

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Sains



OLEH :

NAMA : YULIENDRI

NPM : 157220023

BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

TESIS

Oleh

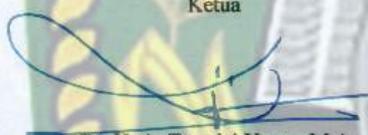
Yuliendri

NPM : 157220023

TIM PENGUJI

Ketua

Sekretaris


Dr. H. A. Tarmizi Yussa, M.A


Indra Safri, S.Sos, M.Si

Anggota I


Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos, M.Si

Mengetahui
Direktur Program Pasca Sarjana
Universitas Islam Riau


Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

TESIS

NAMA : YULIENDRI
NIM : 157220023
Bidang Kajian Utama : ADMINISTRASI PUBLIK

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I
Pekanbaru, 22 Maret 2019

Dr. H. Syafhendry, M.Si

Pembimbing II
Pekanbaru, 23 Maret 2019

Indra Syafri, S.Sos, M.Si

Mengetahui
Ketua Program Ilmu Administrasi Publik
Pasca Sarjana Universitas Islam Riau

Lilis Suriani, S.Sos, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta ujian konfrehensif penelitian yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YULIENDRI
NPM : 157220023
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S.2)
Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konfrehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, ~~apabila~~ dikemudian hari ditentukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konfrehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Februari 2019

Pelaku Pernyataan



Yuliendri



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28281 Riau
Telp. (+62) (761) 674717 - 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 039/UIR/KPTS/PPs-IA/2018
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :**
- Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS - UIR.
 - Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 - Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat :**
- Undang – Undang Nomor : 20 Tahun 2003
 - Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999
 - Keputusan Presiden Republik Indonesia :
 - Nomor : 85/M/1999
 - Nomor : 102/M/2001
 - Nomor : 228/M/2001
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :
 - Nomor : 232/U/2000
 - Nomor : 234/U/2000
 - Nomor : 176/O/2001
 - Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :
 - Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 5020/D/T/2010
 - Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 5021/D/T/2010
 - Nomor : 166/D/T/2007
 - Nomor : 2/Dikti/Kep/1991
 - Nomor : 490/D/T/2007 Jo. Nomor : 5150/D/T/2011
 - Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 5019/D/T/2010
 - Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 7322/D/T/K-X 2012
 - Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :
 - Nomor : 007/Kep.D/YLPI-III/1993
 - Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VII/2005
 - SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 129/UIR/KPTS/2008

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :**
- Menunjuk :
 - Nama : Dr. H. Syafhendry, M.Si sebagai Pembimbing I
 - Nama : Indra Safri, S.Sos., M.Si sebagai Pembimbing II
- Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :
- Nama : YULIENDRI
N.P.M : 157120023
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI".
- Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
 - Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
 - Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 - Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN :** Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



DITETAPKAN DI : PEKANBARU
PADA TANGGAL : 26 Februari 2018

Direktur
Dr. Ir. Salput Bahri, M.Ec.
NIK. 02-11-02-199

- Tambaran : Dicampakan Kepada :
- Yth. Bapak Kepala Wilayah X di Padang
 - Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 - Yth. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru
 - Yth. Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 - Peringkat DISSK_BIMBINGAN_doc_jmds

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah hingga penulis dapat merampungkan penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti”. Tesis ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat Guna memperoleh gelar Magister Sains pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru. Penyelesaian Tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih setulusnya Kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H Syafrinaldi.SH,MCL Rektor Univeritas Islam Riau yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri., M.Ec selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang telah memberikan dan menyediakan sarana dan prasana belajar sehingga penulis dapat menimba ilmu dengan maksimal
3. Ibu Lilis Suriani, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Ilmu Administrasi yang telah mengizinkan Penulis untuk mengambil judul Tesis yang telah Penulis di ajukan.
4. Bapak Dr. H.Syafhendry, M.Si selaku Pembimbing 1 yang memberikan arahan dan bimbingan dan saran sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini
5. Bapak Indra Safri, S.Sos, M.Si yang bertindak sebagai pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Publik serta Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan da sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

7. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pasca Sarjana Universitas Islam Riau dan perpustakaan Universitas Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan Administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.
8. Bapak Drs.H.Nuriman,MH selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti beserta Staf yang telah membantu penulis dalam memberikan data sehingga penelitaian ini dapat selesai dengan baik.
9. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta atas segala pengorbanan dan kasih sayang serta air mata dan doanya untuk ananda.
10. Dan juga tidak lupa buat rekan-rekan angkatan 2015 yang telah memberikan bantuan dan motivasi untuk menyelesaikan Tesis ini semoga kita semua sukses, amin.

Penulis bermohon kepada Allah SWT semoga jasa baik Beliau semua dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal , amin. Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi nusa dan bangsa, Amin

Pekanbaru, Maret 2019
Penulis
Ttd

Yuliendri

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

Abstrak

Oleh

YULIENDRI

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk menganalisa dan menggali Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti fenomena mengenai rendahnya semangat kerja aparatur sipil negara dalam hal ini kurang berkoordinasi dengan atasan Kurangnya kerja sama dalam melaksanakan kegiatan, Sebagian Aparatur Sipil Negara Kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan Sebagian Aparatur Sipil Negara selalu keluar kantor tanpa izin dari pimpinan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan tergolong ke dalam penelitian survey. dengan teknik analisa data dengan menggunakan analisis statistic deskriptif dan menggunakan alat pengumpul data kuesioner, wawancara dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti yang mana keseluruhan responden yaitu 39 orang. Jenis data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data skunder, data primer merupakan data yang di dapatkan melalui kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder berupa dokumentasi atau peraturan yang berkaitan dengan tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti data pendukung Lainnya. Setelah melalui proses penelitian dan penyajian serta analisis data, dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan SPSS didapatkan Hasil adanya pengaruh positif antara Iklim Organisasi Terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti Setelah melakukan pengolahan data diketahui bahwa adanya pengaruh positif antara iklim organisasi dengan semangat kerja aparatur negeri sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti.

Kata kunci: Iklim organisasi, semangat kerja

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON WORK SPIRIT OF COUNTRY CIVIL APPARATUS IN EDUCATION AND CULTURE OF DISTRICT MERANTI

Abstract

By

YULIENDRI

This research was carried out with the intention of analyzing and exploring the influence of organizational climate on the enthusiasm of the work of the State Civil Service Education and Culture Office of Kepulauan Meranti Regency. The state is less responsible for work and some of the State Civil Apparatus always leave the office without permission from the leadership. This research was conducted using quantitative methods and classified into survey research. with data analysis techniques using descriptive statistical analysis and using questionnaires, interviews and observations. The population in this study were all employees of the Department of Education and Culture of the Meranti Islands Regency, where the total respondents were 39 people. The types of data collected include primary data and secondary data, primary data is data obtained through questionnaires and interviews while secondary data in the form of documentation or regulations relating to the duties and functions of the Office of Education and Culture of Kepulauan Meranti Other supporting data. After going through the process of research and presentation and data analysis, it can be concluded that using SPSS the results of a positive influence between Organizational Climate on the morale of the State Civil Service in the Meranti District Education and Culture Office After data collection is known that there is a positive influence between organizational climate with the spirit of work of the civil service apparatus of the Education and Culture Office of Kepulauan Meranti Regency.

Keywords: *Organizational climate, work morale*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Kegunaan Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	
2.1 Kajian kepustakaan	15
2.2. Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai	33
2.3. Kerangka Pikir	34
2.4. Hipotesis	35
2.5. Hasil Penelitian Terdahulu	36
2.6. Konsep operasional	40
2.7. Operasionalisasi Variabel	42
2.8. Teknik pengukuran	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian	47
3.2. Lokasi penelitian	47
3.3. Populasi dan Sampel	48
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	49
3.5. Jenis dan Sumber data	49
3.6. Teknik Pengumpulan Data	50
3.7. Teknik Analisa Data	50
3.8. Jadwal Kegiatan penelitian	54

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Ringkas Kabupaten Kepulauan Meranti	55
4.2. Deskripsi singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten	64
4.3. Struktur organisasi	65
4.4. Tugas dan Fungsi	65

BAB V ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1. Identitas Responden	87
5.2. Hasil Penelitian dan analisis data	89
5.3. Analisa data	100
5.4. Pembahasan	102

BAB V PENUTUP

6.1. Kesimpulan	110
6.2. Saran	111

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIR

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
II. 1. : Penelitian terdahulu	36
II. 2. : Operasional variabel	42
II.3 : Interval dari Indikator Iklim Organisasi	45
III. 4 : Interval dari Indikator Semangat Kerja	46
III. 1. : Populasi sampel penelitian	49
III. 2. : Jadwal dan Waktu Penelitian	54
V.1. : distribusi responden menurut Umur	87
V.2. : distribusi responden Jenis Kelamin	88
V.3. : distribusi responden Pendidikan	88
V.4. : Tanggapan responden terhadap Supportive (pendukung)	90
V.5. : Tanggapan responden terhadap collegial (pertemanan)	93
V.6. : Tanggapan responden terhadap intimate (keintiman)	95
V.7. : Tanggapan responden terhadap kedisipinan	97
V.8 : Tanggapan responden terhadap kerajinan pegawai dalam bekerja .	100
V.9 : Tanggapan responden terhadap ketelitian pegawai	102
V.10 : Tanggapan responden terhadap Variabel Iklim organisasi	104
V.11 : Tanggapan responden terhadap Variabel semangat kerja	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II. 1 : Kerangka Pikir penelitian	35
IV.1 : Struktur Organisasi	67



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia saat ini merupakan negara yang sedang giat-giatnya melakukan pembangunan dan pembenahan terhadap setiap sendi kehidupan rakyat. Setelah lebih kurang 12 (dua belas) tahun dilanda krisis yang multi dimensi yang telah meluluh lantakkan usaha-usaha kecil maupun besar, membuat keterpurukan ekonomi yang berkepanjangan dan mengikis nilai moral masyarakat. Kini perlahan namun mulai nampak kepastian masa depan yang semakin membaik, namun usaha harus terus dilakukan tidak boleh merasa puas dengan pencapaian yang ada saat ini, karena masih banyak ceruk kehidupan yang belum tersentuh oleh program pembangunan dan pembenahan negara ini.

Pemerintah memegang peran dan tanggung jawab atas kemakmuran dan kesejahteraan yang menjadi cita-cita luhur bangsa ini sejak berdiri Tahun 1945 sampai saat ini. Pemerintah juga berkewajiban menyelenggarakan roda kehidupan berbangsa dan bernegara, mengayomi masyarakat, menjamin pendidikan yang layak, memberikan pelayanan umum dan memberikan rasa aman kepada masyarakat.

Pemerintah yang baik adalah pemerintah yang di dalamnya terdiri dari orang-orang yang kompeten, bermotivasi tinggi, dan bermoral tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga apa yang menjadi amanah dan harapan dapat dirasakan hasil dan manfaatnya. Pemerintah dalam hal ini baik pusat maupun daerah harus selalu seiring sekata dalam melaksanakan tugas mengemban amanah rakyat, sehingga tidak terjadi salah penafsiran dalam penerapan rencana pembangunan yang mana untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu aspek kesejahteraan masyarakat ialah pendidikan, dalam hal ini pemerintah baik dipusat maupun di tingkat daerah dapat melaksanakan pelayanan pendidikan kepada masyarakat, hal tersebut menjadi urusan pemerintahan Konruen bagi daerah yang tertuang Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah pada Pasal 11 Urusan pemerintahan konkuren sebagaimana di maksud dalam Pasal 9 ayat (3) yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan. Urusan Pemerintahan Wajib sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar.

Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah Urusan Pemerintahan Wajib yang sebagian substansinya merupakan Pelayanan Dasar. kemudian pada pasal 12 Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi:

- a. pendidikan;
- b. kesehatan;
- c. pekerjaan umum dan penataan ruang;
- d. perumahan rakyat dan kawasan permukiman;
- e. ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan
- f. masyarakat; dan
- g. sosial.

Salah satu urusan wajib yang dimiliki oleh pemerintah daerah yang berkaitan dengan pelayanan dasar ialah pendidikan, dalam hal ini pemerintah daerah baik di provinsi maupun kabupaten/kota diwajibkan melakukan pelayanan kepada masyarakat baik secara langsung maupun dalam bentuk pelayanan pendidikan seperti sekolah dan untuk melakukan pelayanan pendidikan maka dari itu instansi dinas Pendidikan di daerah merupakan suatu yang perlu untuk di bentuk.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Pemerintah Kabupaten Meranti, Instansi ini garis terdepan dalam melayani pembangunan pendidikan dan kebudayaan di daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pembentukan Susunan, Kedudukan Tugas Pokok Organisasi Sekretariat Daerah

dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan kemudian dijabarkan dengan Peraturan Bupati Kepulauan Meranti Nomor 32 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Kepulauan Meranti dibidang Pendidikan dan Kebudayaan.

Tentunya pelaksanaan tugas pemerintah baik secara khusus maupun umum dilakukan oleh aparatur sipil negara sebagai pelaksana tugas dan pekerjaan yang bersifat kenegaraan dalam instansi pemerintah, maka dari itu sebagai sumber daya dalam organisasi dan juga sumber daya manusia tentunya harus memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai untuk mengembang suatu tanggungjaab dan melaksanakan tugas.

Kemampuan kerja seorang Aparatur Sipil Negara dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, sikap moral, motivasi, pendidikan, keterampilan dan masih banyak lagi, namun yang paling penting adalah motivasi yang ada dalam diri seorang Aparatur Sipil Negara tersebut. Maka dari itu sangat penting bagi organisasi sendiri untuk mengerti kondisi organisasi serta kondisi sumber daya manusianya.

Oleh sebab untuk memacu semangat kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan perlu didukung oleh iklim organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Walaupun kita tidak dapat melihat dan menyentuh iklim organisasi, kehadirannya bagaikan udara didalam ruangan yang mengitari dan mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi. Begitu juga secara timbal balik, iklim organisasi dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi di dalam suatu organisasi. Masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan suatu metoda penanggulangan sendiri yang secara umum dan keseluruhan menciptakan iklim organisasi.

Sebagai gambaran nyata, bisa saja sebagian organisasi nampak sibuk dan efisien, sementara yang lainnya nampak terkesan santai. Dalam hal ini, suatu organisasi dapat saja merekrut dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi untuk mempertahankan tingkat dan pola iklimnya agar berjalan sinambung dan langgeng. Begitu juga sebaliknya, seorang pekerja dapat memilih iklim organisasi yang disukainya sebagaimana seseorang memilih iklim geografis tertentu, seperti pantai, pegunungan, atau padang pasir dalam hal mana mereka memilih iklim organisasi yang disukai.

Iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja para pekerja didalam organisasi, baik posisinya sebagai atasan maupun bawahan. Iklim organisasi akan mempengaruhi hal tersebut dengan memberi harapan terhadap para pekerja akan konsekuensi yang akan timbul dari berbagai keputusan yang diambil. Dalam hal ini para pekerja mengharapkan imbalan dan kepuasan atau bahkan merasa frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasinya. Maka iklim organisasi yang sehat adalah kondisi organisasi yang dapat mendukung kerja anggota organisasi tersebut baik dukungan berupa hubungan individu dan kelompok serta dukungan dari peralatan sarana dan prasana. Sebagai contoh pendisiplinan yang tidak bijaksana dapat menjadi sumber tekanan bagi para pekerja yang pada gilirannya memang

bisa saja menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik secara temporer, namun secara jangka panjang dapat mengorbankan iklim organisasi secara keseluruhan.

Iklim organisasi dapat bergerak pada suatu garis yang kontinum beranjak dari yang paling menyenangkan, keningkat yang netral sampai keningkat yang paling tidak menyenangkan. Baik atasan maupun para pekerja menginginkan iklim yang lebih menyenangkan untuk memicu prestasi dan kepuasan kerja mereka. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh pegawai pada saat mereka Umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pemimpin atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Pendapat mengenai dimensi iklim organisasi juga dikemukakan oleh Greenberg dan Baron yang dikutip oleh Vivi dan Rorlen (2007:127) yang menyebutkan bahwa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1. Kepercayaan, dimana setiap karyawan berusaha keras dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.
2. Dukungan keputusan bersama (karyawan pada semua tingkatan dalam organisasi diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai masalah dan semua kebijakan

organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka serta berperan serta dalam dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

3. Kejujuran (suasana umum yang diliputi kejujuran dan dan keterusterangan harus mewarnai hubungan dalam organisasi dan karyawan mampu mengatakan apa yang mereka pikirkan.
4. Komunikasi (karyawan organisasi relatif tahu akan informasi yang berhubungan dengan tugas mereka)
5. Fleksibilitas/Otonomi (karyawan di setiap tingkatan dalam organisasi mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima saran atau pun menolak dengan pikiran mereka.
6. Resiko pekerjaan (adanya komitmen dalam organisasi tentang resiko tinggi, kualitas tinggi, dan produksi tinggi dengan menunjukkan perhatian besar pada anggota lainnya.

Iklm organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja serta semangat para pekerja didalam organisasi, baik posisinya sebagai atasan maupun bawahan. Iklm organisasi merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklm organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklm organisasi. Disamping itu sebagai sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

Suatu organisasi mempunyai iklm berbeda dengan organisasi lainnya. Iklm dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana

mengaturinya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Wirawan (2013) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim organisasi yang baik dan positif dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pernyataan tersebut diperkuat oleh Ayundiarini dalam Armaya, et al. (2016) yang berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan persepsi dari karyawan baik secara personal maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi atau perusahaan yang secara rutin tentang lingkungan internal organisasi atau perusahaan yang akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan serta menentukan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian mengenai iklim organisasi dan pengaruhnya kepada semangat kerja antara lain, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Werang (2015) yang menunjukkan hasil yaitu iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dalam penelitian Werang (2015) juga menyatakan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja juang turut ditentukan oleh kondusif atau tidak kondusifnya iklim organisasi. Apabila iklim organisasi dikatakan kondusif, maka akan menciptakan dan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja karyawan, dan sebaliknya, jika iklim organisasi tidak kondusif, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti

menurunnya hasil kinerja terhadap perusahaan, kurangnya komitmen pada perusahaan, dan melemahkan semangat kerja karyawan itu sendiri

iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan semangat pegawai. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh Stinger (Maulidani, 2013) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat anggota organisasi. Hasil Penelitian Maulidani (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung.

