90
17	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	119
18	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	105
19	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	120
20	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	105

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p...
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	120
6	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105	
7	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105	
8	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	135	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
10	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	90	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
13	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	135	
14	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105	
15	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	111	
16	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	99	
17	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	105	
18	2	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	4	4	112		
19	3	4	3	4	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	112	
20	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	119	
21	2	4	5	4	2	4	5	2	3	5	2	4	5	4	2	4	5	2	3	5	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	4	4	108		
22	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	128	
23	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	128	
24	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	129	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
26	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	139	
27	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic Univ

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



© Hak

Lampiran 7. Data Y (Motivasi Kerja)

No	Rasa Nyaman										Ketekunan								Kegairahan Kerja										Jumlah			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	#	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	
1	3	3	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	109	
2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	101	
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	105	
4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	110
5	4	3	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	119
6	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	4	116
7	4	5	4	2	4	5	2	3	5	4	2	5	2	3	5	4	2	4	2	4	2	4	5	4	2	4	5	2	2	5	2	104
8	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	124
9	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	124	
10	5	5	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	127
11	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
12	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	135
13	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	106
14	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	117	
15	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	109	
16	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	90
17	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	124	
18	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	105	
19	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	120	
20	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	105

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p...
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

State Islamic Univ



1	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	120	
2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	105	
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	105	
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	135	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
6	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	5	95
7	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	101	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
9	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	135
30	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	105
31	3	5	3	4	3	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	109
32	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	100
33	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	104
34	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4	2	4	4	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	4	5	111
35	3	4	3	4	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	111
36	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	116
37	2	4	5	4	2	4	5	2	3	5	2	4	5	4	2	4	5	2	4	2	4	5	4	2	4	5	2	4	109
38	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	130
39	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	130
40	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	131
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
42	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	138
43	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	96

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p...
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa...

Lampiran 8. Uji Normalitas Data X

No	X	Z	F(z)	S(z)	F(z)-S(z)
1	90	-1,81	0,0354	0,0930	0,0576
2	90	-1,81	0,0354	0,0930	0,0576
3	90	-1,81	0,0354	0,0930	0,0576
4	90	-1,81	0,0354	0,0930	0,0576
5	94	-1,49	0,0682	0,1163	0,0481
6	99	-1,09	0,1370	0,1395	0,0025
7	103	-0,78	0,2186	0,1860	0,0325
8	103	-0,78	0,2186	0,1860	0,0325
9	105	-0,62	0,2681	0,3488	0,0808
10	105	-0,62	0,2681	0,3488	0,0808
11	105	-0,62	0,2681	0,3488	0,0808
12	105	-0,62	0,2681	0,3488	0,0808
13	105	-0,62	0,2681	0,3488	0,0808
14	105	-0,62	0,2681	0,3488	0,0808
15	105	-0,62	0,2681	0,3488	0,0808
16	108	-0,38	0,3516	0,3721	0,0205
17	109	-0,30	0,3813	0,4186	0,0373
18	109	-0,30	0,3813	0,4186	0,0373
19	110	-0,22	0,4119	0,4651	0,0533
20	110	-0,22	0,4119	0,4651	0,0533
21	111	-0,14	0,4429	0,4884	0,0455
22	112	-0,06	0,4743	0,5349	0,0606
23	112	-0,06	0,4743	0,5349	0,0606
24	114	0,09	0,5374	0,5581	0,0207
25	116	0,25	0,5996	0,6047	0,0051
26	116	0,25	0,5996	0,6047	0,0051
27	118	0,41	0,6593	0,6279	0,0314
28	119	0,49	0,6878	0,6744	0,0134
29	119	0,49	0,6878	0,6744	0,0134
30	120	0,57	0,7153	0,7442	0,0289
31	120	0,57	0,7153	0,7442	0,0289
32	120	0,57	0,7153	0,7442	0,0289
33	121	0,65	0,7415	0,7674	0,0259
34	122	0,73	0,7665	0,8140	0,0475
35	122	0,73	0,7665	0,8140	0,0475
36	123	0,81	0,7900	0,8372	0,0472

Dak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37	128	1,20	0,8854	0,8837	0,0017
38	128	1,20	0,8854	0,8837	0,0017
39	129	1,28	0,9000	0,9070	0,0070
40	132	1,52	0,9356	0,9302	0,0054
41	135	1,76	0,9605	0,9767	0,0162
42	135	1,76	0,9605	0,9767	0,0162
43	139	2,07	0,9809	1,0000	0,0191
jumlah	4851				
mean	112,81				
SD	12,63				
Varians	159,54				
Lo	0,0808				
L tabel	6,48074				

