

**PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM
PEMBENTUKAN KARAKTER GURU-GURU DI
SMA NEGERI 14 MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

CHAIRIL MAURIZA

NPM : 1403110068

Program Studi Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : Public Relation



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA MEDAN**

2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama : CHAIRIL MAURIZA

NPM : 1403110068

Program Studi : ILMU KOMUNIKASI

Judul Skripsi : PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN
KARAKTER GURU-GURU DI SMA 14 MEDAN

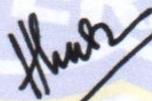
Medan, 29 Maret 2018

Pembimbing



ABRAR ADHANI, S.Sos, M.I.Kom

Disetujui Oleh
KETUA PROGRAM STUDI



NURHASANAH NASUTION, S.Sos., M.I.Kom

Dekan



DR. RUMANTO, M.Si

PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

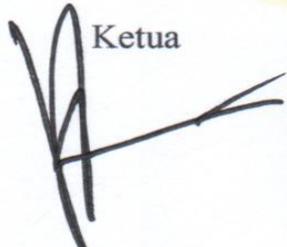
Nama : CHAIRIL MAURIZA
NPM : 1403110068
Program Studi : ILMU KOMUNIKASI
Pada hari : Kamis, 29 Maret 2018
Waktu : Pukul 08.00 Wib s/d selesai

TIM PENGUJI

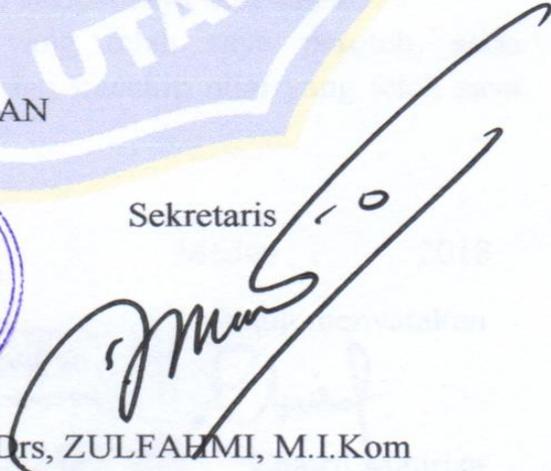
PENGUJI I : M. SAID HARAHAHAP, S.Sos, M.I.Kom
PENGUJI II : Drs. BAHRUM JAMIL, MAP
PENGUJI III : ABRAR ADHANI, S.Sos, M.I.Kom



PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RUDIANTO, M.Si



Sekretaris

Drs, ZULFAHMI, M.I.Kom

PERNYATAAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chairil Mauriza

NPM : 1403110068

Judul Skripsi : **PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER GURU-GURU DI SMA NEGERI 14 MEDAN**

menyatakan dengan sungguh sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termaksud pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan suatu imbalan, atau memplagiatkan untuk menjiplak atau mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya jiplakan dari orang lain.
3. Bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya pernah diajukan untuk memperoleh keserjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naska ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar keserjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah serjanah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan , 2018



Yang menyatakan

Chairil Mauriza

NPM 1403110068

ABSTRAK

**PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM
PEMBENTUKAN KARAKTER GURU-GURU DI SMA NEGERI
14 MEDAN**

OLEH :