Iklim organisasi akan mempengaruhi hal tersebut dengan memberi harapan terhadap para pekerja akan konsekuensi yang akan timbul dari berbagai keputusan yang diambil. Dalam hal ini para pekerja mengharapkan imbalan dan kepuasan atau bahkan merasa frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasinya. Maka iklim organisasi yang sehat adalah sebuah rencana jangka panjang yang melihat dan mempersepsi iklim organisasi sebagai aset organisasi. Sebagai contoh pendisiplinan yang tidak bijaksana dapat menjadi sumber tekanan bagi para pekerja yang pada gilirannya memang bisa saja menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik secara temporer, namun secara jangka panjang dapat mengorbankan iklim organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasi dapat bergerak pada suatu garis yang kontinum beranjak dari yang paling menyenangkan, ketinggian yang netral sampai ketinggian yang paling tidak menyenangkan.

Baik atasan maupun para pekerja menginginkan iklim yang lebih menyenangkan untuk memicu semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja yang tinggi dapat dinilai dengan melihat tinggi rendahnya kinerja aparatur Sipil Negara, tingkat absensi, labor turn over, tinggi rendahnya tingkat kerusakan, kegelisahan, keluhan dan pemogokan. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil. Berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos perunit akan diperkecil.

Menyadari arti pentingnya semangat kerja pimpinan berupaya untuk meningkatkan dan menjaga semangat kerja para karyawan di setiap instansi yang ada. Hal ini berkaitan dengan fungsi organisasi pemerintah yang senantiasa mengemban tugas yang bersifat pelayanan umum. Oleh karena itu pemerintah berupaya mencantumkan dalam GBHN untuk menjadikan sasaran dari pengembangan sumber daya manusia dan ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta mendidik dan mengarahkan mereka pada pembentukan tenaga kerja yang profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi, dan produktif. Peningkatan semangat kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karena dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan serta harkat para karyawan. Upaya peningkatan semangat kerja bagi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Mereka harus terus berupaya mendorong peningkatan semangat kerja dan mengetahui berbagai indikasi dari turunnya semangat kerja para bawahannya.

Sehingga dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pentingnya iklim organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti menjadi hal penting untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan aparatur Sipil Negara, karena apabila iklim organisasi kurang kondusif maka tentu akan mengganggu semangat kerja yang dimiliki aparatur dan akan berdampak pada kinerja serta hasil kerja dan berimbas kepada tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Begitu juga yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti yang mana pada pengamatan yang telah dilakukan peneliti menunjukkan fenomena ada sebagian aparatur sipil negara kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan sebagian organisasi perangkat daerah menampakkan iklim organisasi kurang kondusif. Kemudian beberapa fenomena-fenomena lainnya didapatkan melalui observasi melalui dari prasurvey yang dilakukan ada beberapa fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti antara lain:

- 1) Sebagian Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti kurang berkoordinasi dengan atasan sehingga selalu terjadi permasalahan dan juga menunjukkan gejala hubungan antar personil yang kurang harmonis
- 2) Kurangnya kerja sama antara aparatur sipil negara dalam melaksanakan kegiatan di Dinas pendidikan dan Kebudayaan. Sehingga sepertinya setiap bidang berjalan sendiri-sendiri dan kurang peduli terhadap kegiatan Organisasi
- 3) Sebagian aparatur sipil negara Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti Kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta kurang antusias melaksanakan tugas yang diberikan

- 4) Sebagian Aparatur Sipil Negara selalu keluar kantor tanpa izin dari pimpinan dan ada kecenderungan sebagian aparatur sipil negara meninggalkan tugasnya dalam jam kerja.

Dari fenomena tersebut dan yang ditemui di lapangan tersebut, peneliti tertarik meneliti mengenai hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti. Hal ini didasari pertimbangan bahwa pimpinan Tinggi, Administrator dan Tenaga Fungsional yang belum menyadari perlunya menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan pentingnya meningkatkan semangat kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, maka dari itu peneliti teretraik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti”**.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan diatas bahwa keberadaan iklim organisasi yang baik tentunya akan mendukung smenagat kerja yang baik pula, banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai hal tersebut sehingga telah diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dan semangat kerja. Setelah menjelaskan latar belakang penelitian yang mana berisi alasan melakukan penelitian serta masalah-maslah mengenai iklim organisasi serta semangat kerja di Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (iklim organisasi) terhadap variabel terikat (semangat kerja). Rumusan masalah tersebut sebagai berikut :

1. Bagaimana Iklim Organisasi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti ?
2. Bagaimana Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti ?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan Iklim Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama bagi :

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, sebagai bahan masukan dalam menjaga iklim organisasi terhadap aparatur sipil negara sehingga mendorong semangat kerja dalam pelayanan masyarakat.
2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan semangat kerja terhadap aparatur sipil

negara sehingga mendorong dalam pelayanan masyarakat khususnya di bidang pendidikan

3. Akademisi, sebagai salah satu literatur dalam penelitian iklim organisasi terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Konsep ilmu Administrasi

Menurut The Liang Gie dalam Sukidin (2011:72), administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut siagian (2011:65) “Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya istilah administrasi menurut Sahya Anggara (2012:13) adalah proses keseluruhan kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan antara dan tujuan akhir sedangkan administrator sendiri adalah anggota organisasi yang tugas utamanya melancarkan proses pencapaian tujuan organisasi.

Untuk kekacauan pengertian, dan dalam rangka pengembangan dan pembinaan administrasi di Indonesia kiranya perlu penertipan pengertian dan penggunaan istilah Administrasi ini. Untuk maksud tersebut, maka pengertian “*administratie*” dari bahasa

Belanda yang menyangkut kegiatan catat mencatat berbagai keterangan, kita gunakan istilah “tata usaha”. Dan untuk pengertian “Administrasi” kita tetap persamakan dengan pengertian “*Administration*” (Inggris), yang didalam buku ini didefenisikan sebagai segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap usaha kerja sama manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Rangkaian kegiatan penataan yang dilakukan dalam suatu organisasi tidak berlangsung dalam keadaan lepas dari lingkungannya, sebaliknya berlangsung dengan dipengaruhi lingkungan. Faktor-faktor lingkungan ini walaupun tidak termasuk Administrasi, tetapi berpengaruh ikut menentukan apakah suatu administrasi akan berhasil mencapai tujuannya atau tidak. Seperti diketahui bahwa selama hidup seseorang lebih banyak berada dalam saling pengaruhnya dengan orang lain daripada hidup menyendiri. Pada dasarnya orang tidak mampu hidup sendiri, hamper sebigian besar kebutuhannya hanya dapat terpenuhi apabila yang bersangkutan berhubungan dengan orang lain. Hal ini terutama sekali disebabkan karena orang menghadapi pembatasan-pembatasan dalam usaha mencapai kebutuhannya (Sutarto, 2009:45).

Administrasi merupakan rangkaian kegiatan (proses) yang wujudnya: merencanakan, memutuskan, menyusun, mengatur, memimpin, mengurus, mengarahkan, membimbing, menselaraskan, mengendalikan, mengawasi, menyempurnakan dan kegiatan-kegiatan semacam itu. Untuk ringkasnya kegiatan-kegiatan semacam itu tercakup dalam suatu istilah yaitu yang disebut “menata” atau “penataan”. Oleh karena itu kegiatan-kegiatan yang termasuk dalam pengertian Administrasi adalah rangkaian kegiatan penataan The Liang Gie (2010:75).

Administrasi sebagai rangkaian kegiatan penataan didalam pelaksanaannya bila diteliti terlihat adanya unsur-unsur yang menurut The Liang Gie (2010:78) unsur-unsur tersebut terdiri atas 8 macam, yaitu :

1. Organisasi: adalah unsur pertama dari Administrasi yang merupakan wadah dimana kegiatan-kegiatan administrasi dijalankan. Dalam organisasi dikelompokkan orang-orang, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan diantara para pekerja atau unit-unit tugas.
2. Manajemen: adalah rangkaian perbuatan menggerakkan orang-orang dan mengerahkan segenap fasilitas kerja agar tujuan kerjasama betul-betul tercapai.
3. Komunikasi: rangkaian perbuatan menyampaikan warta dari satu pihak kepada pihak lain dalam usaha kerjasama yang bersangkutan.
4. Kepegawaian: rangkaian perbuatan mengatur dan mengurus tenaga kerja yang diperlukan dalam usaha kerjasama yang bersangkutan.
5. Keuangan: rangkaian perbuatan mengelola segi-segi pembelanjaan dalam usaha kerjasama.
6. Pembekalan: rangkaian perbuatan mengadakan, mengatur pemakaian, mendaftar, memelihara, sampai kepada penyingkiran benda-benda perlengkapan dalam usaha kerjasama.
7. Tata usaha: rangkaian perbuatan menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim dan menyimpan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam usaha kerjasama.
8. Hubungan masyarakat: rangkaian kegiatan menciptakan hubungan baik dan dukungan dari masyarakat sekeliling terhadap usaha kerjasama yang bersangkutan.

Unsur-unsur yang disebutkan diatas terdapat dalam usaha kerja sama pada umumnya, apapun tujuan dan corak usaha kerjasama itu. Pemisahan unsur-unsur itu hanyalah untuk kebutuhan analisis teoritis sebab kenyataan sehari-hari unsur-unsur itu hanyalah untuk kebutuhan analisa teoritis sebab dalam kenyataan sehari-hari kegiatan dari unsur-unsur ini saling menjalin satu sama lain, karena memang administrasi adalah merupakan satu kebulatan yang tidak dapat dipisah-pisahkan. Kiranya jelas bagi kita bahwa pengertian administrasi yang dikemukakan kemudian ini, mencakup 8 unsur yang merupakan satu kesatuan, dimana salah satu unsurnya adalah tata usaha (rangkaian kegiatan catat mencatat, yang menyangkut keterangan), yang sering juga diistilahkan sebagai administrasi.

Administrasi dalam arti luas dapat ditinjau dari 3 (tiga) sudut pandang pengertian, yaitu sudut :

- 1) Proses
- 2) Fungsi
- 3) Kepranataan (*institusio*) (Firman Qolbi:2013)

Ditinjau dari sudut proses, administrasi merupakan keseluruhan proses yang dimulai dari proses pemikiran, perencanaan, pengaturan, penggerak/bimbingan, pengawasan sampai dengan proses pencapaian tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan, orang harus memikirkan dulu, kemudian mengatur/menentukan bagaimana caranya untuk mencapai tujuan itu lalu pencapaiannya sendiri sampai tujuan yang dikehendaki. Keseluruhan aktivitas tersebut dirangkum dalam suatu pengertian administrasi. Ditinjau dari sudut fungsi atau tugas, administrasi berarti keseluruhan tindakan (aktivitas) yang mau tidak mau harus dilakukan dengan sadar oleh seseorang atau kelompok organisasi

orang yang berkedudukan sebagai “ administrator” atau yang menduduki manajemen puncak suatu organisasi. Ditinjau dari sudut kepranataan, administrasi diartikan sebagai suatu lembaga. Siagian (2011:68).

2.1.2 Konsep Organisasi

Administrasi dan organisasi saling berkaitan satu dengan lainnya, untuk memenuhi kebutuhan yang ingin dicapai maka perlu adanya tempat (wadah) untuk bekerjasama dan tempat inilah yang dinamakan organisasi. Para sarjana ilmu administrasi semakin banyak memberikan perhatian kepada organisasi sebagai suatu proses meskipun perhatian terhadapnya sebagai wadah kegiatan kerja tetap penting. Sebagai suatu proses, organisasi berarti serangkaian aktivitas kolektif sekelompok orang yang diawali dengan pemerintahan penentuan tujuan, pembagian kerja dengan perincian tugas tertentu pendelegasian wewenang, pengawasan dan diakhiri dengan pengevaluasian pelaksanaan tugas.

Organisasi merupakan setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat. Seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan. (Siagian:2003:6).

Dalam suatu organisasi terdapat sekelompok orang yang melakukan aktivitas dalam sebuah organisasi dengan menggunakan seni tertentu untuk tercapainya tujuan yang disepakati melalui orang lain. Administrasi dapat berjalan dengan adanya bantuan dari orang yang mau terlibat didalamnya yang disebut sebagai manajemen.

Menurut E. Wight Bakke organisasi adalah suatu system berkelanjutan dari aktivitas-aktivitas manusia yang terdiversifikasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan,

mentranformasi, dan menyatupadukan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan dan sumberdaya alam menjadi satu kesatuan pemecahan masalah yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhan manusia dalam interaksinya dengan system-system lainnya dari aktivitas manusia dan sumberdaya dalam lingkungannya. (dalam Kusdi, 2009:5)

Selanjutnya menurut Darwis, dkk (2009:11) yang mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu wadah dari unsur-unsur administrasi yang lainnya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Zulkifli (2005:74) mengemukakan bahwa konsep organisasi sebagai wadah pelaksanaan kerjasama, dan juga mencakup rangkaian aktifitas pembagian tugas, penunjukan staf, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Chester L. Bernard mendefenisikan organisasi adalah sebuah system tentang aktivitas kerjasama dua orang atau lebih dari suatu yang tidak terwujud dan tidak pandang bulu, yang sebagian besar tentang persoalan silaturahmi (dalam Sjamsuddin Indradi 2006:19). Sedangkan menurut Nawawi (2008:13) mengatakan bahwa dalam sebuah organisasi terdapat unsure-unsur yang merupakan suatu kesatuan yang utuh agar sebuah organisasi dapat berjalan, adapun unsure-unsur pokok dalam sebuah organisasi adalah :

1. Manusia, yaitu : yang terdiri dua orang atau lebih yang menghimpun diri dalam suatu wilayah.
2. Filsafat, yaitu : manusia yang menghimpun diri dalam organisasi dengan hakekat kemanusiaannya, menjalani kehidupan bersama berdasarkan filsafat yang sama.

3. Proses, yaitu : kerjasama dalam sebuah organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan.
4. Tujuan, yaitu : organisasi didirikan manusia adalah oleh karena adanya kesamaan kepentingan, baik dalam rangka mewujudkan hakekat kemanusiaannya maupun secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Zilkifli (2005:131) yang mengatakan bahwa sebuah organisasi sebagai system apapun bentuk dan juga jenisnya adalah bersifat dinamis dan juga terbuka. Terbuka karena tidak mungkin menghindari dari berbagai bentuk pengaruh perubahan yang dating dari aspek lingkungan, terutama lingkungan eksternal.

Banyak yang mendefinisikan pengorganisasian menurut Siswanto mengatakan bahwa pengorganisasian adalah “Berdasarkan deskripsi tentang organisasi, pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antarpekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien” (Siswanto 2005:75).

Sebagai alat administrasi dan manajemen, organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandang. Pertama organisasi dapat dipandang sebagai wadah, dan kedua organisasi dapat dipandang sebagai proses seperti dikemukakan Siagian (2003:96) organisasi adalah tempat dimana kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan, sedangkan organisasi sebagai proses adalah proses menyoroti interaksi antara orang-orang didalam oeganissi itu.

Hubungan formal antara orang-orang organisasi pada umumnya telah diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi dan pada struktur organisasi serta hirarki yang terdapat dalam organisasi. Sebaliknya hubungan informal antara orang-orang didalam organisasi tidak diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi. Dasar hubungan yang bersifat informal menurut Siagian (2003:96) antara lain adalah :

1. Hubungan yang didasarkan pada *Personal Relations*
2. Kesamaan keahlian para anggota organisasi
3. Kesamaan kepentingan dalam organisasi
4. Kesamaan minat dalam kegiatan-kegiatan diluar organisasi

Dalam suatu organisasi prinsip amat diperlukan, terutama dapat dijadikan pedoman sehingga organisasi menjadi tumbuh dan berkembang. Menurut Siswanto (2005:98) prinsip organisasi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Organisasi dan tujuan

Prinsip ini menunjukkan terdapatnya hubungan yang erat antara organisasi dan tujuan. Organisasi dirancang untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, tujuan hanya mungkin dapat direalisasikan manakala melalui sarana organisasi.

2. Esensi Organisasi

Prinsip yang penting adalah bahwa tanggung jawab pengorganisasian maupun tanggung jawab pelaksanaan selalu berifat individual. Tanggung jawab didelegasikan dari seseorang kepada orang lain. Individu yang menerima tanggung jawab membentuk suatu kewajiban yang juga bersifat pribadi.

3. Tanggung Jawab dan Otoritas

Prinsip ini berarti bahwa otoritas harus seimbam dengan tanggung jawab, artinya seseorang yang diberi tanggung jawab harus juga diberikan otoritas untuk melaksanakan sesuatu yang diperlukan guna memenuhi tanggung jawab mereka.

4. Spesialisasi untuk Efisiensi

Organisasi yang efektif membagi tanggung jawab dalam bagian sehingga mengadakan spesialisasi dan menambahkan efisiensi dalam masing-masing bagian tersebut.

5. Rentang Kendali

Rentang kendali adalah tingkat pengendalian atau tingkat delegasi tanggung jawab. Prinsip ini menganggap bahwa terdapat batas tertentu terhadap jumlah bawahan yang dapat dikelola oleh seorang manajer.

2.1.3. Iklim Organisasi

Iklim atau *climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperature atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada dalam suatu organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut. Sistem kerja dapat membentuk iklim kerja yang kondusif. Dalam konteks sistem kerja, setiap organisasi yang mengelola dan mengorganisasikan seluruh posisi pekerjaan/jabatan (*job position*) yang pengaruhnya terkait dengan perubahan perilaku anggotanya, seperti sistem imbalan dan karir, akan lebih member peluang bagi para anggotanya untuk mencapai kinerja tinggi.

Menurut Sunyoto (2012:52) iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Bilamana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya

memperhatikan pekerja dan berorientasi pada prestasi maka kita akan mengharapkan tingkat perilaku kearah tujuan yang tinggi.