Disimpulkan bahwa $Lo < L$ tabel maka data tersebut normal

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 9. Uji Normalitas Data Y

No	Y	Z	F(z)	S(z)	F(z)-S(z)
1	90	-1,87	0,0305	0,0465	0,0160
2	90	-1,87	0,0305	0,0465	0,0160
3	95	-1,47	0,0703	0,0698	0,0005
4	96	-1,39	0,0817	0,0930	0,0113
5	100	-1,07	0,1414	0,1163	0,0251
6	101	-0,99	0,1600	0,1628	0,0027
7	101	-0,99	0,1600	0,1628	0,0027
8	104	-0,75	0,2253	0,2093	0,0160
9	104	-0,75	0,2253	0,2093	0,0160
10	105	-0,67	0,2500	0,3488	0,0989
11	105	-0,67	0,2500	0,3488	0,0989
12	105	-0,67	0,2500	0,3488	0,0989
13	105	-0,67	0,2500	0,3488	0,0989
14	105	-0,67	0,2500	0,3488	0,0989
15	105	-0,67	0,2500	0,3488	0,0989
16	106	-0,59	0,2760	0,3721	0,0961
17	109	-0,35	0,3613	0,4651	0,1038
18	109	-0,35	0,3613	0,4651	0,1038
19	109	-0,35	0,3613	0,4651	0,1038
20	109	-0,35	0,3613	0,4651	0,1038
21	110	-0,28	0,3916	0,4884	0,0967
22	111	-0,20	0,4226	0,5349	0,1122
23	111	-0,20	0,4226	0,5349	0,1122
24	114	0,04	0,5178	0,5581	0,0404
25	116	0,20	0,5810	0,6047	0,0237
26	116	0,20	0,5810	0,6047	0,0237
27	117	0,28	0,6119	0,6279	0,0160
28	118	0,36	0,6422	0,6512	0,0090
29	119	0,44	0,6715	0,6744	0,0029
30	120	0,52	0,6999	0,7442	0,0443
31	120	0,52	0,6999	0,7442	0,0443
32	120	0,52	0,6999	0,7442	0,0443
33	124	0,84	0,8006	0,8140	0,0134
34	124	0,84	0,8006	0,8140	0,0134
35	124	0,84	0,8006	0,8140	0,0134
36	127	1,08	0,8607	0,8372	0,0235

Pajak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37	130	1,32	0,9071	0,8837	0,0234
38	130	1,32	0,9071	0,8837	0,0234
39	131	1,40	0,9197	0,9070	0,0127
40	135	1,72	0,9575	0,9767	0,0192
41	135	1,72	0,9575	0,9767	0,0192
42	135	1,72	0,9575	0,9767	0,0192
43	138	1,96	0,9752	1	0,0248
jumlah	4878				
mean	113,44				
SD	12,51				
Varians	156,59				
Lo	0,1122				
L tabel	6,48074				

Disimpulkan bahwa $Lo < L$ tabel maka data tersebut normal

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 10. Uji Homogenitas Data X dan Y

No	X	Y
1	109	109
2	103	101
3	105	105
4	110	110
5	121	119
6	116	116
7	103	104
8	122	124
9	122	124
10	123	127
11	110	114
12	132	135
13	114	106
14	118	117
15	109	109
16	90	90
17	119	124
18	105	105
19	120	120
20	105	105
21	120	120
22	105	105
23	105	105
24	135	135
25	90	90
26	90	95
27	90	101
28	120	120
29	135	135
30	105	105
31	111	109
32	99	100
33	105	104
34	112	111
35	112	111
36	119	116

Diak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37	108	109
38	128	130
39	128	130
40	129	131
41	116	118
42	139	138
43	94	96

	Variable 1	Variable 2
Mean	112,814	113,442
Variance	159,536	156,586
Observations	43	43
df	42	42
F	1,0188	
P(F<=f) one-tail	0,47603	
F Critical one-tail	1,6709	

Di simpulkan bahwa F hitung 1,0188 < F tabel 1,6709 maka kedua data tersebut bersifat homogen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 11. Uji Hipotesis