CHAIRIL MAURIZA

1403110068

Organisasi salah satu perpaduan secara sistematis bagian-bagian yang saling bergantung atau berkaitan. Hubungan yang terkait antar komunikasi dan organisasi terletak pada manusia-manusia yang terlibat ataupun ikut serta dalam pencapaian organisasi itu. Iklim organisasi yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepada sebuah tingkat laku karyawan disuatu organisasi, instansi, sekolah, dan lain-lain.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara peran iklim organisasi dengan pembentukan karakter guru-guru. Guru di SMA 14 Negeri Medan sendiri memiliki banyak perbedaan dalam mengajar ke siswa/siswi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan memakai rumus korelasi product moment, dimana korelasi product momen merupakan suatu alat uji statistik yang digunakan untuk menguji antara dua hubungan variabel x dan y yang berfungsi untuk mencari hubungan diantar kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat peran iklim organisasi (x) dan pembentukan karakter guru-guru (y) diperoleh nilai korelasi sederhana variabel x 271 dan variabel y 217. Diperoleh rxy sebesar 0,660 yang merupakan hasil dari nilai korelasi variabel x dan variabel y. Dari nilai korelasi yang didapat yaitu 0,660 (0,60 – 0,799), maka tingkat hubungan korelasi yang diperoleh kuat. Hasil dari yang diperoleh merupakan hal yang penting untuk dinilai, karena dengan penggunaan rumus dan penghitungan yang tepat maka akan didapatkan perolehan angka yang menjadi nilai akhir dalam pengambilan angket/kuesioner.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, SMA Negeri 14 Medan, Karakter

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-nya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan dan teknologi seperti saat ini.

Skripsi saya yang berjudul “PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER GURU-GURU DI SMA NEGERI 14 MEDAN” diajukan penulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jenjang strata 1 (S-1) Jurusan ilmu komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Berjuang tidak terlepas dari suntikan semangat dari orang-orang yang kita sayangi dan kita cintai. Pada kesempatan ini penulis sertakan ucapan terima kasih yang tak terhingga yang sangat istimewa untuk kedua orang tua saya Ayahanda **Chailani** dan Ibunda **Nias Banur Situmorang** yang saya sayangi dan cintai yang selalu mendoakan penulis, membimbing, serta memberi motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini selesai. Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Almarhum Bapak Drs. Tasrif Syam, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Ibu Nurhasanah Nasution, S.Sos, M.I.Kom, selaku Ketua Prodi Jurusan Ilmu Komunikasi.
4. Bapak Abrar Adhani, M.I.Kom, selaku Pembimbing penulis yang bersedia memberi masukan dan arahan positif dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Arnold, S.pd, selaku Humas yang dapat menyediakan waktu penulis untuk riset di SMA Negeri 14 Medan.
6. SMA Negeri 14 Medan sebagai tempat penulis akan melakukan riset.
7. Seluruh dosen di Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik dan membimbing penulis.
8. Teristimewa kepada orang tua dan keluarga yang telah banyak memberikan dukungan serta bantuan selama penulis melakukan penelitian hingga saat ini dan yang terpenting doa yang tidak pernah putus dari kedua orang tua penulis untuk kesuksesan penulis dalam segala bidang.
9. Teman-teman sepermainan, seperjuangan, terkhusus saudara yang baru kenal di semester 3 Anantha Ditratama dan Gita Nurul Ramadhani yang sudah dianggap saudara sendiri yang selalu memberikan support agar untuk tidak menyerah.
10. Huswatun Hasanah insya'Allah S.I.Kom , seorang yang spesial yang selalu ada dalam hati penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Dan pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam laporan skripsi ini sehingga penulis bersedia menerima saran dan kritikan dari pihak yang membacanya.

Akhir kata, penulis berharap semoga laporan skripsi ini dapat berguna bagi yang membacanya juga dapat menjadi referensi yang baik untuk pembuatan laporan skripsi kedepannya. SAY NO TO PLAGIAT, Terima kasih.

Medan, 19 Maret 2018

Penulis,

Chairil Mauriza

DAFTAR ISI

Halaman

Lembar Pengesahan	
Abstrak	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi.....	iv
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Tabel	viii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Pembatasan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	4
1.6. SistematikaPenulisan	5
BAB II. URAIAN TEORITIS	6
2.1. Organisasi.....	6
2.1.1. Pengertian Organisasi	6
2.1.2. Ciri-Ciri Organisasi	9
2.1.3. Elemen Organisasi	10
2.1.4. Fungsi Organisasi.....	14
2.2. Iklim Organisas	15
2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi.....	15