Setiap organisasi baik yang berbentuk lini dan staf mempunyai iklim kerja atau kepribadian yang khas dan berbeda dari organisasi satu dengan yang lainnya. Salah satu factor yang membedakan adalah tujuan dari organisasi tersebut, yang dapat berpengaruh terhadap iklim kerja. Setiap organisasi memiliki tujuan dan tujuan tersebut dapat tercapai apabila lingkungan kerja organisasi tersebut dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya. Lingkungan kerja menyangkut seluruh lingkungan social, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan itu dapat mempengaruhi mereka dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Suasana atau kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam organisasi sering disebut iklim kerja organisasi.

Iklim kerja terbentuk karena adanya pekerja atau kegiatan, dan dengan adanya iklim kerja akan menunjang pelaksanaan kerja untuk mewujudkan prestasi kerja disitu pihak dan perhatian kepentingan pegawai dipihak lain. Suasana ini memcerminkan perasaan senang atau tidak senang, tenang atau tidak tenang pada diri pegawai atau kelompok pegawai sehingga dapat mengungkapkan jalannya fungsi organisasi semua anggota organisasi baik pimpinan maupun bawahan menginginkan iklim kerja yang menyenangkan karena dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja yang lebih baik.

Iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat tampak lama atau fisik dan dapat pula brersifat tidak tampak mata atau emosional. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh organisasi misaalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan soial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan dan lain-lain.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2001:21), Lingkungan fisik kantor adalah segala sesuatu yang secara fisik berada di dalam lingkungan kantor. Adapun persyaratan lingkungan fisik yang harus diusahakan adalah:

1. Kebersihan

Kebersihan meliputi bangunan, perlengkapan, dan perabotan yang ada di lingkungan kantor harus dipelihara kebersihannya.

2. Luas Ruang Kantor

Ruang kerja harus menyediakan luas lantai 40 square feet untuk setiap pegawai, minimal (3,7 meter persegi)

3. Suhu Udara

Temperature yang layak harus dipertahankan dalam ruangan kerja minimal 16 derajat celcius.

4. Ventilasi

Peredaran udara segar atau udara yang telah dibersihkan harus diusahakan dalam ruang kerja.

5. Penerangan Cahaya

Cahaya alam atau lampu yang cocok dan cukup harus ada dalam ruang kerja, sedangkan peralatan.

6. Fasilitas Kesehatan

Kamar kecil, toilet, dll harus disediakan untuk para petugas serta dipelihara kebersihannya.

7. Tempat Duduk

Petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan bekerja dengan sandaran kaki. Lantai, Gang, Dan Tangga

Menurut Hoy dan Miskel yang dikutip oleh Usman (2013:232) bahwa iklim organisasi adalah suatu produk dari interaksi para anggota organisasi yang ada disuatu organisasi guna mencapai keseimbangan antara tujuan lembaga dan tujuan individu. Pendapat lain tentang iklim organisasi menurut Steer adalah "*The human environment within an organization's employes do their work*". Yaitu iklim organisasi adalah lingkungan manusia dalam suatu organisasi tempat mereka melakukan pekerjaan. Jadi iklim organisasi adalah keperibadian orgganisasi seperti yang dilihat oleh anggotanya sehingga iklim organisasi menjadi dasar bagi anggotanya untuk menafsir dan memahami keadaan sekitar mereka dan menentukan hubungan antara imbalan dan hukuman. (Usman : 2013:232)

Sedangkan menurut Taguiri dan Litwin yang dikutip oleh Soetopo (2010:141) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Dengan pengertian ini menyimpulkan aspek-aspek definisi iklim organisasi sebagai berikut :

1. Iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu.
2. Iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu organisasi daripada menilainya.
3. Iklim organisasi berasal dari praktek organisasi.
4. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota.

Iklm kerja yang dijalankan merupakan konsep dari manajemen yang secara aktif melibatkan pegawai dalam meengembangkandan melaksanakan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai. Iklm kerja terbentuk karena adanya pekerja atau kegiatan dan dengan adanya iklm kerja akan menunjang pelaksanaan kerja untuk mewujudkan prestasi kerja disatu pihak dan perhatian kepentingan pegawai dipihak lain. Suasana ini mencerminkan perasaan senang atau tidak senang, tentram atau tidak tentram pada diri pegawai atau kelompok pegawaisehingga dapat mengungkapkan jalannya fungsi organisasi semua anggota organisasi baik pimpinan maupun bawahan menginginkan iklm kerja yang menyenangkan karena dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja yang lebih baik. Menurut Halpin dalam (Hendyat Soetopo :2010:145) ada enam klasifikasi iklm organisasi yaitu :

- 1) *Open climate* yang menggambarkan situasi dimana para anggota senang sekali bekerja, saling bekerjasama dan adanya keterbukaan
- 2) *Auotonomous climate* yaitu ada kebebasan, adanya peluang kreatif sehingga para anggota memiliki peluang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka
- 3) *The controlled climate* yaitu yang ditandai penekanan atas prestasi dalam mewujudkan kepuasan kebutuhan sosial, setiap orang bekerja keras, kurang hubungan sesame
- 4) *The familiar climate* yaitu adanya rasa kesejawatan tinggi antara kepemimpinan dan anggota
- 5) *The paternal climate* yang bercirikan adanya pengontrolan pimpinan terhadap anggota

- 6) *The closed climate* yang ditandai suatu situasi rendahnya kepuasan dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota pimpinan sangat tertutup terhadap anggotanya.

Iklm organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Jadi iklim organisasi sangat penting karena mengkaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dengan mengetahui sesuatu tentang iklim suatu organisasi kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.

Iklm kerja menunjukkan gaya hidup suatu organisasi. Apabila gaya hidup ditingkatkan, kemungkinan besar peningkatan-peningkatan prestasi. Iklim timbul dari sistem perilaku organisasi yang mencakup filsafat dan tujuan pengembangan karir organisasi formal, dan lingkungan sosial. Hal-hal itu menyatu dalam sistem pengendalian yang berinteraksi dengan sikap pribadidan faktor situasi untuk menimbulkan motivasi pegawai.

Iklm kerja dapat berada di salah satu titik pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral atau ke yang tidak menyenangkan. Pegawai menganggap bahwa iklim kerja terasa menyenangkanapabila dapat melakukan suatu yang bermanfaatdan menimbulkan perasaan yang berharga. Mereka sering menginginkan pekerjaan yang memuaskan, tanggungjawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka juga ingin didengarkan dan diperlakukan sebagai individu yang bernilai, intinya mereka ingin

merasa bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan keberadaan, kebutuhan dan masalah mereka.

Iklm kerja melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada iklim organisasi. Jika iklim kerja relatif bersifat tetap dalam jangka panjang, iklim bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Umumnya iklim kerja dapat dengan mudah dapat dikontrol oleh pemimpin atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim kerja. Iklim kerja mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja ditentukan oleh banyak faktor, meliputi kondisi fisik dan kebijaksanaan organisasi dalam *setting* pekerjaan serta karakteristik perilaku pegawai yang ada. Setting pekerjaan yang lain dapat membuat ketidakpuasan dan putus asa, kaku dan kehilangan arah dan frustrasi. Banyak permasalahan SDM yang dihadapi oleh manager berkaitan dengan lingkungan kerja. Pegawai mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif, adanya peluang untuk berkembangnya profesionalitas dilingkungannya.

Menurut Hoy dan Miskel dikutip oleh Ridwan (2012:254) menyebutkan bahwa dimensi iklim organisasi meliputi :

1. *Supportive* (pendukung) adalah bentuk refleksi perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung diantara kelompok kerja.
2. *Collegial* (pertemanan) adalah model perilaku yang berdasarkan partnership dan berorientasi pada kerjasama / *teamwork*.
3. *intimate* (keintiman) adalah kaar kekohesifan antar staf dalam organisasi, seperti solidaritas, saling mernghormati dan menghargai.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menurut Forehand (dalam Usman, 2013:234) adalah :

1. Ukuran dan struktur organisasi
2. Pola kepemimpinan
3. Kompleksitas system
4. Tujuan organisasi dan jaringan komunikasi

2.1.4 Semangat Kerja.

Semangat kerja memegang peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara umum. Hali ini dapat dilihat dari pernyataan Nitisemito (2003:160) yang menyatakan “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya .

Harsey dan Blanchard K (2001:114) menyatakan bahwa “semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja keras lebih banyak dan lebih baik.” Mencermati batasan-batasan ini maka dapat ditegaskan bahwa semangat kerjamerupakan suatu konsekuensi sekap seorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan atasanya dengan kemauan dan kesenangan sendiri yang tumbuh dari lubuk hatinya bukan karena unsure paksaan, sehingga kondisi demikian sangat memungkinkan tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efektif dan efesien.

Dapat dipahami bahwa semangat kerja memiliki kecendrungan untuk dibina dan dipelihara karena sikap mental seseorang terhadap organisasi terkadang berubah rendah tetapi dapat juga tinggi yang dipengaruhi oleh berbagai factor. Widjaja (2004:61) dalam hal ini

menyatakan “untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari rasa tanggung jawab dan disiplin kerja, dipegang teguhnya rahasia jabatan, membela kepentingan pribadi, rasa solidaritas dan semangat kerja yang tinggi, penghormatan dan kepercayaan kepada atasan”

Sehubungan dengan upaya untuk mengetahui tingginya semangat kerja seorang pegawai atau karyawan, Flippo (2005:263) menyatakan :

- a. Gairah kerja yang besar dari pegawai yang meliputi disiplin terhadap waktu dan perbuatan, tanggungjawab dan loyalitas.
- b. Melaksanakan perintah dan peraturan dengan senang hati.
- c. Mempunyai keinginan dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Sesuatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri, bahwa turunnya semangat kerja pada prinsipnya disebabkan oleh ketidakpuasan seorang pegawai/karyawan terhadap berbagai kebijakan yang diberlakukan oleh organisasi, termasuk beban kerja yang menimbulkan stres sehingga pegawai/karyawan tidak bergairah dalam bekerja. As'ad (2003:27) menyatakan “untuk mengetahui semangat kerja seseorang maka dapat dilihat melalui faktor semangat kerja itu sendiri yakni :

- a. Kedisiplinan kerja pegawai
- b. Kerajinan pegawai dalam bekerja
- c. Ketelitian pegawai

Semangat kerja yang tinggi tentunya memberikan dampak positif tidak saja sebagai organisasi tempat seseorang bekerja tetapi juga individu bersangkutan. Demikian pula sebaliknya, bahwa kerugian yang akan mungkin timbul dapat merupakan suatu indikasi dari turunnya semangat kerja yang dimiliki pegawai atau karyawan. Untuk lebih jelasnya indikasi-indikasi turunnya semangat kerja, Nitisemito (2003:161) menyatakan :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik / turun.
- c. *Labourturn over* yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi.
- e. Kegelisahan dimana-mana.
- f. Tuntutan yang sering terjadi.
- g. Pemogokan.

Semangat kerja mempunyai peranan cukup penting dalam suatu organisasi terkait dengan upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan secara optimal, karena bagaimanapun pegawai atau karyawan adalah penggerak roda organisasi. Jika seluruh pegawai bersemangat kerja tinggi maka tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya, sehingga tujuan organisasi pun tercapai. Sebaliknya jika semangat kerja rendah maka tugas yang diberikan tidak akan terlaksana sebagaimana yang diharapkan. Jadi semangat kerja turut mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai

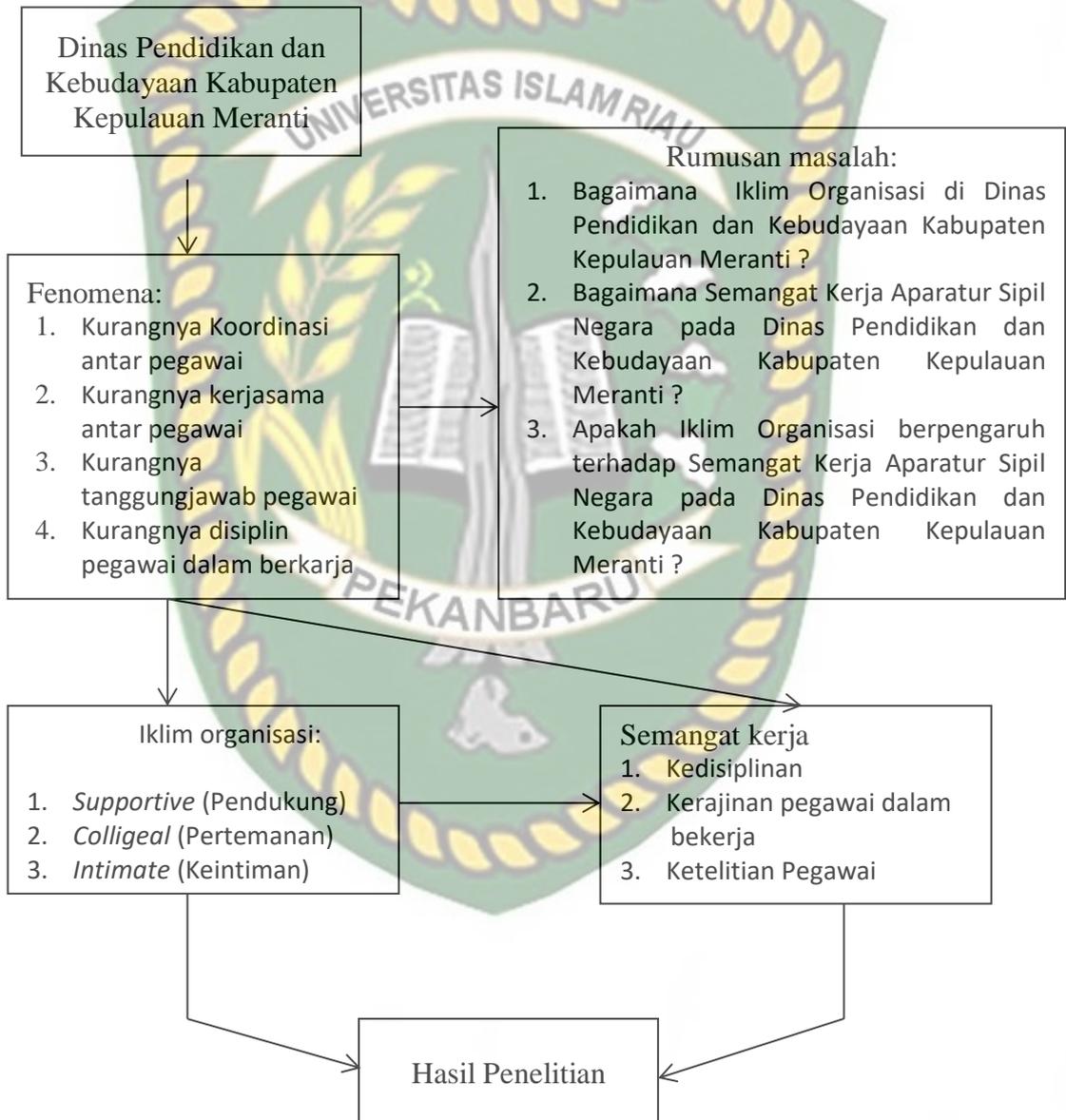
Iklim organisasi yang menyenangkan dapat menjadi kunci pendorong bagi setiap pegawai untuk menghasilkan semangat kerja, pernyataan ini mengandung arti bahwa jika situasi kerja cukup kondusif akan memberikan dorongan pada pegawai. Sagala (2008:119) menyebutkan bahwa iklim organisasi tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan dan dapat mempengaruhi perilaku organisasi yang salah satunya adalah semangat kerja pegawai. Menurut Wirawan iklim organisasi adalah suasana lingkungan kerja dalam suatu organisasi, sehingga iklim organisasi dipandang sebagai anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan

mengenai apa yang ada dan atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang didalamnya ada semangat kerja. Dalam hal ini Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan satuan organisasi mempunyai tujuan yang terintegrasi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti yakni pelayanan prima kepada masyarakat dan pemerintah Kabupaten membentuk iklim organisasi dan memiliki sumber daya yang juga dapat membentuk pola perilaku pegawai demi efektivitas organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti.