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Diak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	109	109	11881	11881	11881
2	103	101	10403	10609	10201
3	105	105	11025	11025	11025
4	110	110	12100	12100	12100
5	121	119	14399	14641	14161
6	116	116	13456	13456	13456
7	103	104	10712	10609	10816
8	122	124	15128	14884	15376
9	122	124	15128	14884	15376
10	123	127	15621	15129	16129
11	110	114	12540	12100	12996
12	132	135	17820	17424	18225
13	114	106	12084	12996	11236
14	118	117	13806	13924	13689
15	109	109	11881	11881	11881
16	90	90	8100	8100	8100
17	119	124	14756	14161	15376
18	105	105	11025	11025	11025
19	120	120	14400	14400	14400
20	105	105	11025	11025	11025
21	120	120	14400	14400	14400
22	105	105	11025	11025	11025
23	105	105	11025	11025	11025
24	135	135	18225	18225	18225
25	90	90	8100	8100	8100
26	90	95	8550	8100	9025
27	90	101	9090	8100	10201
28	120	120	14400	14400	14400
29	135	135	18225	18225	18225
30	105	105	11025	11025	11025
31	111	109	12099	12321	11881
32	99	100	9900	9801	10000
33	105	104	10920	11025	10816
34	112	111	12432	12544	12321
35	112	111	12432	12544	12321
36	119	116	13804	14161	13456

37	108	109	11772	11664	11881
38	128	130	16640	16384	16900
39	128	130	16640	16384	16900
40	129	131	16899	16641	17161
41	116	118	13688	13456	13924
42	139	138	19182	19321	19044
43	94	96	9024	8836	9216
Jumlah	4851	4878	556787	553961	559946

Untuk mencari nilai r menggunakan rumus korelasi product moment

$$r_{xy} = \frac{43 \sum 556787 - (4851)(4878)}{\sqrt{\{43 \sum 553961 - (4851)^2\} \{43 \sum 559946^2 - (4878)^2\}}}$$

$$r_{xy} = 0,9762$$

$$r_{\text{tabel}} = 0,2483$$

sehingga di simpulkan bahwa $r_{xy} 0,9762 > r_{\text{tabel}} 0,2483$ maka hubungan iklim

organisasi terhadap motivasi kerja kuat

dan untuk Korelasi nilai dengan uji-signifikan yaitu

$$t = \frac{0,9762 \sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,9762^2}}$$

$$t = 28,84$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,016$$

dengan itu dapat di simpulkan bahwa $t_{\text{hitung}} 28,84 > t_{\text{tabel}} 2,016$ maka terdapat

hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja..

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 12. Tabel r Product Moment

Tabel Uji Korlasi Product Moment

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742

Lampiran 13. Tabel Distribusi t

Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,031
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 14. Luas Kurva

Tabel Luas di Bawah Lengkungan Kurve Normal dari 0 S/D Z

z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2517	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2703	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2995	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4419	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4686	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4808	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4890
2,3	4898	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4916
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4074	4975	4976	4977	4977	4987	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4982	4982	4083	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4986	4996	4996	4996	4996	4997	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 15. Dokumentasi Penelitian



Hak Cipta D

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP



GESPILA ANGGARA, lahir di Langsung Hulu, Kuantan Singingi, Provinsi Riau. Pada tanggal 30 September 2000 Anak Ke – 4 Dari 5 Bersaudara. Dari pasangan Bapak Marjoni, S.Pd dan Ibu Erni, S.Pd. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri 020 Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi, Riau dan selesai pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah yaitu SMP 006 Sentajo Raya. Kemudian melanjutkan kembali pendidikan ke SMAN 1 TELUK KUANTAN dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perkuliahan sebagai mahasiswa di Universitas Sultan Syarif Kasim Riau di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, dengan Program Studi Administrasi Negara. Setelah menjalani proses perkuliahan hingga semester 5 penulis melakukan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Koordinator Wilayah Dinas Pendidik dan Kebudayaan dan Olahraga Kecamatan Sentajo Raya. Dan pada semester 7 penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sukaraja Kec. Logas Tanah Darat. Kemudian Pada bulan Agustus tahun 2024 penulis melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Pemuda & Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi” di bawah naungan Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc, Sc. Berdasarkan hasil ujian Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial pada tanggal 19 september 2024, maka penulis di nyatakan LULUS dengan IPK 3,29 dan berhak menyanggah gelar Sarjana Sosial (S.Sos).