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	17
2.2.3. Aspek-Aspek Iklim Organisasi	17
2.2.4. Dimensi Iklim Organisasi	19
2.3. Karakter.....	20
2.3.1. Pengertian Karakter.....	20
2.3.2. Pembentukan Karakter	21
2.3.3. Unsur-Unsur Karakter	22
2.3.4. Nilai-Nilai Karakter	23
2.4. Hipotesis.....	24
BAB III. METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Kerangka Konsep	26
3.3. Definisi Konsep.....	26
3.4. Definisi Operasional	27
3.5. Populasi dan Sampel	30
3.5.1. Populasi	30
3.5.2. Sampel.....	31
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.7. Teknik Analisis Data.....	33
3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
BAB IV. ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN	35
4.1. Hasil Penelitian	35
4.1.1. Analisis Tabel Tunggal	35

4.1.2. Analisis Data	37
4.1.3. Uji Statistik	48
4.1.4. Uji Korelasi Product Moment	52
4.1.5. Uji Taraf Signifikan	55
4.1.6. Uji thitung dan ttabel.....	55
4.1.7. Membandingkan Nilai thitung dan ttabel.....	57
4.2. Pembahasan.....	58
BAB V. PENUTUP.....	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Elemen Organisasi	10
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	25
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.1	36
Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.2	37
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.3	38
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.4	39
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.5	40
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.6	41
Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.7	42
Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.8	43
Tabel 4.11. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.9	44
Tabel 4.12. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.10	45
Tabel 4.13. Distribusi Jawaban Responden Pertanyaan Angket No.11	46
Tabel 4.14. Tabulasi Data Hasil Variabel (X)	47
Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X)	49
Tabel 4.16. Tabulasi Data Hasil Variabel (Y)	50
Tabel 4.17. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel (Y)	51
Tabel 4.18. Distribusi Tabel Perhitungan Untuk Mencari Nilai Korelasi.....	52
Tabel 4.19. Distribusi Tabel Mencari Nilai Korelasi Sederhana	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pada umumnya suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila ada fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, penorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi baik dalam menunjang kenaikan perusahaan itu sendiri disertai komunikasi yang bersifat transparan. Adanya komunikasi disuatu organisasi untuk menjadikan sebuah kekuatan dalam meningkatkan kerja sama agar tidak terjadi suatu kesalah pahaman antar pribadi.

Kepuasan komunikasi organisasi juga merupakan satu hal penting yang menjadi sebuah perhatian utama pihak organisasi, karena kepuasan organisasi mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Organisasi salah satu perpaduan secara sistematis bagian-bagian yang saling bergantung atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat dalam membentuk suatu kewenangan, koordinsi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan yang terkait antar komunikasi dan organisasi terletak pada manusia-manusia yang terlibat ataupun ikut serta dalam pencapaian organisasi itu. Iklim organisasi yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepada sebuah tingkat laku karyawan disuatu organisasi. Menurut Elvira Sari (2009) dalam Jurnal Iklim Organisasi adalah dimana iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah

laku karyawan selanjutnya. Iklim Organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku mereka serta dapat difokuskan dalam karakteristik atau sifat mereka.

Dengan kata lain iklim organisasi salah satu sarana penting dimana setiap sekolah, perusahaan, komunitas ataupun organisasi lain yang memiliki anggota-anggota disertai karakter yang berbeda-beda dalam menanggapi suatu permasalahan yang terjadi. Karakter adalah sifat-sifat kejiwaan yang dilandasi oleh akhlak dan kepribadiannya dalam mempengaruhi jati dirinya serta memfokuskan nilai kebaikan ke dalam tindakan ataupun tingkah laku. Sedangkan menurut (Masnur Muslich, 2010:70) karakter adalah cara berfikir dan berperilaku seseorang yang menjadi ciri khas dari tiap individu untuk hidup dan bekerjasama, baik dalam keluarga, masyarakat dan negara. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu sifat atau kepribadian (karakter) dalam menyikapi sebuah perbedaan persepsi yang satu dengan yang lainnya agar menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Manusia sebagai komponen utama dan penggerak inti dalam setiap kegiatan, memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manusia dianggap mampu menciptakan beranekaragam inovasi dan kreativitas dalam memajukan suatu perusahaan.