2.3 Kerangka Pemikiran

Iklim Organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi prilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja keras lebih banyak dan lebih baik melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. sehingga Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Untuk lebih jelas kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar. 2.1. Kerangka Berfikir



Sumber: Modifikasi Penelitian dari berbagai sumber literatur

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas pendidikan kabupaten kepulauan meranti

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel II.I : Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Hasil	Perbedaan dan persamaan
1	2	3	4	5
1	Sari Azanti. (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan di Pemerintah Kabupaten Pelalawan	hasil dari iklim organisasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis kuantitatif menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 57,4 % dan iklim organisasi (X) sebesar 43,6 %	Persamaan pada penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS sebagai perhitungannya yang digunakan serta kemudian perbedaannya indikator variabel yang digunakan serta lokasi penelitian
2	Dieva Santi Riani (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Daaerah Provinsi Riau	Hasil penelitian ini ialah iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dimana hasilnya di Bapeda provinsi Riau telah berjalan dengan baik serta masuk dalam kategori sangat baik dengan total skor 5,673	Persamaan pada penelitian ini ialah metode penelitian yang digunakan uji hipotesis menggunakan SPSS, adapun perbedaannya ialah variabel yang digunakan sertalokasi penelitian

1	2	3	4	5
3	M.Irfan (2018)	Peran semangat kerja dengan iklim organisasi pada karyawan The bagong adventure museum Tubuh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja dan iklim organisasi	Objek penelitian di lakukan di pengelola museum Tubuh sedangkan penelitian penulis di Kantor Pemerintahan
4	Riska & Suryalena (2016)	Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi Pengolahan Cpo PT. ASMJ Kuansing	Variabel independen (Iklim Kerja) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan), sehingga apabila variabel bebas lebih diciptakan lebih baik lagi maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat	Persamaannya ialah metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif serta menggunakan SPSS sebagai pengolah data, perbedaannya ialah indikator variabel dan lokasi penelitian serta banyaknya uji statistik yang digunakan
5	Daniel Chandar (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap	Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh Terhadap semangat kerja	Persamaannya ialah metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif serta menggunakan SPSS sebagai

1	2	3	4	5
		Semangat Kerja Karyawan PT.Diantri	karyawan Pada PT. Diantri. Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja	pengolah data, perbedaannya yaitu indikator variabel yang digunakan serta lokasi penelitian
6.	Felix G (2015)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang	Data yang diperoleh pada penelitian ini diolah dengan menggunakan teknik analisis data korelasi product moment, dari persamaan tersebut hasil perhitungan yang didapat 0,728 dimana hubungan antara variabel X dan variabel Y berada pada kategori kuat	Persamaannya terletak pada metode penelitan dan media yang digunakan untuk melakukan uji yaitu SPSS serta variabel indikator, perbedaannya terletak pada banyaknya uji yang dilakukan oleh peneliti serta lokasi penelitian
7.	Ayuningmas Widyatama (2015)	Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Pada PNS Setda Kabupaten Sragen	korelasi positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja (r) sebesar 0,494 dengan $p < 0,01$. Artinya bahwa semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi semangat kerja pegawai, dan sebaliknya, semakin kurang kondusif	Persamaannya pada metode penelitian dan penggunaan SPSS, perbedaannya pada indikator variabel, pengambilan sampling serta penggunaan product moment pada SPSS

1	2	3	4	5
8.		<p>Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung</p>	<p>Berdasarkan data yang diperoleh hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung</p>	<p>Persamaannya pada metodologi dan pengambilan sampel, perbedaannya pada inikator variabel dan jenis penelitian yang digunakan yaitu explanatory survey serta lokasi penelitian</p>
9.	<p>Susi Jenis Astuti</p>	<p>Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai Kebun Binatang Surabaya</p>	<p>Nilai reliabilitas untuk angket semangat kerja 0,9416 dan untuk angket iklim organisasi 0,9306. Pengujian hipotesa penelitian menggunakan uji korelasi product moment, hasil yang didapatkan adalah nilai $r = 0,409$ dan $p < 0,01$. Korelasi + 0,409 menunjukkan ada hubungan positif, dimana semakin positif atau baik iklim organisasi</p>	<p>Persamaannya terletak pada metode penelitan dan media yang digunakan untuk melakukan uji yaitu SPSS serta variabel indikator, perbedaannya terletak pada banyaknya uji yang dilakukan oleh peneliti serta lokasi penelitian</p>

1	2	3	4	5
10.	Sandi Pasaribu	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru	akan semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya semakin buruk iklim organisasi akan semakin rendah semangat kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin terpenuhinya iklim organisasi disesuaikan dengan kebutuhan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan, hal ini dapat terlihat dengan fasilitas kerja yang terpenuhi yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan sehingga tercapai tujuan dalam perusahaan	Persamaannya terletak pada metode penelitan dan media yang digunakan untuk melakukan uji yaitu SPSS serta variabel indikator, perbedaannya terletak pada banyaknya uji yang dilakukan oleh peneliti serta lokasi penelitian

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu mengenai hubungan Iklim organisasi terhadap semangat kerja yang mana seluruh penelitian mengenai iklim organisasi dan semangat kerja memiliki hubungan yang sangat erat atau hubungan yang positif di karenakan memiliki hubungan saling mempengaruhi satu sama lain, hal tersebut juga di buktikan dengan beberapa penelitian mengenai pengaruh dua

variabel tersebut bahwa semakin terpenuhinya iklim organisasi diiisesuaikan dengan kebutuhan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan kemudian semakin positif atau baik iklim organisasi akan semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya semakin buruk iklim organisasi akan semakin rendah semangat kerja terdapat hubungan dan pengaruh sebaliknya antar dua variabel tersebut, maka dari itu dapatlah dilakukan penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Kepulauan Meranti untuk melihat bagaimana kondisi iklim organisasi dan tingkat semangat kerja pegawai serta sejauhmana pengaruhnya dari kedua variabel tersebut sehingga dapat menjadi perbaikan untuk organisasi kedepannya.

2.6. Konsep Operasional

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian ini, maka terdapat dua tipe variabel penelitian ini, yakni *grouping variable* sebagai variabel bebas dan *test variable* sebagai variabel tak bebas. Adapun penjelasan tentang kedua tipe variabel dimaksud, adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas atau *grouping variable* merupakan variabel penguji, dimana dalam penelitian ini adalah variabel Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Variabel tidak bebas atau *test variable* merupakan variabel yang akan diuji oleh *grouping variable* adalah variabel Semangat kerja.

Konsep sebagai suatu istilah untuk mendeskripsikan secara abstrak tentang suatu kejadian, kelompok atau individu yang menjadi perhatian dalam ilmu sosial. Adapun definisi konsep yang digunakan dalam penelitian adalah :

- 1) Iklim Organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Indikatornya meliputi :
 - a. *Supportive* (Pendukung) adalah bentuk refleksi perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung diantara kelompok kerja, yaitu meliputi :
 - Pegawai menggunakan kritik secara konstruktif
 - Pegawai mau mendengarkan saran orang lain
 - Pegawai Luwes dalam berkomunikasi
 - b. *Collegial* (Pertemanan) adalah model perilaku yang berdasarkan *Partnership* dan berorientasi pada kerjasama/*teamwork*, diantaranya:
 - Berteman baik dengan orang lain
 - Bersemangat untuk bekerjasama
 - Akrab dalam berdiskusi
 - c. *Intimate* (Keinti man) adalah kadar kekohesifan antar staf dalam organisasi.
 - Saling mendukung
 - Merasakan pekerjaan milik bersama
 - Mempunyai kesamaan tujuan dalam bekerja.
- 2) Semangat kerja dapat dilihat dari rasa tanggung jawab dan disiplin kerja, dipegang teguhnya rahasia jabatan, membela kepentingan pribadi, rasa solidaritas dan semangat kerja yang tinggi, penghormatan dan kepercayaan kepada atasan".Indikator semangat kerja adalah ;
 1. Kedisiplinan kerja pegawai
 2. Kerajinan pegawai dalam bekerja
 3. Ketelitian pegawai

2.7 . Oprasionalisasi Variabel

Data yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja Instansi Pemerintah.

Selengkapnya mengenai operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel di bawahini:

Tabel II.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Item pernyataan	Skala
Iklm Organisasi (Variabel X)	Iklim Organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi prilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.	1.) <i>ssupportive</i> (Pendukung)	<ul style="list-style-type: none"> - Dukungan dari atasan - Terpenuhinya sarana dan prasana - Lingkungan fisik yang memadai 	Likert
		2. Collegial (Pertemanan)	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan antar rekan kerja - Kerjasama dan saling membantu dalam pekerjaan - Kerjasama dalam penyelesaian masalah 	Likert
		3. Intimate (Keintiman)	<ul style="list-style-type: none"> - Solidaritas - Saling menghargai - Saling menghormati 	Likert
Semangat Kerja (Variabel X)	Nitisemito (2003:160) yang menyatakan "semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara	1. Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> - Bertanggung jawab dalam bekerja - Tingkat kehadiran yang tinggi - Penyelesaian pekerjaan tepat waktu 	Likert

	lebih giat, dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya .	2. Kerajinan pegawai dalam bekerja 3. Ketelitian Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Gairah kerja yang besar - Bekerja sama untuk mencapai tujuan - Melaksanakan perintah atasan dengan senang hati. - Naik nya produktifitas kerja - Tingkat kerusakan rendah 	Likert Likert
--	--	---	---	------------------------------

2.8 Teknik Pengukuran

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (*questionnaire*) model skala Likert. Pengumpulan data dilakukan dengan meminta kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner .

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung, yang berasal dari instansi Dinas pendidikan kabupaten kepulauan meranti. Dalam penelitian ini variabel independen atau variabel bebas yakni iklim organisasi terdiri dari 3 indikator dan variabel dependen terdiri dari 5 indikator. Baik variabel independen maupun dependen variabel di ukur dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner.

Dalam penelitian ini variabel independen atau variabel bebas yakni iklim organisasi terdiri dari 3 indikator dan variabel dependen terdiri dari 5 indikator. Baik variabel independen maupun dependen variabel di ukur dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner.

- a. Variabel (x) iklim organisasi dengan indikator: *supporting*, *collegial* dan *intimate* yang diajukan dalam kuisisioner dibobot dengan skala likert 5 poin mulai dari sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, kurang setuju diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Dalam penelitian ini banyak pertanyaan untuk variabel iklim organisasi sebanyak 9 pernyataan dengan jumlah responden 39 orang. Nilai tertinggi dari jawaban responden adalah $39 \times 5 \times 9 = 1755$, sedangkan nilai terendah dari jawaban responden adalah $39 \times 1 \times 9 = 351$. Dengan demikian intervalnya untuk 5 kategori adalah $(1755-351)/5 = 281$. Dari interval diatas kategori skor jawaban responden adalah sebagai berikut :

- a. Tidak baik apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 346 - 627
- b. Kurang baik apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 628 - 909
- c. Cukup apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 910 -1191
- d. Baik apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 1192 - 1473
- e. Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 1474-1755.

Untuk indikator : *Supporting*, *Collegial* dan *intimate* Masing-masing terdiri dari 3 pernyataan dengan jumlah responden : responden 39 orang, nilai tertinggi dari jawaban responden adalah $39 \times 5 \times 3 = 585$, sedangkan nilai terendah dari jawaban responden adalah $39 \times 1 \times 3 = 117$, dengan demikian intervalnya untuk 5 kategori adalah (750-

150)/5= 94, Dari interval diatas kategori skor jawaban responden adalah sebagai berikut

:

A. Supporting

- a. Tidak baik apabila skor jawaban responden tentang indikator supporting berada pada kisaran 111 - 205
- b. Kurang baik apabila skor jawaban responden tentang indikator supporting berada pada kisaran 206 - 300
- c. Cukup apabila skor jawaban responden tentang indikator supporting berada pada kisaran 301 - 395
- d. Baik apabila skor jawaban responden tentang indikator supporting berada pada kisaran 396 - 490
- a. Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang indikator supporting berada pada kisaran 491-585.

B. Collegial

- a. Tidak baik apabila skor jawaban responden tentang indikator collegial berada pada kisaran 111 – 205
- b. Kurang baik apabila skor jawaban responden tentang indikator collegial berada pada kisaran 206 – 300
- c. Cukup apabila skor jawaban responden tentang indikator collegial berada pada kisaran 301 – 395
- d. Baik apabila skor jawaban responden tentang indikator collegial berada pada kisaran 396 – 490

- e. Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang indikator collegial berada pada kisaran 491-585.

C. *Intimate*

- a. Tidak baik apabila skor jawaban responden tentang indikator intimate berada pada kisaran 111 – 205
 - b. Kurang baik apabila skor jawaban responden tentang indikator intimate berada pada kisaran 206 – 300
 - c. Cukup baik apabila skor jawaban responden tentang indikator intimate berada pada kisaran 301 – 395
 - d. Baik apabila skor jawaban responden tentang indikator intimate berada pada kisaran 396 – 490
 - e. Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang indikator intimate berada pada kisaran 491-585.
2. Variabel (Y) Semangat kerja dengan indikator : Kedisiplinan kerja pegawai Kerajinan pegawai dalam bekerja, ketelitian pegawai rasa solidaritas yang tinggi. yang diajukan dalam kuisisioner dibobot dengan skala likert 5 poin mulai dari sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, kurang setuju diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1. Dalam penelitian ini banyak pertanyaan untuk variabel semangat kerja pegawai sebanyak 8 pernyataan dengan jumlah responden 39 orang. Nilai tertinggi dari jawaban responden adalah $39 \times 5 \times 8 = 1560$, sedangkan nilai terendah dari jawaban responden adalah $39 \times 1 \times 8 = 312$, dengan demikian intervalnya untuk 5 kategori adalah $(1560 - 312)/5 = 249$, dari interval diatas kategori skor jawaban responden adalah sebagai berikut :



- a. Tidak baik apabila skor jawaban responden tentang semangat kerja berada pada kisaran 312 - 560
- b. Kurang baik apabila skor jawaban responden tentang semangat kerja berada pada kisaran 561 - 810
- c. Cukup apabila skor jawaban responden tentang semangat kerja berada pada kisaran 811 - 1060
- d. Baik apabila skor jawaban responden tentang semangat kerja berada pada kisaran 1061 - 1310
- e. Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang semangat kerja berada pada kisaran 1311 - 1560.

Untuk masing-masing indikator : Kedisiplinan dan Kerajinan pegawai dalam bekerja masing-masing terdiri dari 3 pernyataan dengan jumlah responden 39 orang. Nilai tertinggi dari jawaban responden adalah $39 \times 5 \times 3 = 585$, sedangkan nilai terendah dari jawaban responden adalah $39 \times 1 \times 3 = 117$, dengan demikian intervalnya untuk 5 kategori adalah $(585-117)/5= 94$, kemudian untuk indikator ketelitian pegawai terdiri dari 2 (dua) pertanyaan dengan jumlah responden 39 orang. Nilai tertinggi dari jawaban responden adalah $39 \times 5 \times 2 = 390$, sedangkan nilai terendah dari jawaban responden adalah $39 \times 1 \times 2 = 78$, dengan demikian intervalnya untuk 5 kategori adalah $(390 - 78)/5= 62$ dari interval diatas kategori skor jawaban responden adalah sebagai berikut:

A. Kedisiplinan

- a. Tidak baik apabila skor jawaban responden tentang indikator kedisiplinan berada pada kisaran 111 – 205

- 
- b. Kurang baik apabila skor jawaban responden tentang indikator kedisiplinan berada pada kisaran 206 – 300
 - c. Cukup apabila skor jawaban responden tentang indikator kedisiplinan berada pada kisaran 301 – 395
 - d. Baik apabila skor jawaban responden tentang indikator kedisiplinan berada pada kisaran 396 – 490
 - e. Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang indikator kedisiplinan berada pada kisaran 491-585.
- B. Kerajinan pegawai dalam bekerja
- a. Tidak baik apabila skor jawaban responden tentang indikator Kerajinan pegawai dalam bekerja berada pada kisaran 111 – 205
 - b. Kurang baik apabila skor jawaban responden tentang indikator Kerajinan pegawai dalam bekerja berada pada kisaran 206 – 300
 - c. Cukup apabila skor jawaban responden tentang indikator Kerajinan pegawai dalam bekerja berada pada kisaran 301 – 395
 - d. Baik apabila skor jawaban responden tentang indikator Kerajinan pegawai dalam bekerja berada pada kisaran 396 – 490
 - e. Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang indikator Kerajinan pegawai dalam bekerja berada pada kisaran 491-585.
- C. Ketelitian Pegawai
- a. Tidak baik apabila skor jawaban responden tentang indikator ketelitian pegawai berada pada kisaran 1 - 75
 - b. Kurang baik apabila skor jawaban responden tentang indikator ketelitian pegawai berada pada kisaran 76 - 154

- c. Cukup apabila skor jawaban responden tentang indikator ketelitian pegawai berada pada kisaran 155 -232
- d. Baik apabila skor jawaban responden tentang indikator ketelitian pegawai berada pada kisaran 233 - 311
- e. Sangat baik apabila skor jawaban responden tentang indikator ketelitian pegawai berada pada kisaran 312 - 390.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan analisis secara kuantitatif dimana hasil penelitian terutama yang didapat dari hasil kuesioner diolah dengan data statistik berupa program SPSS, dan persentase dari modus jawaban responden, kemudian dari hasil penelitian ini dianalisis dan dijelaskan tentang pengaruh pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti ditambah dengan hasil wawancara dengan key informan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti. Dipilihnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti tempat penelitian dikarenakan sesuai dengan tupoksinya bahwa instansi yang memiliki kewenangan yang cukup besar dalam memberikan pelayanan pendidikan langsung kepada seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti dalam rangka penyelenggaraan perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, disiplin serta pemberhentian PNS yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Kepulauan Meranti dengan begitu pentingnya keberadaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti ini sehingga dibutuhkan iklim organisasi pegawai yang baik dalam rangka menunjang Semangat Kerja ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti.

3.3 Populasi dan Sampel

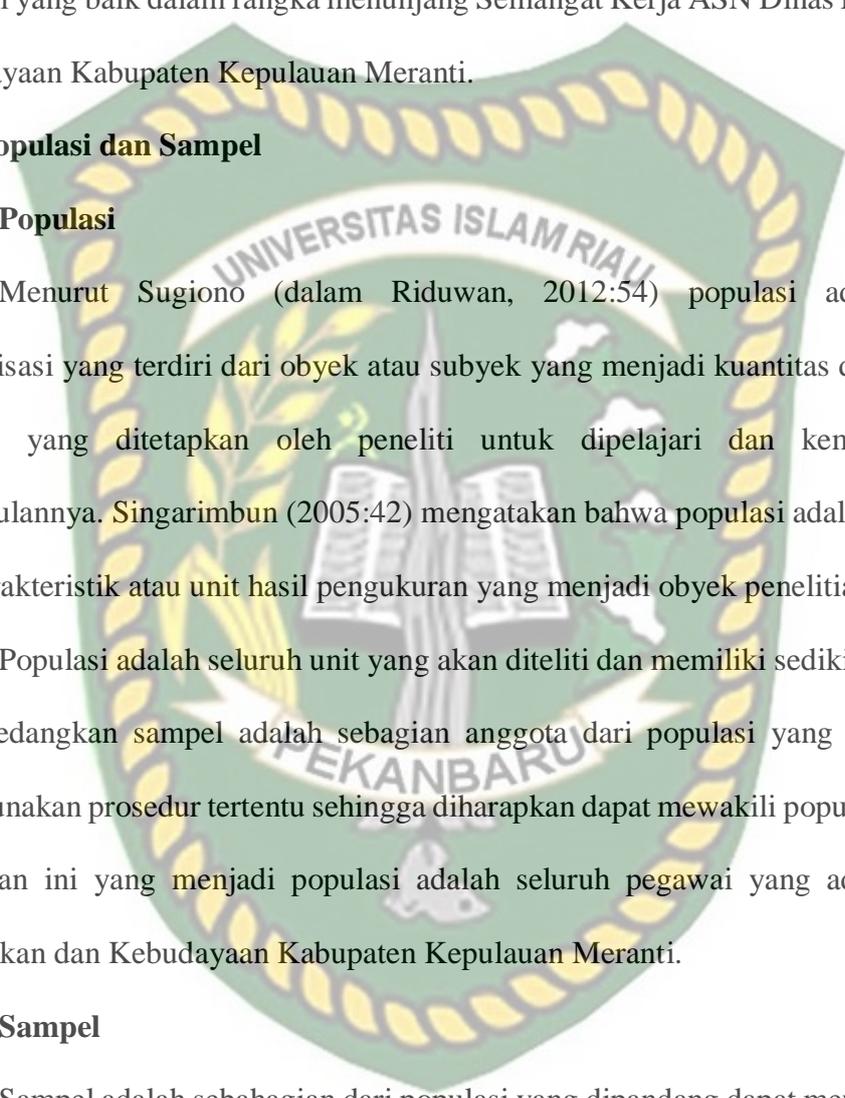
3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (dalam Riduwan, 2012:54) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Singarimbun (2005:42) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya sifat yang sama sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebahagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili populasi untuk menjadikan sumber informasi atau sumber data suatu penelitian. Total pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2018 berjumlah sebanyak 41 orang.



Karena jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini tidak menggunakan sampel melainkan seluruh populasi dijadikan objek penelitian. Sehingga dapat diasumsikan bahwa jumlah sampel juga sebanyak 41 orang.

3.4 Teknik Penarikan Sampel

Tabel 3.1 : Sampel Penelitian

No	Komponen	Populasi	Sampel	%
3	Kepala Bidang	4	4	100%
4	Kasubbag/Kasi	15	15	100%
5	Staf PNS	20	20	100 %
	Total Sampel	39 orang	39 orang	39

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti

Sehubungan dengan penelitian tentang pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, maka dalam penelitian ini menggunakan informan Bagi Pejabat Kepala Dinas, Sekretaris menggunakan wawancara sedangkan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menggunakan kuesioner.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut (Riduwan, 2010:97) :

- a) Data Primer, yaitu data dihimpun langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan mempergunakan wawancara. Berupa tanggapan key informan dan informan yang digunakan untuk mengetahui Iklim Organisasi

terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti

- b) Data Sekunder, yang diperoleh dari data olahan yang telah dipublikasikan baik yang berasal dari perusahaan, jurnal penelitian terdahulu dan buku-buku penunjang yang relevan.
- c)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan angket (*questioner*) yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang iklim organisasi dan kinerja pegawai. Angket yang diberikan adalah jenis angket terbuka, yaitu terdiri dari beberapa pernyataan yang digunakan untuk mengetahui identitas responden. Disamping itu terdapat pernyataan tertutup atau dengan memberikan pilihan jawaban dengan menggunakan ordinal atau sering disebut skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban responden. Lima kategori ini yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skala nilai 5,4,3,2 dan 1 untuk pernyataan positif, dan skala nilai 1,2,3 dan 4 untuk pernyataan negatif.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara dalam bentuk analisis campuran. Selain menganalisis dengan cara kuantitatif yakni juga melakukan analisa campuran yang didukung analisis deskriptif untuk mengurangi temuan yang tidak sesuai dengan teori. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Dalam hal ini analisis statistik deskriptif

dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, histogram data, modus, median, nilai rata-rata dan simpangan baku.

Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Namun, sebelum pengujian hipotesis tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas :

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksud untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Uji normalitas data menggunakan teknik uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas variabel tersebut diatas taraf signifikansi $\alpha=0,05$.

b. Uji Linieritas

Uji keberartian regresi untuk melihat apakah persamaan regresi yang diperoleh “berarti” apabila digunakan sebagai pengambilan kesimpulan antar variabel yang dianalisis. Uji linierlitas dengan menggunakan tabel ANAVA yang dilanjutkan dengan uji F. regresi dikatakan linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$.

c. Uji Validitas

Valid berarti dapat mengukur apa yang hendak diukur, suatu instrument dapat dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas diukur dengan menggunakan formula :

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

Keterangan :

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi "r" Product moment

n = Sampel

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y

d. Uji Reabilitas

Reabilitas dapat diartikan sebagai keterandalan atau dapat dipercaya. Untuk mendapatkan kehandalah alat ukur secara utuh atau reliabilitas instrument dari angket tersebut, dicari koefisien kolerasi dan dimasukkan dalam rumus Spearman Brown Riduwan (2005:102).

$$r_{11} = \frac{2 rb}{1 + rb}$$

r_{11} = Koefisien reliabilitas internal seluruh item

r_b = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua.

2. Uji Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis perlu ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Regresi Sederhana

Uji Regresi Sederhana digunakan untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh yang berarti apabila variabel

bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh antara dua variabel atau lebih, regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

Persamaan regresi dirumuskan : $Y = a + bX$

Dimana : Y = Subjek variabel terikat (Kinerja)

X = Variabel bebas mempunyai nilai tertentu untuk Diprediksi. (Iklim Organisasi)

a = nilai konstanta harga y jika x = 0

b = nilai arah sebagai penentu ramalan

b. Uji secara Parsial

Uji t yaitu Uji Parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu persatu (Sugiyono, 2010 : 214), dengan rumus sebagai berikut : $r \sqrt{n - 2}$

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

Dimana :

- t = Nilai t
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. $t_{hit} \geq t_{tabel}$ signifikan
2. $t_{hit} \leq t_{tabel}$ tidak signifikan

c. Uji F

Uji F yaitu pengujian Hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara simultan atau secara bersama-sama, dengan rumus menurut Sugiono (2008:154) adalah sebagai berikut :

R^2 = Koefisien kolerasi yang ditemukan

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

F = F selanjunya dibandingkan denga $\alpha=0,05$

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- $F_{sig} \geq 0,05$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti
- $F_{sig} \leq 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti

d. Perhitungan Koefesien Determinasi

Perhitungan ini digunakan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait yang dinyatakan dalam persentase

3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian

Dibawah ini akan dipaparkan tabel mengenai rentang jadwal prediksi pelaksanaan penelitian ini yang dimulai pada bulan Juli 2018 s.d bulan Februari 2019.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2. Tabel Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

No	Tahapan Kegiatan	Alokasi Waktu			
		Juli	September	Desember	Februari
.					

Gerbang Lintas Batas Negara atau Pintu Gerbang Internasional yang menghubungkan Riau daratan dengan negara tetangga melalui jalur laut. Hal ini untuk melengkapi kota Dumai yang terlebih dahulu ditetapkan dan berfungsi sebagai kota Pusat Kegiatan Strategis Negara, yaitu yang berfungsi sebagai beranda depan negara, pintu gerbang internasional, niaga dan industri. Luas kabupaten Kepulauan Meranti mencapai, 3707,84 km², sedangkan luas kota Selatpanjang sebagai ibukotanya adalah 45,44 km². Batas –batas wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka dan Kabupaten Bengkalis.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan.
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Bengkalis.
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan hasil penafsiran peta topografi dengan skala 1 : 250.000, diperoleh gambaran bahwa kawasan Kabupaten Kepulauan Meranti sebagian besar bertopografi datar dengan kelerengan 0–8 %, dengan ketinggian rata-rata sekitar 1-6,4 m di atas permukaan laut. Daerah ini beriklim tropis dengan suhu udara antara 25° - 32° Celcius, dengan kelembaban dan curah hujan cukup tinggi. Musim hujan terjadi sekitar bulan September-Januari, dan musim kemarau terjadi sekitar bulan Februari hingga Agustus.

Gugusan daerah kepulauan ini terdapat beberapa pulau besar, seperti pulau Tebing Tinggi (1.438,83 km²), Pulau Rangsang (922,10 km²), Pulau Padang dan Merbau (1.348,91 km²). Pada umumnya, struktur tanah di Kabupaten Kepulauan Meranti terdiri atas tanah *organosol (Histosil)*, yaitu tanah gambut yang banyak mengandung bahan organik. Tanah ini dominan diwilayah Kabupaten Kepulauan Meranti terutama daratan

rendah diantara aliran sungai. Sedangkan disepanjang aliran sungai umumnya terdapat formasi tanggul alam natural river levees yang terdiri dari tanah-tanah *Alluvial (Entisol)*.

Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan kabupaten yang baru dimekarkan lima tahun silam. Di Kabupaten Kepulauan Meranti telah terjadi perkembangan pada berbagai aspek seperti ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan pembangunan. Di Kabupaten Kepulauan Meranti terdapat tujuh agama yang dianut oleh masyarakat, yaitu Islam 160,585 Jiwa, Kristen 12,370 jiwa, Katolik 168 jiwa, Budha 23,961 jiwa, Kongchu 1,374 jiwa, dan Hindu 75 jiwa. Sarana ibadah yang ada di Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu Masjid 243 buah, Mushalla 300 buah, Gereja 15 buah, dan Vihara 37 buah. Bukan hanya agama yang beragam tetapi terdapat banyak etnis di Kabupaten Kepulauan Meranti, yakni Melayu, Minangkabau, Bugis, Batak, Jawa, dan Tionghoa.

Kabupaten Kepulauan meranti mempunyai banyak potensi sumber daya alam, yang menjadi penopang kehidupan masyarakat Kabupaten Kepulauan Meranti. Masyarakat disana berkerja sebagai bertani, pelaut, nelayan, dan berdagang. Secara geografis wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki potensi perairan laut dan perairan umum yang cukup luas serta daratan yang dapat dikembangkan usaha budidaya perikanan, sehingga berpeluang bagi investor untuk menanamkan investasi baik dibidang penangkapan di perairan lepas pantai dan budidaya perikanan (tambak, keramba dan kolam). Disamping sungai-sungai dan selat, Kabupaten Kepulauan Meranti juga memiliki banyak terdapat parit baik keberadaannya secara proses alami maupun yang dibuat manusia. Sebagian besar parit-parit ini berfungsi sebagai drainase pengairan dan transportasi bagi masyarakat.

Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki potensi sumber daya alam, baik sektor Migas maupun Non Migas. Di sektor Migas berupa minyak bumi dan gas alam yang terdapat di daerah kawasan pulau Padang. Di kawasan ini telah beroperasi PT Kondur Petroleum S.A yakni di daerah Kurau Desa Lukit (Kecamatan Merbau). Perusahaan ini mampu produksi 8500 barel/hari. Selain minyak bumi, juga ada gas bumi sebesar 12 MMSCFD (juta kubik kaki per hari) yang direncanakan penggunaannya dimulai 2011–2020. Di sektor Non Migas Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki potensi beberapa jenis perkebunan seperti sagu (*Metroxylon sp*) dengan produksi 440.309 ton/tahun (2012), kelapa: 50.594,4 ton/tahun, karet: 17.470 ton/tahun, pinang : 1.720,4 ton/tahun, kopi: 1.685,25 ton/tahun. Hingga kini, potensi perkebunan hanya diperdagangkan dalam bentuk bahan baku keluar daerah Riau dan belum dimaksimalkan menjadi industri hilir, sehingga belum membawa nilai tambah yang mendampak luas bagi kesejahteraan masyarakat lokal. Sementara di sector kelautan dan perikanan dengan hasil tangkapan sebanyak 2.206,8 ton/tahun. Selain itu, masih ada potensi dibidang kehutanan, industri pariwisata, potensi tambang dan energi.

4.1.2. Pemerintahan

Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan Kabupaten termuda di wilayah Provinsi Riau. Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan pemekaran terakhir dari Kabupaten Bengkalis pada tahun 2009. Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Meranti kini dijalankan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten yang dipimpin oleh seorang Bupati.

Secara administratif, Kabupaten Kepulauan Meranti terdiri dari 9 Kecamatan dan 101 desa/kelurahan, sebagai yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel IV.1. Data Administratif Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Kecamatan	Ibu kota	Luas Kecamatan (Km ²)	Desa/ Kelurahan	Jumlah Penduduk
1	Tebing Tinggi	Selat panjang	849.50	9	55.870
2	Tebing Tinggi Barat	Alai	586.83	11	15.712
3	Rangsang	Tanjung samak	681.00	17	18.409
4	Rangsang Barat	Bantar	241.60	16	17.353
5	Merbau	Teluk Belitung	1.348.91	14	14.091
6	Pulau Merbau	Renak rungun	765.987	7	14.889
7	Tebing tinggi Timur	Sungai Tohor	804.06	7	11.661
8	Putri Puyu	Bandul	847.540	10	16.235
9	Rangsang Pesisir	Sonde	761.87	10	16.875

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2017

Dari tabel di atas dapat dipahami bahwa jumlah kecamatan yang ada di Kabupaten Kepulauan Meranti sebanyak 9 kecamatan yang terdiri dari 101 desa/kelurahan. Kecamatan yang memiliki jumlah desa/kelurahan terbanyak adalah Kecamatan Rangsang 17 desa/kelurahan dan Rangsang Barat dengan 16 desa/kelurahan dan kecamatan yang dengan jumlah desa/kelurahan terkecil adalah Pulau Merbau dan Tebing Tinggi Timur dengan 7 desa/kelurahan. Jumlah penduduk yang paling terbanyak adalah di Kecamatan Tebing Tinggi sebanyak 55.870 Jiwa, dan Kecamatan tebing tinggi Timur hanya memiliki jumlah penduduk yang paling sedikit yaitu 11,661 Jiwa.

4.1.3. Penduduk

Kepadatan Penduduk dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, antara lain kepadatan penduduk geografis, kepadatan penduduk agraris, kepadatan penduduk daerah terbangun dan sebagainya. Berdasarkan data penduduk Kabupaten kepulauan meranti

sampai dengan tahun 2017 berjumlah sebanyak 181.095 jiwa terdiri dari 93.017 jiwa laki-laki dan 88.078 jiwa perempuan. Keadaan jumlah Penduduk Kabupaten kepulauan meranti Perkecamatan Tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel IV.2.

Tabel IV.2. Keadaan Jumlah Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2017

No	Kecamatan	Penduduk (Jiwa)	Laki-laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)
1	2	3	4	5
1	Tebing Tinggi	55.870	28.270	27.600
2	Tebing Tinggi Barat	15.712	8.346	7.366
3	Tebing Tinggi Timur	11.661	6.172	5.489
4	Rangsang	18.409	9.784	8.625
5	Rangsang Barat	16.875	8.605	8.270
6	Rangsang Pesisir	17.353	8.732	8.621
7	Merbau	14.091	7.441	6.650
8	Pulau Merbau	14.889	7.509	7.380
9	Tasik Putri Puyuh	16.235	8.158	8.077
Jumlah		181.095	93.017	88.078

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2017

4.1.4. Sosial Budaya

Dalam perkembangan Kabupaten Kepulauan Meranti kehidupan masyarakat terbentuk dari berbagai suku bangsa dan golongan etnik, seperti golongan asli Melayu setempat, Bugis, Makasar, Jawa, Tionghoa dan dari daerah lainnya. Golongan tersebut saling membaaur, berhubungan dan saling memengaruhi sehingga membentuk suatu persatuan baik sosial maupun budaya yang dicirikan dengan semangat berkompetisi dan sikap kegotongroyongan antar etnis tinggi dan mudah menerima perubahan sejalan dengan perkembangan zaman.

Dalam kehidupan sosial budaya, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti selalu membentuk masyarakat dengan budaya Melayu Islami, misalnya dengan berbusana Melayu (Teluk Belanga bagi kaum pria dan busana muslimah bagi kaum

wanita) pada hari atau acara-acara tertentu. Begitu juga di sekolah-sekolah, anak-anak didik dibiasakan mengenal dan mengenakan busana Melayu.

pada hari-hari tertentu. Selain itu upaya melestarikan Arab Melayu, sehingga nama jalan-jalan dan nama kantor instansi pemerintah harus ditulis dengan Arab Melayu. Demikian pula arsitek gedung-gedung pemerintah khususnya dan swasta umumnya harus menggambarkan arsitek Melayu, minimal terpasang di atasnya Selembayung.

Tugas dan amanah mempertahankan untuk menanamkan budaya Melayu Islami mendorong pemerintah harus bekerjasama dengan Lembaga Adat Melayu Riau dan Majelis Ulama Kabupaten Kepulauan Meranti. Untuk mewujudkan masyarakat Melayu agamis Islami dewasa ini bukan hal yang mudah, karena tantangan dan godaan budaya global hegimoni Barat sudah mewabah. Namun perlu disadari bersama bahwa hanya nilai-nilai budaya Islami yang mampu memelihara dan memperkokoh jatidiri anak negeri.

Tradisi Perang Air atau di senut juga Cian Cui adalah Tradisi perayaan Tahun Baru Cina di Koa Selatpanjang. Tradisi ini merupakan ajang Pariwisata sejak tahun 2013 ini membaurkan warga dari semua etnis di kabupaten Kepulauan Meranti.

4.1.5. Pendidikan

Tingkat Pendidikan penduduk mencerminkan keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Pendidikan yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi masa depan bangsa. Pendidikan mempunyai peran penting dalam kehidupan manusia, oleh karena itu, pemerintah dan masyarakat senantiasa memberikan perhatian yang besar pada perkembangan pendidikan.

Pengembangan dan pembangunan daerah tidak terlepas dari ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas, dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia ini sangat berperan adalah Dinas Pendidikan karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kualitas seseorang tersebut semakin tinggi.

4.1.6. Mata Pencarian

Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti berjumlah 181.095 Jiwa dimana terdapat berbagai macam suku, agama dan mata pencarian yang berbeda. Sebagai Kabupaten Kepulauan, Kabupaten Kepulauan Meranti mempunyai banyak potensi sumber daya alam yang menjadi penopang bagi hidup masyarakat, dimana sebagian besar bekerja sebagai petani, berkebun, bertenak, perikanan dan berdagang.

Pada bidang pertanian Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki luas tanaman padi sebanyak 2,523 ha; jagung 123 ha; ketela rambat 51 ha; ketela pohon 98 ha; dan kacang tanah 10. Demikian pula dibidang perkebunan , untuk area tanaman perkebunan yang dimiliki penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu 29,920 ha; untuk perkebunan kelapa, 15,883 ha; untuk luas area perkebunan karet, sagu 32,022 ha; kopi 1,130 ha; dan perkebunan pinang 480 ha; dimana jumlah produksi perkebunan milik penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti semakin lama semakin meningkat.