Indonesia sendiri adalah salah satu negara yang berkembang pada saat ini khususnya pembangunan. Pembangunan yang dilakukan salah satunya dibidang pendidikan. Pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Setiap warga negara berhak mendapatkan sebuah pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tidak lebih adanya peranan dari sebuah guru. Guru merupakan salah satu transportasi pendidikan untuk anak-anak yang ingin dibekali pembelajaran serta tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih dan mengevaluasi peserta didik, oleh sebab itu dibutuhkan iklim organisasi seorang guru yang baik guna membangun sebuah karakter yang akan menjadi sebuah landasan pola pemikiran. Guru akan merasa bangga apabila melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasinya dan menimbulkan suatu perasaan yang berharga. Guru yang berperan penting dalam menaikkan bidang dunia pendidikan menjadikan sebagai perencanaan untuk mengantarkan suatu ilmu untuk sekolah-sekolah.

Dalam hal ini penulis akan meneliti tentang iklim organisasi yang bagaimana akan diterapkan oleh guru-guru di dalam pembentukan suatu karakter dalam membangun suatu kepribadian di Sekolah Menengah Atas. Oleh sebab itu penulis meneliti di SMA Negeri 14 Medan. SMA Negeri (SMAN) 14 Medan merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia masa pendidikan sekolah menengah atas ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari kelas X sampai Kelas XII dan memiliki akreditasi B. Sejak tahun 2007 SMAN 14 Medan sudah memakai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.

Berkaitan dengan hal-hal tersebut diatas, maka tepatlah penulis untuk mengambil judul penelitian untuk skripsi ini: "PERAN IKLIM ORGANISASI

DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER GURU-GURU DI SMA NEGERI 14 MEDAN”.

1.2. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah diatas, maka di dapat perumusan masalah yang akan diangkat dalam skripsi ini adalah bagaimana peran iklim organisasi dalam pembentukan karakter guru-guru di SMA Negeri (SMAN) 14 Medan ?

1.3. Pembatasan Masalah

Dari masalah yang telah diidentifikasi di atas, dalam penelitian ini maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai batasan kajian penelitian untuk mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis akan membatasi guru-guru di kelas XII IPS sebagai prosen penelitian.

1.4. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya tujuan dari suatu penelitian adalah untuk memperoleh jawaban terhadap suatu masalah, setidaknya untuk memperoleh data yang akurat dan bermanfaat bagi setiap penelitian.

Adapun penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui peran iklim organisasi dalam pembentukan karakter guru-guru di SMA Negeri (SMAN) 14 Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai iklim organisasi dalam pembentukan karakter guru-guru.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pengetahuan serta wawasan mengenai iklim organisasi dalam pembentukan karakter guru-guru.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I: Merupakan pendahuluan yang memaparkan latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, serta tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II: Merupakan uraian teoritis yang menguraikan tentang iklim organisasi dalam pembentukan karakter guru-guru.

BAB III: Merupakan persiapan dari pelaksanaan penelitian yang menguraikan tentang metodologi penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, operasionalisasi konsep, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penulisan serta sistematika penulisan.

BAB IV: Merupakan pembahasan yang menguraikan tentang ilustrasi penelitian, hasil dan pembahasan.

BAB V: Merupakan penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

Berdasarkan masalah yang akan dikaji, dalam suatu penelitian diperlukan suatu keterangan penjelasan untuk menegaskan bahwasanya masalah ini benar adanya, maka di kemukakan teori. Teori ini di kemukakan sebagai landasan berfikir untuk memberikan solusi dari masalah yang ada dalam suatu penelitian.

2.1. Organisasi

2.1.1. Pengertian Organisasi

Didalam kehidupan sehari-hari, kita sebagai manusia tidak mungkin dapat terlepas dari yang namanya kelompok atau organisasi. Kenapa demikian? Karena kehidupan itu memang merupakan salah satu wujud asli atau nyata dari semua tipe organisasi yang mana melibatkan seluruh makhluk hidup yang ada di dalamnya.