Dibidang perternakan, perikanan dan berdagang penduduk di Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki hasil yang cukup produktif dimana untuk diperternakan sendiri memiliki hasil 6,083 ekor untuk kambing, 4,208 ekor sapi, 44,035 ekor ayam beras, dan 8,731 ekor itik, hal serupa terjadi di bidang perikanan dimana tercatat 27,85 kolam yang dimiliki penduduk di Kabupaten Kepulauan Meranti dan untuk di sektor perdagangan sendiri masyarakat disana cukup banyak. Hal ini terlihat dari jumlah pasar

tradisional dan tempat usaha dengan 1,018 kios yang dimiliki untuk berdagang/usaha bagi masyarakat di Kabupaten Kepulauan Meranti

4.1.7. Transportasi

Sarana Transportasi di Kabupaten Kepulauan Meranti meliputi sarana angkutan darat dan angkutan Laut/sungai.

a. Sarana Angkutan Darat.

Perhubungan Darat merupakan sarana yang paling penting dalam menunjang aktivitas perekonomian masyarakat. Sebagian besar masyarakat kabupaten kepulauan meranti menggunakan kendaraan roda dua melakukan aktifitas rutinitas sehari-hari, dan juga becak sebagai alat transportasi local untuk menjadi salah satu matapecaharian hidup.

Untuk menghindari keterisoliran antara satu kecamatan dengan kecamatan lainnya atau satu desa dengan desa lain, pemerintah kabupaten kepulauan meranti secara bertahap telah membangun jalan-jalan yang baru serta jambata yang menghubungkan antara kecamatan.

b. Sarana Angkutan Laut / Sungai

Sarana Angkutan sungai masih di manfaatkan oleh sebagian masyarakat untuk menggunakan kumpang, Veri, Pompong dll guna menyeberang ke pulau pulau yang ada di kabupaten kepulauan meranti. Tidak lupa transportasi seperti Veri, Roro dan lin lian juga di gunakan untuk masyarakat Kabupaten kepulauan Meranti sebagai alat Transportasi menuju ke Kabupaten – Kabupaten dan Provinsi.

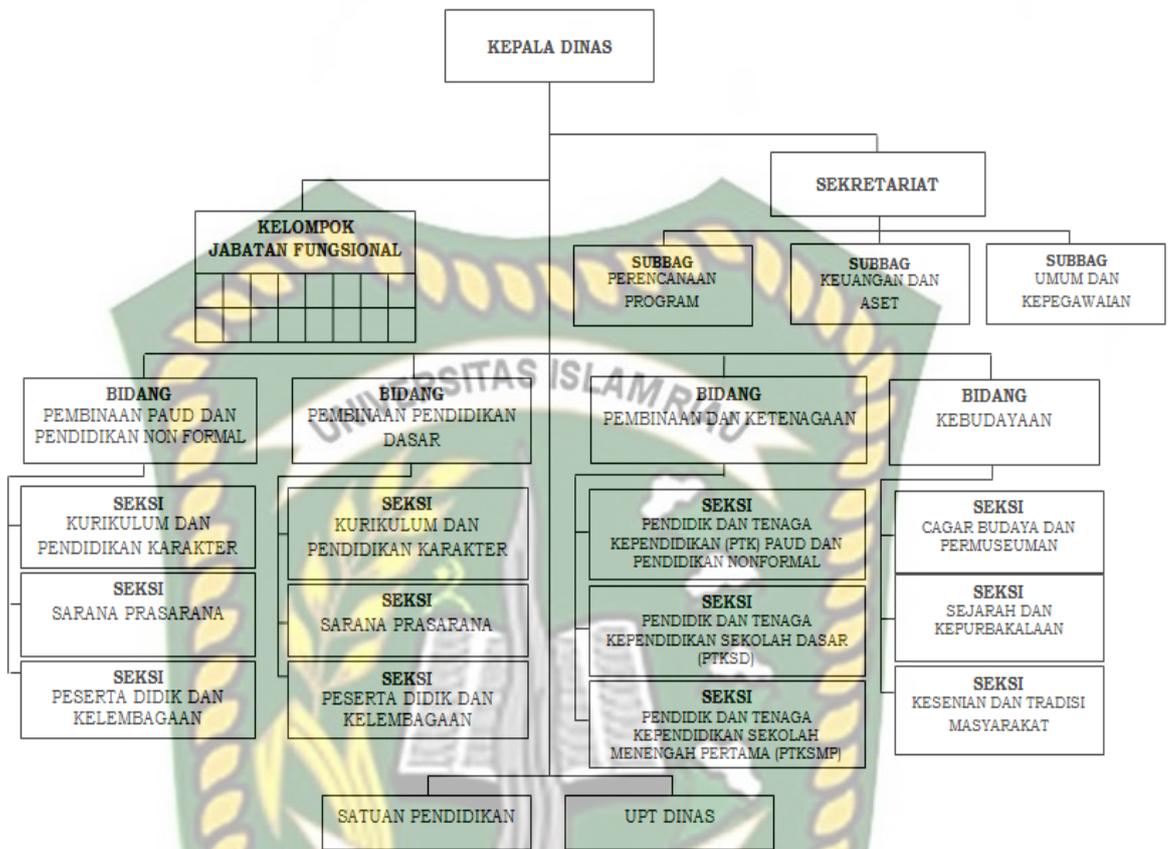
4.2. Deskripsi Singkat Dinas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti

Menurut Peraturan Bupati Kepulauan Meranti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Kepulauan Meranti dibidang Pendidikan dan Kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas dibidang Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas dibidang Pendidikan dan Kebudayaan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugas Pendidikan dan Kebudayaan;
- d. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugas dibidang Pendidikan dan Kebudayaan; dan

pelaksanaan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi dibidang Pendidikan dan Kebudayaan

4.3. Struktur organisasi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti



Sumber: Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti

4.4. Tugas dan fungsi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah Kabupaten pada bidang Pendidikan dan Kebudayaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi

dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas mengkoordinasikan bidang-bidang, perumusan, Umum, Kepegawaian, perencanaan program, evaluasi, pelaporan dan administrasi Keuangan dan Aset. Sekretaris dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. membuat rencana kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja;
- b. menyusun rencana dan program kegiatan kesekretariatan;
- c. melaksanakan pelayanan Administrasi Kesekretariatan Dinas yang meliputi Bagian Umum, Kepegawaian, Program, keuangan dan Aset;
- d. melaksanakan pengawasan urusan keuangan dengan meneliti laporan yang dibuat oleh akuntan agar pengeluaran anggaran sesuai rencana;
- e. melaksanakan pengkoordinasian penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan dinas;
- f. memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala dinas tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya; dan
- g. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Susunan Organisasi Sekretariat, terdiri dari:

- a. sub bagian penyusunan program;
- b. sub bagian umum dan kepegawaian; dan
- c. sub bagian keuangan dan Aset.

3. Subbagian Perencanaan Program

Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis serta layanan dibidang penyusunan program sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Uraian tugas Sub Bagian Perencanaan dan Program sebagaimana dimaksud terdiri dari:

- a. merencanakan kegiatan Sub Bagian Penyusunan Program berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan;
- b. menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program;
- c. mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematisasikan dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program sebagai kerangka acuan/pedoman penyusunan program dan anggaran kegiatan;
- d. menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program serta menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah;
- e. menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis dibidang penyusunan program;
- f. melakukan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan dengan Bidang dan satuan

kerja perangkat daerah terkait lainnya;

- g. mengkoordinir penyusunan dan pembuatan Rencana Kerja Tahunan/RKT Dinas, Arah Kebijakan Umum (AKU) Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENJA SKPD) dan Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ), serta Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);
- h. melakukan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait dalam rangka peningkatan pengelolaan urusan penyusunan program, perencanaan dan anggaran;
- i. melakukan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan antara aparatur dan publik untuk menghindari terjadinya duplikasi kegiatan;
- j. menghimpun dan menyiapkan RKA serta mengkoordinir proses pembahasan dengan instansi terkait sampai menjadi DPA;
- k. menyusun kelengkapan administrasi, guna melaksanakan kegiatan Tahunan berupa petunjuk operasional, penunjukan pejabat pelaksana teknis kegiatan dan dokumen kontrak dan menyiapkan revisi (perubahan) DPA;
- l. mengupayakan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah perubahan (APBDP) guna menampung usulan program pembangunan yang mendesak yang tidak direncanakan sebelumnya;
- m. memberikan saran dan pertimbangan kepada Sekretaris tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya;
- n. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Penyusunan Program sesuai dengan data yang ada berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan

untuk dipergunakan sebagai bahan masukan bagi atasan; dan

- o. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pada Sekretariat.

4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis serta layanan dibidang umum dan kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Uraian tugas Sub Bagian Keuangan dan Aset sebagaimana dimaksud pada terdiri dari:

- a. merencanakan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan;
- b. menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematisasikan dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai kerangka acuan/ pedoman penyusunan rencana kegiatan;
- d. menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta menyiapkan bahan-bahan

dalam rangka pemecahan masalah;

- e. mengarahkan dan mendistribusikan surat masuk dan keluar sesuai dengan kepentingan dan permasalahannya;
- f. meneliti usulan permintaan formasi pegawai lingkup Satuan, dan menyiapkan konsep petunjuk penyusunan formasi pegawai pegawai sebagai perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan dinas;
- g. mengatur urusan rumah tangga dinas, menata keindahan dan kebersihan kantor, serta keamanan lingkungan dinas;
- h. melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara serta melakukan kegiatan keprotokolan dan proses administrasi perjalanan dinas pegawai sesuai petunjuk atasan;
- i. melakukan pengelolaan perpustakaan, kearsipan dinas dan melakukan pendokumentasian kegiatan dinas;
- j. melakukan tugas dibidang hukum, organisasi dan tatalaksana serta hubungan masyarakat;
- k. memberikan saran dan pertimbangan kepada Sekretaris tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya;
- l. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Umum dan Kepegawaian sesuai dengan data yang ada berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk dipergunakan sebagai bahan masukan bagi atasan; dan
- m. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran

pelaksanaan tugas pada Sekretariat.

5. Sub Bagian Keuangan dan Aset

Sub Bagian Keuangan dan Aset mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis serta layanan dibidang Keuangan dan Aset sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Uraian tugas Sub Bagian Keuangan dan Aset sebagaimana dimaksud pada terdiri dari:

- a. merencanakan kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Aset berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan;
- b. menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Keuangan dan Aset;
- c. mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematisasikan dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Keuangan dan Aset sebagai kerangka acuan/pedoman penyusunan rencana kegiatan;
- d. menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Keuangan dan Aset serta menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah;
- e. mengusulkan kepada Sekretaris tentang penunjukan bendahara pengeluaran, pembantu bendahara pengeluaran, penyimpan barang,

- pengurus barang dan pembantu pengurus barang;
- f. melakukan pengawasan, pengendalian dan mengevaluasi terhadap kinerja bendahara pengeluaran, pembantu bendahara pengeluaran penyimpan barang, pengurus barang dan pembantu pengurus barang;
 - g. melakukan pengawasan, pengendalian dan mengevaluasi terhadap kinerja bendahara pengeluaran, pembantu bendahara pengeluaran penyimpan barang, pengurus barang dan pembantu pengurus barang;
 - h. melaksanakan pembinaan pelaksanaan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset;
 - i. melakukan pengawasan terhadap inventaris barang serta membuat Kartu Inventaris Barang (KIB) dan membuat Kartu Inventaris Ruang (KIR);
 - j. melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan yang mencakup administrasi gaji pegawai, gaji tenaga kerja sukarela/kontrak, insentif PNS, melakukan usulan kenaikan gaji berkala serta melakukan pembukuan, membuat Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) keuangan, evaluasi dan laporan kegiatan keuangan dinas;
 - k. penataan dan pengamanan aset, tindaklanjut LHP, ganti rugi serta proses administrasi perjalanan dinas pegawai sesuai petunjuk atasan;
 - l. memberikan saran dan pertimbangan kepada Sekretaris sebagai bahan masukan untuk penentuan kebijakan;
 - m. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Sub Bagian Keuangan dan Aset sebagai bahan pertanggungjawaban; dan

- n. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pada Sekretariat.

6. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal

Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan nonformal. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- b. pembinaan pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter Pendidikan anak usia dini dan Pendidikan Nonformal;
- c. penyusunan bahan penetapan kurikulum muatan local Pendidikan Nonformal;
- d. penyusunan bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan satuan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;
- e. penyusunan bahan pembinaan kurikulum dan penilaian kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;

- f. pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal; dan
- g. pelaporan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal.

Susunan Organisasi Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal, terdiri dari:

- a. Seksi kurikulum dan pendidikan karakter;
- b. Seksi sarana prasarana; dan
- c. Seksi peserta didik dan kelembagaan.

7. Seksi Kurikulum dan Pendidikan Karakter

Seksi Kurikulum dan Pendidikan Karakter mempunyai tugas melaksanakan pembinaan minat, bakat, prestasi dan pembangunan karakter peserta didik Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal. Uraian Tugas Seksi Kurikulum dan Pendidikan Karakter sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- a. penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksana kebijakan di bidang pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;
- b. penyusunan bahan pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;

- c. penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pembinaan minat, bakat , prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal; dan
- d. pelaporan di bidang pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal.

8. Seksi Sarana Prasarana

Seksi Sarana Prasarana mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan sarana prasarana Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal. Uraian Tugas Seksi Sarana Prasarana sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- a. penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan sarana prasarana Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;
- b. penyusunan bahan pembinaan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- c. penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi Sarana Prasarana Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal; dan
- d. pelaporan di bidang Sarana Prasarana Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal.

9. Seksi Peserta didik dan Kelembagaan

Seksi Peserta didik dan Kelembagaan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan peserta didik dan kelembagaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal. Uraian Tugas Seksi Peserta didik dan Kelembagaan sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- a. penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan peserta didik dan kelembagaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;
- b. penyusunan bahan pembinaan peserta Didik dan Kelembagaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;
- c. penyusunan bahan penerbitan izin pendirian, penataan dan penutupan Satuan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;
- d. penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi peserta Didik dan Kelembagaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal; dan
- e. pelaporan di bidang peserta Didik dan Kelembagaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal.

10. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar

Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan Sarana Prasarana, serta Peserta Didik dan pembangunan karakter Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama;
- b. pembinaan pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan Sarana Prasarana, serta peserta Didik dan pembangunan karakter Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama;

- c. penyusunan bahan penetapan kurikulum muatan lokal Pendidikan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama;
- d. penyusunan bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama;
- e. penyusunan bahan pembinaan kurikulum dan penilaian kelembagaan dan Sarana Prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama;
- f. penyusunan bahan pembinaan Bahasa dan Sastra Daerah yang penuturnya dalam Daerah Kabupaten/Kota;
- g. pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang Kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan Sarana Prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama; dan
- h. pelaporan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan Sarana Prasarana, serta peserta Didik dan pembangunan karakter Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Susunan Organisasi Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar, terdiri dari:

- a. seksi kurikulum dan pendidikan karakter;
- b. seksi sarana prasarana; dan
- c. seksi peserta didik dan kelembagaan.

11. Seksi Kurikulum dan Pendidikan Karakter

Seksi Kurikulum dan Pendidikan Karakter mempunyai tugas melaksanakan pembinaan minat, bakat, prestasi dan pembangunan karakter Sekolah Dasar dan Sekolah

Menengah Pertama. Uraian Tugas Seksi Kurikulum dan Pendidikan Karakter sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- a. penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan minat, bakat, prestasi dan pembangunan karakter peserta didik Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama;
- b. penyusunan bahan pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama;
- c. penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama; dan
- d. pelaporan di bidang pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

12. Seksi Sarana Prasarana

Seksi Sarana Prasarana mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan Sarana Prasarana Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama. Uraian Tugas Seksi Sarana Prasarana sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- a. penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan Sarana Prasarana Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama;
- b. penyusunan bahan pembinaan Sarana Prasarana Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama;
- c. penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi Sarana Prasarana Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama; dan

- d. pelaporan di bidang Sarana Prasarana Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

13. Bidang Pembinaan Ketenagaan

Bidang Pembinaan Ketenagaan melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Lingkup Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Pendidikan Nonformal. Bidang Pembinaan Ketenagaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di Lingkup Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Pendidikan Nonformal;
- b. penyusunan bahan kebijakan di Lingkup Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Pendidikan Nonformal;
- c. penyusunan bahan rencana kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Pendidikan Nonformal ;
- d. penyusunan bahan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Pendidikan Nonformal ;
- e. penyusunan bahan Rekomendasi pemindahan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;

- f. penyusunan bahan pembinaan di bidang Tenaga Cagar Budaya dan Permuseuman, Tenaga Kesejarahan, Tenaga Tradisi, Tenaga Kesenian, dan Tenaga Kebudayaan lainnya;
- g. penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi di Lingkup Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Pendidikan Nonformal; dan
- h. pelaporan di Lingkup pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Pendidikan Nonformal.

Susunan Organisasi Bidang Pembinaan Ketenagaan, terdiri dari:

- a. seksi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) PAUD dan pendidikan non formal;
- b. seksi pendidik dan tenaga kependidikan sekolah dasar (PTKSD); dan
- c. seksi pendidik dan tenaga kependidikan sekolah menengah pertama (PTKSMP).

14. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) PAUD dan Pendidikan Non Formal

Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) PAUD dan Pendidikan Non Formal mempunyai tugas melaksanakan kebijakan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) PAUD dan Pendidikan Non Formal dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;
- b. penyusunan bahan rencana kebutuhan, Rekomendasi Pemindahan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;
- c. penyusunan bahan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal;
- d. penyusunan bahan Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal; dan
- e. pelaporan di Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal.

15. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Sekolah Dasar

Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Sekolah Dasar mempunyai tugas melaksanakan kebijakan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Sekolah Dasar dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan Perumusan, Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar;
- b. penyusunan bahan rencana kebutuhan, Rekomendasi Pemindahan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar;

- c. penyusunan bahan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar;
- d. penyusunan bahan Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar; dan
- e. pelaporan di bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar.