Organisasi ialah wadah atau tempat yang mana orang-orang semuanya berkumpul didalamnya, melakukan kerjasama secara rasional, sistematis, juga terkendali, dengan memanfaatkan sebuah sumber daya yang ada yang dipakai secara efektif untuk menggapai tujuan atau cita-cita bersama. Organisasi adalah suatu wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama secara efektif (Wibowo, 2007:1).

Selain itu Dres. H. Malayu. S.P. Hasibuan juga menjelaskan tentang organisasi, yang mana penjelasan dari beliau bahwa organisasi ini ialah sebuah proses pengelempokan, penentuan, dan segala pengaturan yang bermacam-macam kegiatan yang memang dibutuhkan untuk menggapai tujuan bersama.

Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2008:5). Meskipun pendapat mengenai organisasi tersebut kelihatannya berbeda-beda perumusannya tapi ada 3 hal yang sama-sama dikemukakan yaitu: organisasi merupakan suatu sistem. Mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum. Dikatakan merupakan suatu sistem organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain. Bila satu bagian terganggu maka akan ikut berpengaruh pada bagian lain. Misalnya kita lihat organisasi sekolah, disekolah ada beberapa komponen di antaranya guru, murid, dan fasilitas. Bila pada komponen guru mendapat gangguan misalnya tidak datang sekolah atau sakit maka akan berpengaruh kepada anak-anak yang menjadikan mereka tidak dapat belajar begitu juga halnya fasilitas belajar tidak jadi digunakan.

Setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja menurut semestinya dan tidak mengganggu bagian lainnya. Tanpa koordinasi sulitlah organisasi itu berfungsi dengan baik. Misalnya kalau dilihat pada organisasi sekolah kepala sekolah harus mengkoordinasi kegiatan guru-guru sehingga pengajaran dapat berjalan dengan lancar.

Selain dari ciri yang telah dikemukakan tiap organisasi mempunyai aktivitasnya masing-masing sesuai dengan jenis organisasinya. Contohnya aja kalau organisasi di bidang pendidikan, maka kegiatan yang utama dalam organisasi itu adalah melakukan atau mengurus urusan pendidikan. Begitu juga halnya kalau organisasi di bidang produksi maka kegiatan utama dari organisasi

tersebut adalah memproduksi barang-barang yang sesuai dengan jenis usahanya. Selanjutnya baiklah kita lihat bagaimana terbentuknya dan berkembangnya suatu organisasi. Suatu organisasi terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia. Struktur ini desain oleh manusia dan karena itu tidak sempurna. Organisasi bertumbuh dan bertambah matang sebagian melalui suatu skema yang didesain dan sebagian lagi melalui keadaan yang tidak diatur. Elemen bertumbuh yang didesain adalah suatu respons rasional terhadap tekanan dari dalam untuk memperluas atau untuk membentuk hubungan kembali karena diperlukan secara fungsional. Contoh perkembangan yang teratur yang dicapai oleh pimpinan organisasi ketika mereka menilai kembali tujuan dari organisasi, menyusun kembali fasilitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu atau mendesain kembali struktur dan

aktivitas yang berhubungan, sehingga memenuhi pembagian fungsi yang baru dalam keadaan yang efisien. Sebaliknya perubahan yang tidak terstruktur terjadi sebagai hasil ketidakteraturan, terjadi sebagai respons secara tidak rasional terhadap bermacam-macam kebudayaan, dan kekuatan yang bersifat psikologis pada orang-orang dalam organisasi.