16. Seksi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PTK) Sekolah Menengah Pertama

Seksi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PTK) Sekolah Menengah Pertama mempunyai tugas melaksanakan kebijakan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar. Uraian Tugas Seksi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PTK) Sekolah Menengah Pertama sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- a. penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama;
- b. penyusunan bahan rencana kebutuhan, rekomendasi pemindahan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama;
- c. penyusunan bahan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama;
- d. penyusunan bahan Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama; dan
- e. pelaporan di bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama.

17. Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang pengelolaan Cagar Budaya, Pengelolaan Museum Kabupaten/Kota, Pembinaan Sejarah, Pelestarian Tradisi, Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat, dan Pembinaan Kesenian. Bidang Kebudayaan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan Cagar Budaya, Pengelolaan Museum Kabupaten/Kota, Pembinaan Sejarah, Pelestarian Tradisi, Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat, dan Pembinaan Kesenian;
- b. penyusunan bahan pembinaan di bidang pengelolaan Cagar Budaya, Pengelolaan Museum Kabupaten/Kota, Pembinaan Sejarah, Pelestarian Tradisi, Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat, dan Pembinaan Kesenian;
- c. penyusunan bahan pengelolaan Kebudayaan yang Masyarakat pelakunya dalam Daerah Kabupaten/Kota;
- d. penyusunan bahan Pelestarian Tradisi yang Masyarakat penganutnya dalam Daerah Kabupaten/Kota;
- e. penyusunan bahan pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat yang Masyarakat penganutnya dalam Daerah Kabupaten/Kota;
- f. penyusunan bahan pembinaan Kesenian yang Masyarakat penganutnya dalam Daerah Kabupaten/Kota;
- g. penyusunan bahan pembinaan Sejarah Lokal Kabupaten/Kota;

- h. penyusunan bahan penetapan Cagar Budaya dan Pengelolaan Cagar Budaya Peringkat Kabupaten/Kota;
- i. penyusunan bahan penerbitan izin membawa Cagar Budaya keluar Kabupaten/Kota;
- j. penyusunan bahan pengelolaan Museum Kabupaten/Kota;
- k. penyusunan bahan Fasilitasi di bidang pengelolaan Cagar Budaya, pengelolaan Museum Kabupaten/Kota, Pembinaan Sejarah, Pelestarian Tradisi, Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat, dan Pembinaan Kesenian;
- l. penyusunan bahan Pemantauan dan Evaluasi di bidang pengelolaan Cagar Budaya, pengelolaan Museum Kabupaten/Kota, Pembinaan Sejarah, Pelestarian Tradisi, Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat, dan Pembinaan Kesenian; dan
- m. pelaporan di bidang pengelolaan cagar budaya, pengelolaan Museum Kabupaten/Kota, Pembinaan Sejarah, Pelestarian Tradisi, Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat, dan Pembinaan Kesenian.

Susunan Organisasi Bidang Kebudayaan, terdiri dari :

- a. seksi cagar budaya dan permuseuman;
- b. seksi sejarah dan keurbakalaan; dan
- c. seksi kesenian dan tradisi masyarakat.

18. Seksi Cagar Budaya dan Museum

Seksi Cagar Budaya dan Museum mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis serta layanan yang berhubungan dengan Kebudayaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Uraian Tugas Seksi Cagar Budaya dan Permuseuman sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- a. penyusunan bahan Perumusan, Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan Registrasi Cagar Budaya dan Pelestarian Cagar Budaya, serta Permuseuman;
- b. penyusunan bahan pembinaan dan Fasilitasi Registrasi Cagar Budaya dan Pelestarian Cagar Budaya;
- c. penyusunan bahan Pelaksanaan Pelindungan, Pengembangan dan Pemanfaatan Museum;
- d. penyusunan bahan Penerbitan Izin membawa Cagar Budaya keluar Daerah Kabupaten/Kota;
- e. penyusunan bahan Pemantauan dan Evaluasi di bidang Registrasi Cagar Budaya dan Pelestarian Cagar Budaya, serta Permuseuman; dan
- f. pelaporan di bidang registrasi cagar budaya dan pelestarian cagar budaya, serta permuseuman.

19. Seksi Sejarah dan Kepurbakalaan

Seksi Sejarah dan Kepurbakalaan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang sejarah, dan pendaftaran budaya tak benda. Uraian Tugas Seksi Sejarah dan Kepurbakalaan sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- a. melakukan penyusunan bahan Perumusan, Koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang Sejarah, dan pendaftaran Budaya tak benda;
- b. penyusunan bahan Kepurbakalaan;

- c. penyusunan bahan Pembinaan di bidang Sejarah dan Kepurbakalaan;
- d. penyusunan bahan Pemantauan dan Evaluasi di bidang Sejarah, dan pendaftaran Budaya tak benda; dan
- e. pelaporan di bidang Sejarah, dan pendaftaran Budaya tak benda.

20. Seksi Kesenian dan Tradisi Masyarakat

Seksi Kesenian dan Tradisi Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan Kebijakan di bidang pembinaan Kesenian, Tradisi Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat. Uraian Tugas Seksi Kesenian dan Tradisi Masyarakat sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- a. penyusunan bahan Perumusan Koordinasi pelaksanaan Kebijakan di bidang Pembinaan Kesenian, Tradisi Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat;
- b. penyusunan bahan Pembinaan Kesenian, Tradisi Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat;
- c. penyusunan bahan Pemantauan dan Evaluasi di bidang Pembinaan Kesenian, Tradisi Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat; dan
- d. pelaporan di bidang Pembinaan Kesenian, Tradisi Pembinaan Komunitas dan Lembaga Adat.

21. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). UPTD dibentuk untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu perangkat daerah induknya.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden penelitian

Hasil pengumpulan data yang dilakukan terhadap 39 orang responden pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, diperoleh gambaran keadaan responden. Keadaan responden tersebut merupakan hasil pengamatan langsung pada 3 (tiga) aspek yaitu umur responden, jenis kelamin responden, dan pendidikan responden. Umur responden menunjukkan tingkat kedewasaan responden tersebut dalam memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Berikut gambaran mengenai keadaan umur responden, tersaji pada Tabel V.1.

Tabel V.1 Distribusi Responden Menurut Umur

No.	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	25 – 34	8	20%
2.	35 – 44	15	38%
3.	45 - 55	16	41%
Jumlah		39	100,00

Sumber : Data penelitian, 2018

Tabel V.1, di atas, memberikan informasi bahwa keadaan responden dilihat dari sisi umur, menunjukkan bahwa presentase tertinggi berada pada kisaran umur responden 45 – 55 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 41%, kemudian di ikuti oleh kisaran umur responden 35 – 44 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 38%. Prosentase terkecil di dapat dari kisaran umur responden 25 – 34 tahun, yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 20%.

Selanjutnya adalah gambaran keadaan jenis kelamin responden, keadaan jenis kelamin ini menggambarkan jumlah responden laki-laki dan perempuan di lingkungan Dinas Pertanian Kehutanan Kelautan dan Perikanan, Kabupaten Kepulauan Meranti, keadaan jenis kelamin responden tersaji pada Tabel V.2.

Tabel V.2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Perempuan	12	31%
2.	Laki-laki	27	68%
Jumlah		39	100,00

Sumber : Data penelitian, 2018

Tabel 4.2, menyajikan gambaran mengenai sebaran jenis kelamin responden, dimana terdapat 27 orang responden laki-laki atau sebesar 68% dan terdapat 12 orang responden perempuan atau sebesar 312%. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa presentasi responden laki-laki jauh lebih besar dari pada prosentasi responden perempuan. Gambaran mengenai keadaan pendidikan responden diperlukan untuk memperlihatkan sejauh mana tingkat pendidikan responden yang sedang dilakukan penelitian, sehingga didapat informasi yang jelas kondisi pendidikan responden, keadaan pendidikan responden tersaji pada Tabel V.3.

Tabel V.3. Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	SLTA	4	10%
2.	D3	5	13%
3.	S1	26	67%
4.	S2	4	10%
Jumlah		65	100,00

Sumber : Data Penelitian, 2018

Tabel 4.4, menggambarkan bahwa pegawai yang memiliki pendidikan S1 atau Sarjana lebih banyak komposisinya di banding dengan lainnya, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 67%, sedangkan pegawai yang memiliki pendidikan SLTA sederajat menempati urutan ke dua dengan jumlah 4 orang atau sebesar 10%, dan selanjutnya yaitu pegawai yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 4 orang atau 10%, dan yang paling sedikit adalah pegawai yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 10%.

5.2. Hasil Penelitian dan Analisis Data

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau kualitas lingkungan dimana seorang pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya di dalam tubuh sebuah organisasi tersebut yang berlangsung secara terus menerus dan dapat mempengaruhi, memotivasi serta membentuk suatu karakteristik yang mencerminkan sifat organisasi tersebut.

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu untuk mengetahui tanggapan responden penelitian terhadap iklim organisasi dilakukan penyebaran akngket atau kuisisioner, dengan hasil analisa data data di bawah ini.

a. Supportive (pendukung)

Supportive (pendukung) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan. Pendukung Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung di antara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri. Komponen iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana persepsi pegawai mengenai indikator supportive pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti ialah sebagai berikut:

Tabel. V. 4. Tanggapan responden terhadap indikator Supportive (pendukung)

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Dukungan dari atasan	11 (55)	23 (92)	5 (15)	0	0	162
2	Terpenuhinya sarana dan prasana	-	18 (72)	21 (63)	0	0	135
3	Lingkungan fisik yang memadai	7 (35)	27 (108)	5 (15)	0	0	158
Skor		90	272	93	0	0	455
Rentang skor		396 - 490					
Kategori		Baik					

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas terlihat jawaban responden penelitian yaitu pegawai didominasi jawaban baik dengan skor 272 dari keseluruhan jawaban responden mengenai supportive atau pendukung dapat disimpulkan berada pada kategori baik dengan skor 455 dengan

ketentuan kategori baik apabila skor jawaban responden tentang indikator *supportive* berada pada 396 – 490 sesuai dengan teknik pengukuran yang telah ditetapkan.

Diketahui bahwa dari jawaban responden penelitian yakni pegawai memerlukan dukungan dari luar dirinya atau dari orang lain, yaitu atasan dan sarana serta prasarana perlengkapan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan, baik seperti kritik dan saran dari atasan dan pegawai lain dan interaksi antar pegawai menentukan kondisi psikis organisasi atau kondisi organisasi tersebut kemudian perlengkapan fisik kantor untuk mendukung pengerjaan tugas. kemudian untuk mendapatkan informasi mengenai indikator *supportive* (pendukung) maka dilakukan wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“dalam penyelesaian pekerjaan tentunya pegawai memerlukan bantuan baik dari pegawai lain dengan seksi atau bidang yang sama ataupun bidang yang berbeda terkait dengan tugas yang sama, kemudian untuk perlengkapan pendukung lainnya memang kita usahakan dilengkapi agar tidak ada hambatan bagi pegawai untuk mengerjakan tugas. (wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 10 Oktober 2018)

Dari hasil wawancara diketahui bahwa memang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti baik pada bidang yang sama maupun yang berbeda untuk saling mendukung satu sama lain dan bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atau masalah yang terjadi, kemudian pentingnya sarana dan prasarana perlengkapan kantor dan fisik lainnya sangat mendukung untuk pengerjaan tugas seperti komputer atau laptop, meja, kursi, printer serta perlengkapan lainnya. Kemudian dari observasi yang dilakukan terlihat bahwa interaksi yang berlangsung pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti cukup baik dengan minimnya konflik-konflik dan dapat di selesaikan pada level pegawai dan tidak

melibatkan kepada bidang maupun kepala Dinas sebagai pemimpin untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi, kemudian adanya atasan memberikan arahan kepada pegawai secara langsung serta kondisi perlengkapan atau sarana dan prasarana kantor tergolong lengkap.

Dari hasil pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kondisi kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti ialah daya dukung dari luar diri pegawai khususnya dari pegawai lain dan atasan kemudian perlengkapan sarana dan prasarana kantor sehingga dengan dukungan tersebut baik berupa bantuan maupun kritik dapat membangun hubungan baik, komunikasi dan membangun hubungan kerja yang baik.

b. Collegial (Pertemanan)

Collegial (Pertemanan) menggambarkan keakraban, pertemanan, antusias bekerja dalam kepentingan peningkatan kompetensi profesional, *collegial* merupakan bagaimana kondisi organisasi dari sisi hubungan antar individu atau bagaimana individu tersebut berinteraksi dalam bekerja serta tingkat keakraban masing-masing pegawai seperti hubungan antar rekan kerja, kerjasama dan saling membantu dalam pekerjaan serta kerjasama dalam penyelesaian masalah yang mana merupakan item penilaian dari collegial.

Dalam melakukan kerjasama tentunya hubungan baik diperlukan untuk melakukan komunikasi antar bidang dan koordinasi dalam penyelesaian kerja, apabila hubungan masing-masing pegawai buruk tentunya akan mempengaruhi bagaimana cara pegawai tersebut berinteraksi dan berkoordinasi antar satu sama lain, selain didukung dari sikap profesional yang tinggi, maka pertemanan tentunya akan mendukung pekerjaan

yang mana untuk dikerjakan secara bersama-sama. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana persepsi pegawai mengenai indikator collegial (pertemanan) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti ialah sebagai berikut:

Tabel. V. 5. Tanggapan responden terhadap indikator *collegial* (pertemanan)

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Hubungan antar rekan kerja	16 (80)	23 (92)	0	0	0	172
2	Kerjasama dan saling membantu dalam pekerjaan	7 (35)	16 (64)	16 (48)	0	0	147
3	Kerjasama dalam penyelesaian masalah	7 (35)	16 (64)	16 (48)	0	0	147
Skor		150	220	96	0	0	466
Rentang skor		396 - 490					
Kategori		Baik					

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa jawaban responden penelitian yaitu pegawai didominasi pada jawaban baik yang mana artinya bahwa dalam menjaga iklim organisasi tetap baik tentunya perlukan hubungan antar pegawai yang baik seperti pertemanan antar pegawai, kerjasama dalam penyelesaian tugas dan juga dalam konflik yang terjadi, maka dapat disimpulkan indikator *collegial* berada pada kategori baik dengan skor 155 dengan ketentuan aik apabila skor jawaban responden tentang indikator *collegial* berada pada 396 – 490 sesuai dengan teknik pengukuran yang telah di tetapkan.

Dari hasil pengelolaan data diatas dapat diketahui kondisi pendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik dalam hal ini dapat dilakukan dengan menjaga hubungan antar rekan kerja, kemudian saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan masalah yang terjadi yang mana akan membemtuk iklim yang bersifat mendukung dalam memberikan tugas sesuai dengan karakteristik pegawai dalam menyelesaikan tugas. kemudian untuk mendapatkan informasi mengenai indikator *collegial* atau

pertemanan maka dilakukan wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“seperti yang saya katakan tadi bahwa antar pegawai harus saling membangun hubungan baik dengan melakukan interaksi dalam penyelesaian tugas maupun konflik yang terjadi, nantinya akan menghasilkan kondisi kantor yang kondusif” (wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 10 Oktober 2018).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pimpinan organisasi memang menyarankan kepada sesama pegawai untuk menjaga hubungan baik, membangun interaksi dan menjaga kondisi organisasi tetap kondusif untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi serta pekerjaan antar pegawai, kemudian dari hasil observasi diketahui bahwa para pegawai cukup akrab dalam berinteraksi baik pada saat bekerja dan istirahat kemudian dalam rapat sekalipun terlihat interaksi pegawai cukup baik.

Dari hasil pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu hal yang mempengaruhi iklim organisasi ialah kondisi pertemanan pegawai dalam organisasi baik dalam bekerja dan berdiskusi kemudian saling kemudian saling bekerjasama menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan konflik yang terjadi secara bersama-sama akan membangun iklim organisasi kepada kondisi yang lebih baik.

c. *Intimate* (keintiman)

Intimate atau keintiman merujuk kepada bagaimana tingkat kedekatan orang-orang yang sedang bekerja dalam organisasi. Kedekatan disini ialah bagaimana tingkat hubungan antara pegawai yang akan mempengaruhi kerja sehari-hari. Keintiman atau kedekatan hubungan kerja antar pegawai dalam penyelesaian kerja bukan pada hubungan di luar pekerjaan.

Kedekatan personal maupun kelompok-kelompok kecil tentunya akan mengganggu organisasi apabila tujuan dari kelompok tersebut bukan pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh tetapi hanya untuk bersenang-senang, tetapi apabila kelompok tersebut dibuat untuk mendekatkan dan mengeratkan hubungan antar pegawai dan dapat mendukung kerja menjadi semakin baik tentunya hasil dari pembuatan kelompok tersebut sangat berhasil, untuk lebih jelasnya indikator *intimate* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. V. 6. Tanggapan responden terhadap indikator *intimate* (keintiman)

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Solidaritas	18 (90)	21 (63)	0	0	0	153
2	Saling menghargai	0	16 (48)	23 (69)	0	0	117
3	Saling menghormati	0	12 (48)	27 (81)	0	0	129
Skor		90	159	150	0	0	399
Rentang skor		396 - 490					
Kategori		Baik					

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018 dominasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti dominan pada pilihan baik dengan skor 150, dan diketahui bahwa skor pada indikator keintiman sebanyak 399, dapat disimpulkan untuk indikator keintiman berada pada kategori baik dengan skor 145 dengan ketentuan kategori baik apabila skor jawaban responden tentang indikator intimate berada pada 396 – 490 sesuai dengan teknik pengukuran yang telah di tetapkan

Artinya keintiman antar pegawai kurang mempengaruhi dalam iklim organisasi, dengan kata lain tindakan solidaritas atantar pegawai, menghargai serta menghormati cukup mempengaruhi dalam iklim organisasi. kemudian untuk mendapatkan informasi

mengenai indikator *intimate* maka dilakukan wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“kalau saya sarankan memang menjaga hubungan baik ialah yang paling bagus, tetapi juga menjaga kedekatan harus dilakukan, sehingga ada keprofesionalan pegawai yang terlihat disana, karena ada beberapa hal yang harus disikapi dengan profesional ada yang dari hubungan antar pegawai, tetapi lebih baik keduanya itu memang saling mendukung”. (wawancara dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 10 Oktober 2018).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui tingkat keintiman atau kedekatan antar pegawai cukup mempengaruhi kondisi kerja pegawai, dikarenakan pegawai memerlukan interaksi yang baik dan juga tidak terlalu dekat satu-sama lain yang artinya interaksi dan komunikasi yang dilakukan haruslah profesional sebagai hubungan kerja, maka dari itu kedekatan bisa menjadi salah satu faktor dalam menentukan iklim organisasi bagi pegawai untuk melakukan interaksi dan membangun hubungan antar pegawai. Dari hasil observasi yang dilakukan interaksi sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada bidang maupun seksi dapat dikatakan cukup baik dan dari pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi iklim organisasi pada saat tertentu ialah keintiman atau kedekatan pegawai dalam organisasi baik saling menghargai dan menghormati serta saling mengerti satu sama lain mengenai pekerjaan dan tugas antar pegawai, seksi dan bidang serta menjaga kondisi organisasi tetap kondusif sehingga pegawai dapat bekerja dengan kondisi organisasi yang baik.

b. Semangat kerja

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau

perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. kedisiplinan adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. penelitian ini yang menjadi item penilaian kedisipinan ialah bertanggung jawab dalam bekerja, tingkat kehadiran yang tinggi dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden penelitian mengenai kedisipinan dapat dilihat pada tabel diawah ini:

Tabel. V. 7. Tanggapan responden terhadap indikator kedisipinan

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Bertanggungjawab dalam bekerja	27 (135)	12 (48)	0	0	0	183
2	Tingkat kehadiran yang tinggi	7 (35)	32 (128)	0	0	0	163
3	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	0	34 (136)	5 (15)	0	0	151
Skor		170	312	15	0	0	497
Rentang skor		491-585					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden penelitian terhadap kedisiplinan pegawai didominasi pada jawaban setuju dengan skor 312 dan diketahui bahwa skor pada dari keseluruhan jawaban responden pegawai, untuk indikator kedisiplinan memiliki skor 497 berada pada kategori sangat baik dengan ketentuan skor jawaban responden tentang indikator kedisipilinan berada pada 491-585 sesuai dengan teknik pengukuran yang telah di tetapkan.