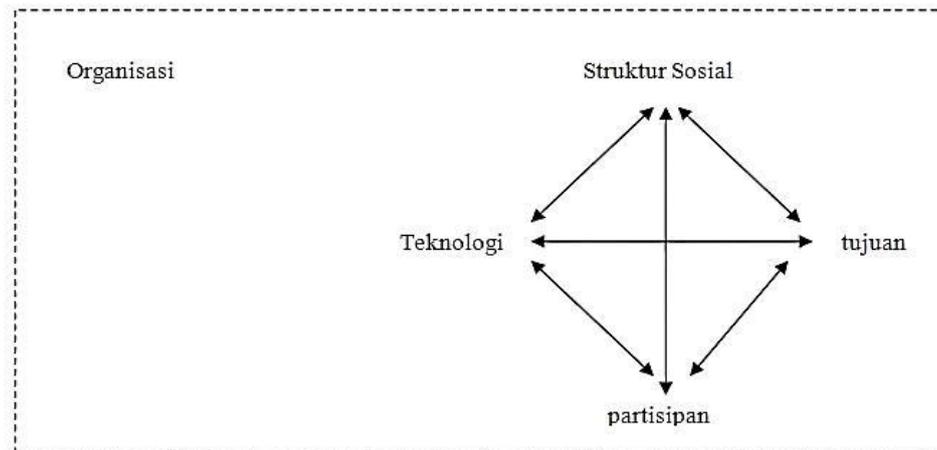
2.1.2. Ciri-Ciri Organisasi

Dalam membentuk atau menentukan sebuah organisasi harus diperhatikan ciri-ciri yang ada. Ciri-ciri organisasi merupakan beberapa hal yang harus ada. Ciri-ciri organisasi menurut Siwanto (2007:73) yaitu :

1. Suatu organisasi adalah adanya sekelompok orang yang menggabungkan diri dengan suatu ikatan norma, peraturan, ketentuan dan kebijakan yang telah dirumuskan dan masing-masing pihak siap untuk menjalankannya dengan penuh tanggungjawab.
2. Dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang tersebut saling mengadakan hubungan timbal balik, saling memberi dan menerima dan juga saling bekerjasama untuk melahirkan dan merealisasikan maksud (purpose), sasaran (objective) dan tujuan (goal).
3. Dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama tersebut diarahkan pada suatu titik tertentu yaitu tujuan bersama dan ingin direalisasikan. Adanya anggota dalam sebuah organisasi menjadikan adanya saling kerja sama antar anggota yang satu dengan anggota yang lainnya. Team work akan terlibat kalau organisasi itu memiliki komitmen dalam menjaga sebuah eksistensi.

2.1.3. Elemen Organisasi

Organisasi sangat bervariasi ada yang sangat sederhana dan ada pula yang sangat kompleks. Maka untuk membantu kita memahami organisasi tersebut



Gambar 2.1 Model Elemen Organisasi (Scott, 1981)

Perhatikanlah model berikut ini yang menggambarkan elemen dasar dari organisasi dan saling keterkaitan satu elemen dengan elemen lainnya.

a) Struktur Sosial

Struktur sosial adalah pola atau aspek aturan hubungan yang ada antara partisipasi didalam suatu organisasi. Dalam kelompok sosial nilai-nilai, norma dan peranan, tidaklah secara kebetulan tersusun tetapi disusun sedemikian rupa sehingga merupakan satu set kepercayaan yang relatif logis dan konsisten dan merupakan resep yang mengatur tingkah laku partisipan.

Komponen yang kedua adalah struktur tingkah laku. Komponen ini berfokus kepada tingkah laku yang dilakukan dan bukan pada resep tingkah laku. Tingkah laku yang diperlihatkan manusia dalam organisasi ini mempunyai

karakteristik umum yang merupakan pola atau jaringan tingkah laku. Misalnya dalam suatu organisasi akan dapat terlihat bahwa adanya partisipan yang suka mempengaruhi orang lain atau yang suka mengasingkan diri dari temannya atau ada yang membenci atau dibenci oleh temannya dan sebagainya. Gambaran tingkah laku dari kelompok ini dapat dilihat dengan menggunakan sosiometri.

Struktur normatif dan struktur tingkah laku dari kelompok tidaklah dapat dipisahkan secara jelas dan tidak pula identik, tetapi berbeda tingkatnya dan saling berhubungan. Tingkah laku membentuk norma-norma sebagaimana halnya norma membentuk tingkah laku.

b) Partisipan

Partisipan organisasi adalah individu-individu yang memberikan kontribusi kepada organisasi. Semua individu berpartisipasi lebih dari keterlibatannya kepada masing-masing organisasi tersebut sangat bervariasi. Misalnya seorang karyawan pada suatu perusahaan adalah anggota organisasi dari perkumpulan perusahaannya, juga dari anggota perkumpulan agamanya, anggota dari masyarakat, dan organisasi lainnya. Sifat kepribadian dari seorang partisipan organisasi juga akan bervariasi dari satu organisasi kepada organisasi lainnya, tergantung kepada tipe dan peranannya dalam organisasi tersebut.

Tingkat keterampilan dan keahlian yang dibawa partisipan kedalam organisasi adalah sangat berbeda-beda. Oleh karena itu susunan struktural didalam organisasi mestilah dirancang untuk disesuaikan dengan tingkat keterampilan. Keterampilan seseorang menjadi tujuan terbentuknya organisasi karena didalamnya memiliki anggota-anggota yang mempunyai bakat.

c) Tujuan

Konsep tujuan organisasi adalah yang paling penting dan sangat kontroversial dalam mempelajari organisasi. Ahli analisis mengatakan bahwa tujuan sangat diperlukan dalam memahami organisasi; yang lainnya mempertanyakan apakah tujuan membentuk suatu fungsi lain dari pada membenarkan tindakan yang lalu. Kemudian ahli tingkah laku menjelaskan bahwa hanya individu-individu yang mempunyai tujuan.

Bagi kebanyakan analis, tujuan merupakan suatu titik sentral petunjuk dalam menganalisis organisasi. Tujuan dibatasi sebagai suatu konsepsi akhir yang diinginkan atau kondisi yang partisipan usahakan mempengaruhinya melalui penampilan aktivitas tugas-tugas mereka.

d) Teknologi

Yang dimaksud dengan teknologi adalah penggunaan mesin-mesin atau perlengkapan mesin dan juga pengetahuan teknik dan keterampilan partisipan. Tiap-tiap organisasi mempunyai teknologi dalam melakukan pekerjaan. Beberapa organisasi memproses materi input atau masukan dan membangun peralatan perangkat keras (*hardware*). Organisasi lainnya memproses orang hasil produksinya merupakan individu-individu yang berpengetahuan yang terampil atau individu yang lebih sehat.

Semua organisasi mempunyai teknologi bervariasi dalam teknik atau kemandirian dalam memproduksi hasil yang diinginkan. Beberapa teori yang sangat menarik dan kerja empiris akhir-akhir ini memusatkan pada saling hubungan antara karakteristik teknologi dan bentuk struktur organisasi.

e) Lingkungan

Setiap organisasi berada pada keadaan fisik tertentu, teknologi, kebudayaan, dan lingkungan sosial, terhadap mana organisasi tersebut harus menyesuaikan diri. Tidak ada organisasi yang mencakup kepentingan dirinya sendiri.

Semuanya tergantung pada lingkungan sistem yang lebih besar untuk dapat terus hidup. Pada mulanya ahli analisis organisasi cenderung tidak melihat atau mengira kurang penting hubungan lingkungan organisasi. Tetapi sekarang pekerjaan menitikberatkan kepada lingkungan hubungan ini.

Sangat sedikit organisasi mengira bahwa mereka bertanggung jawab penuh terhadap sosialisasi dan latihan partisipan mereka. Karyawan datang keorganisasi membawa kebudayaan dan keadaan sosial yang mereka peroleh dari interaksi dalam konteks sosial yang lain. Sedikit sekali pengecualian bahwa partisipan terlibat lebih dari satu organisasi pada satu waktu. Minat dan komitmen keluar merupakan hambatan yang tidak dapat diletakkan dari tingkah laku partisipan dalam suatu organisasi yang kadang-kadang sangat menentukan.