Hal ini mengandung arti bahwa semangat kerja juga ditentukan oleh tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja, maka dari itu dalam melihat semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat disiplin pegawai itu sendiri seperti tingkat kehadiran yang paling mudah untuk diketahui serta penyelesaian tugas yang tepat waktu, informasi selanjutnya didapatkan melalui wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“setiap pegawai diharuskan disiplin, baik waktu, pakaian, pekerjaan yang berkenaan dengan tugas dan fungsi, karena pada dasarnya disiplin termasuk dalam etika pegawai, dalam semangatnya disiplin juga bisa dilihat dari bagaimana pegawai bekerja dan hadir dikantor dari kehadiran absensi atau cuti”. (wawancara dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 10 Oktober 2018).

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa gambaran disiplin secara umum pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti pada kehadiran dan sikap para pegawai dikantor, kedisiplinan merupakan pengukuran dari semangat tidaknya pegawai dalam bekerja dari tanggungjawab atas hasil kerja, kehadiran dikantor dan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan merupakan faktor yang menentukan dalam disiplin kerja, pegawai yang bersemangat dalam bekerja tentunya akan disiplin juga dalam bertindak, bersikap, prilaku dan bekerja.

Dari hasil observasi yang dilakukan terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai rata-rata baik dari ketepatan waktu masuk, istirahat dan pulang serta penyelesaian rata-rata tugas, maka dari itu kedisiplinan merupakan hal yang berpengaruh pada tingkat semangat kerja pegawai dalam organisasi karena dapat langsung dilihat dari pengukuran-pengukuran yang baku dalam organisasi, maka dalam indikator kedisiplinan pegawai dapat dikategorikan baik.

2. Kerajinan pegawai dalam bekerja

Kerajinan pegawai dalam bekerja ialah bagaimana pegawai selalu melakukan pekerjaannya sesuai dengan arahan atasan dan tidak memilih-milih suatu pekerjaan yang diberikan. Kerajinan disini dimaksudkan bagaimana pegawai dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan semangat yang besar, bekerjasama dengan lainnya kemudian tidak memilih-milih tugas yang diberikan atau mengalihkan tugas yang diberikan kepadanya dan memberikan tugas tersebut kepada orang lain. Untuk indikator kerajinan pegawai dalam bekerja meliputi gairah kerja yang besar, Bekerja sama untuk mencapai tujuan dan melaksanakan perintah atasan dengan senang hati. Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden penelitian mengenai kerajinan pegawai dapat di lihat pada tabel diawah ini:

Tabel. V. 8. Tanggapan responden terhadap indikator kerajinan pegawai dalam bekerja

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Gairah kerja yang besar	11 (55)	28 (112)	0	0	0	167
2	Bekerja sama untuk mencapai tujuan	27 (135)	12 (48)	0	0	0	183
3	Melaksanakan perintah atasan dengan senang hati	12 (60)	27 (108)	0	0	0	168
Skor		250	268	0	0	0	518
Rentang skor		491-585					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden penelitian terhadap kerajinan pegawai dalam bekerja didominasi pada jawaban baik dengan skor 268, diketahui bahwa skor pada dari keseluruhan jawaban responden pegawai, untuk indikator kerajinan pegawai dalam bekerja memiliki skor 518 berada pada kategori sangat baik dengan ketentuan kategori sangat baik apabila skor jawaban responden tentang indikator

kedisiplinan berada pada 491-585 sesuai dengan teknik pengukuran yang telah ditetapkan. Dari keseluruhan jawaban responden pegawai, hal ini berarti bahwa kerajinan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti sangat baik dan juga menegaskan bahwa kerajinan merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam semangat kerja pegawai, kerajinan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari melaksanakan tugas dari atasan tanpa memilih-milih tugas atau memberikan tugas tersebut pada pegawai lain dengan kata lain malas untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, maka dari itu hal ini lebih mudah terlihat dari pada lainnya seperti gairah dalam bekerja, informasi selanjutnya didapatkan melalui wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“saya selalu mengingatkan kepada pegawai untuk semangat dalam bekerja dan jangan memilah-milah pekerjaan yang mudah dan memberikan yang sulit kepada pegawai lainnya, jika tergolong sulit dapat bekerjasama agar lebih mudah dikerjakan”. (wawancara dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 10 Oktober 2018).

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa gambaran disiplin secara umum pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti pada kerajinan pegawai dalam bekerja yang dilihat pada penerimaan atas tugas yang diberikan oleh atasan tanpa memindahkan tugas pada bidang lain atau pegawai yang tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan pada tugas tersebut. Kerajinan dalam bekerja merupakan pengukuran dari semangat tidaknya pegawai dalam bekerja dari bagaimana pegawai tersebut bekerja seperti menerima pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dan juga bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dari hasil

pembahasan diatas dan analisis data dapat disimpulkan bahwa indikator kerajinan pegawai dalam bekerja dapat dikategorikan sangat baik.

3. Ketelitian pegawai

Ketelitian pegawai adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti, ketelitian yang dimaksud ialah bagaimana pegawai bekerja dengan serius dan tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan dengan menggunakan aspek pemeriksaan atau pengecekan agar pekerjaan yang di lakukan serta hasilnya tidak terdapat kesalahan upaya menghindari kesalahan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dalam kurun waktu yang ditentukan serta mengurangi tingkat kesalahan hasil kerja dengan ketelitian. untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden penelitian mengenai ketelitian pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. V. 9. Tanggapan responden terhadap indikator ketelitian pegawai

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Tingkat kerusakan rendah	11 (55)	12 (48)	16 (48)	0	0	151
2	Tingkat kesalahan rendah	27 (135)	12 (48)	0	0	0	183
Skor		190	96	48	0	0	334
Rentang Skor		301 – 395					
Kategori		Cukup Baik					

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden penelitian terhadap ketelitian pegawai didominasi pada jawaban sangat baik dengan skor 190 dengan jawaban yang bernilai positif atau dalam kategori sangat baik, diketahui bahwa skor pada dari keseluruhan jawaban responden pegawai untuk indikator ketelitian memiliki skor 334 berada pada kategori sangat baik dengan ketentuan kategori cukup baik apabila skor

jawaban responden tentang indikator ketelitian berada pada 301 – 395 sesuai dengan teknik pengukuran yang telah di tetapkan.

Dari keseluruhan jawaban responden pegawai, yang mana menyatakan bahwa tingkat ketelitian pegawai sangat tinggi dan juga merupakan salah satu bentuk semangat kerja yang dapat ditunjukkan dalam penyelesaian pekerjaan, informasi selanjutnya didapatkan melalui wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

“ketelitian merupakan hal yang harus di perhatikan oleh pegawai dalam setiap pembuatan laporan maupun pelaksanaan tugas lainnya karena sangat menyangkut kepada hasil kerja secara keseluruhan dengan maksimalkan ketelitian dan meminimalkan kesalahan maka hasil kerja akan berkualitas”. (wawancara dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, Rabu 10 Oktober 2018).

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa ketelitian pegawai merupakan salah satu faktor dalam penentuan semangat kerja, bagaimana pegawai yang semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya melaksanakan pekerjaan dengan rinci dan teliti agar tidak ada kesalahan dalam hasil kerjanya, ketelitian ini juga berasal dari kesalahan yang diperbuat pegawai pada pekerjaan sebelumnya sehingga akan melakukan pekerjaan yang lebih teliti lagi untuk lanjutnya maka dari itu jika pegawai melaksanakan tugasnya dengan ketelitian maka produktivitas kerja atau hasil kerja akan meningkat dan kualitas kerjapun akan bertambah.

Dari hasil observasi yang dilakukan bahwa tingkat ketelitian pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori cukup baik, dari laporan pelaksanaan tugas terlihat sangat sedikit laporan yang dalam kategori salah satu kurang lengkap sehingga secara keseluruhan tingkat ketelitian pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori baik. Untuk

mengetahui keseluruhan tanggapan responden penelitian dilakukan rekapitulasi tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V. 10. Tanggapan responden terhadap variabel Iklim organisasi

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Suportive (Pendukung)	90	272	93	0	0	455
2	Collegial (Pertemanan)	150	220	96	0	0	466
3	Intimate (Keintiman)	90	139	150	0	0	379
Skor		330	631	339	0	9	1300
Rentang Skor		1192 - 1473					
Kategori		Baik					

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas bahwa untuk variabel iklim organisasi melihat tanggapan responden penelitian yaitu pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti didominasi pada kategori baik dengan dengan total skor 1300 sesuai dengan teknik pengukuran yang telah ditetapkan bahwa apabila skor jawaban responden tentang iklim organisasi berada pada kisaran 1192 - 1473

dalam kategori baik yang artinya iklim organisasi oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu pendukung, pertemanan dan dekekatan atau keintiman sudah dapat dikatakan baik. Kemudian untuk variabel selanjutnya yaitusemangat kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. V. 10. Tanggapan responden terhadap variabel semangat kerja

No	Item Penilaian	Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Kedisiplinan	170	312	15	0	0	497
2	Kerajinan Pegawai dalam bekerja	250	268	0	0	0	518
3	Ketelitian pegawai	190	96	48	0	0	334

Jumlah	610	676	63	0	0	1349
Rentang Skor	1311 - 1560					
Kategori	Baik					

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018

Dari tabel diatas dapat dikathui bahwa dominasi responden penelitian menyatakan bahwa semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori sangat baik dengan skor 1349 sesuai dengan teknik pengukuran yaitu variabel dapat dikatakan baik apabila skor jawaban responden tentang semangat kerja berada pada kisaran 1311 – 1560 karena banyaknya responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti yang menyatakan kedisiplinan tinggi kerajinan maupun ketelitian pegawai yang baik membuat semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai menjadi meningkat.

Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti cukup tinggi dari laporan kehadiran, laporan pelaksanaan tugas dan penyelesaian dokumen dalam kategori baik. Sehingga dari hasil pengolahan data dari dua variabel yaitu iklim organisasi dan semangat kerja yang mana masing-masing variabel memiliki kategori cukup baik dalam penilaiannya oleh responden penelitian yaitu pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti kemudian dari hasil observasi yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dalam kategori cukup baik dan variabel semangat juga dalam kategori baik sesuai dengan ketentuan teknik pengukuran yang telah ditetapkan.

5.3. Analisa Data

1. Uji Regresi sederhana

Untuk meramalkan variabel tidak bebas lebih baik memperhitungkan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi variabel tidak bebas, metode regresi sederhana merupakan suatu analisa yang secara stimulan menginvestasikan pengaruh dua atau lebih variabel bebas pada suatu skala interval atau skala rasio variabel tidak bebas.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi nilai dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen amat terbatas. “nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut nilai koefisien dterminasi dari hasil pengolahan data:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.325	.321	6.246

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi ($R Square$) = **0,325**, artinya variabel bebas pada penelitian ini mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 32,5% sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Sehingga diketahui bahwa kedua variabel yaitu iklim organisasi dan semangat kerja saling mempengaruhi satu sama lain, tetapi terdapat pengaruh lainnya dari luar kedua variabel tersebut.

b. Uji T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, berikut adalah hasil Uji T pada penelitian ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.128	5.414		2.240	.027
1 Iklim Organisasi	1.266	.173	.571	7.346	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap Semangat Kerja pegawai. Berdasarkan tabel *coefficients* di atas persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.130 + 1.268X_1 + e$$

a. Konstanta = **12.128**

Artinya jika tidak ada variabel Iklim organisasi yang mempengaruhi Semangat Kerja pegawai, maka Semangat Kerja pegawai sebesar 12.128 satuan.

b. $b_1 = 1.266$

Artinya jika variabel iklim organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Semangat Kerja pegawai akan meningkat sebesar **1.266** dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

Sehingga dari hasil analisis data diatas dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh dari iklim organisasi terhadap Semangat kerja karena seperti dilihat pada uji T diatas apabila iklim organisasi di tingkatan maka angka dari Semangat Kerja pegawai juga meningkat cukup signifikan, maka pengaruh yang di timbulkan dari kondisi iklim organisasi yang baik maka akan mempengaruhi semangat atau meningkatkan kualitas kerja, dan juga sebaliknya.

5.4. Interpretasi/Pembahasan

Setelah dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti yang mana diketahui bahwa dari hasil pengolahan data bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap semangat aparatur sipil negara atau pegawai sehingga dapat diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan artian bahwa bila iklim organisasi baik atau memadai maka semangat kerja juga akan baik.

Dari uraian tersebut, dapat memberi penjelasan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti. Jika iklim organisasi semakin kuat dan meningkat maka akan menghasilkan suasana kerja yang kondusif. Karena iklim organisasi mempunyai pengaruh, maka hipotesis yang diajukan penulis yang

menyebutkan: Diduga bahwa adanya iklim organisasi yang kondusif akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti. Artinya hipotesis diterima, karena terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti yang mana diketahui bahwa dari hasil pengolahan data bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap semangat aparatur sipil negara atau pegawai sehingga dapat diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan artian bahwa bila iklim organisasi baik atau memadai maka semangat kerja juga akan baik.

Kemudian setelah dilakukan pengolahan data mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, yang mana setelah dilakukan pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan SPSS tabulasi data silang didapatkan Hasil adanya pengaruh positif antara Iklim Organisasi Terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, Berdasarkan Tabel t hitung dapat diketahui bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Hal ini juga didukung dengan Koefesien determinasi dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi 32,5% sisanya sebesar 62,3% artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 32,5% sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap semangat kerja yang mana artinya jika tidak ada variabel iklim organisasi yang mempengaruhi semangat kerja, jika variabel iklim organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 1.266 dengan anggapan variabel bebas lain tetap, maka dari hasil hipotesis tersebut semakin baik kondisi iklim organisasi maka semakin baik pula semangat kerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti.

6. 2. Saran

Setelah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti, maka ada beberapa hal yang dapat disarankan antara lain:

1. Disarankan Kepada Bupati Kepulauan Meranti untuk menambah anggaran di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan agar Aparatur Sipil Negara lebih

bersemangat dalam melakukan pelayanan pendidikan di Kabupaten Kepulauan Meranti.

2. Disarankan Kepada DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti agar mengesahkan dan menaikan Anggaran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Disarankan Kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai Ketua Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) agar memperlancar pencairan Anggaran. Serta memberikan arahan kepada Aparatur Sipil Negara untuk menjaga hubungan didalam serta luar instansi serta mendukung pembuatan kebijakan dalam mendukung iklim organisasi yang baik serta Semangat kerja terus ditingkatkan ..



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



DAFTAR PUSTAKA

- Darwis, EniYulinda, dan Lamun Bathara, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*,
- Usman, 2013. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* Edisi Empat Bumi Aksara.
- Kusdi, 2009, *Teori Organisasi dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. PT. Rosda.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah
- Riduwan, 2012, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, cetakan keempat, Alfabeta:
- Siagian, Sondang P, 2011. *Filsafat Administrasi* Edisi Revisi, Jakarta. Bumi Aksara
- Sjamsuddin, Indradi. 2006. *Dasar-dasar dan Teori Administrasi Publik*, Malang: Agitek
- YPN
- Singarimbun , 2005, *Metode Penelitian Survey* , Pustaka LP3ES Indonesia : Jakarta
- Siswanto, HB. 2005, *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara

Soetopo, Hendyat, 2010, *Prilaku Organisasi, Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*,
Rosda. Bandung

Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Quesioner dan Analisis Sumber Daya Manusia Praktik
Penelitian*. Penerbit Caps Yogyakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi* Bandung. Alfabeta.

Wirawan, 2013. *Kepemimpinan, Teori Psikologi dan Prilaku Organisasi, Aplikasi dalam
Penelitian*. Rajawali Pers

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga

Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru : UIR Pres

Dokumen lain :

Drajat, Indra. 2014. *Pengaruh Kema 56 kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja
Pegawai (Staf Dinas Pekerjaan Umum Kab. Tanjung Jabung)*. Jurnal Pasca
Sarjana Fakultas Ekonomi Jambi. ISSN: 2338-123.

Rofiatun, 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Sosial Aceh*. Jurnal Ekonomi Pascasarjana Universitas Syiah
Kuala ISSN 2302-0199

Uud, 1945. Pasal 31 ayat 1.