Sama halnya, sedikit organisasi yang menciptakan teknologi mereka sendiri. Mereka lebih suka mengimpornya dari lingkungannya dalam bentuk perlengkapan mekanik, program pake, petunjuk-petunjuk dan pekerja-pekerja terlatih. Disamping itu ada pula organisasi tertentu yang harus menyesuaikan diri dengan struktur pekerjaan yang lebih besar dalam memilih dan memberhentikan pekerjaannya dalam memilih dan memberhentikan pekerjaannya dalam organisasi.

2.1.4. Fungsi Organisasi

Berikut fungsi-fungsi organisasi menurut George R. Terry yaitu sebagai berikut (Sukarna, 2011:10-131) adalah sebagai berikut:

a) Perencanaan (*planning*)

Setiap tujuan yang akan dicapai perlu perencanaan yang matang. Perencanaan tersebut meliputi riset kecil-kecilan maupun riset dalam skala besar. Riset skala kecil dilakukan apabila masalah ataupun tujuan yang hendak dicapai merupakan masalah atau tujuan kecil. Masalah atau tujuan yang bisa dipecahkan melalui nalar maupun pengetahuan dari berbagai anggota.

Berbeda dengan riset skala besar, riset ini digunakan untuk fungsi organisasi yang mempunyai tujuan besar ataupun masalah besar. Organisasi yang melakukan riset besar biasanya memiliki berbagai faktor. Salah satunya pernah melakukan hal yang sama namun gagal sehingga memerlukan riset dengan skala besar agar hasil bisa maksimal.

Selain hal di atas, skala besar barangkali dilakukan karena adanya kompetitor yang tinggi sehingga memerlukan strategi-strategi yang brilian sekaligus dapat menebak masa depan. Selain itu, riset skala besar digunakan karena tujuan targetting yang akan dituju merupakan penentu berjalan tidaknya sebuah perusahaan.

b) Pengaturan (*organizing*)

Fungsi organisasi dari sisi pengaturan merupakan unsur yang bisa dikatakan sebagai penentu sebuah fungsi organisasi akan berjalan sesuai targetting atau tidak. Dengan adanya pengaturan, sebuah fungsi organisasi akan berjalan

sesuai relnya masing-masing. Di dalamnya terdapat berbagai kesepakatan-kesepakatan yang disetujui bersama dan semua saling rela untuk melakukannya.

c) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan sangat diperlukan agar semua individu dapat bergerak beriringan. Bersama-sama di waktu yang sama dan tempat yang telah disepakati bersama dalam rangka mencapai tujuan. Pengawasan ini merupakan faktor penting, sekali lengah kemungkinan akan menjadi budaya organisasi yang buruk. Adanya pengawasan didalam sebuah organisasi sangat berpengaruh besar dalam melakukan suatu kegiatan yang akan mempengaruhi kinerja disetiap orang.

d) Laporan (*Accounting*)

Laporan adalah hasil berjalannya roda organisasi selama waktu yang telah ditentukan. Saat laporan, seorang pelapor dalam hal ini sekretaris harus mengungkapkan sejeles-sejelesnya kondisi organisasi, baik itu lagi kondisi terpuruk, atau mengalami kemajuan.

Jangan sampai suatu organisasi melapokan hasilnya hanya yang baik-baik saja, menutupi kelemahan dan kekurangan organisasi. Mengapa demikian, karena hakikat dari laporan adalah menyampaikan data ril di lapangan untuk melihat kondisi sebuah perusahaan atau organisasi.

2.2. Iklim Organisasi

2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi

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. Stinger (Wirawan, 2007:28) 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 kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim juga bisa mempengaruhi kinerja dan menjadi penilaian bagaimana kinerja disetiap anggota yang memiliki kedudukan ataupun tingkat pekerjaan yang berbeda.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Dalam sebuah organisasi menurut (Hendrawati, 2002:9) terdapat 4 faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi:

1. Latihan dengan pengembangan

Dimana cara meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan karyawan pada masa sekarang maupun di masa mendatang. Dengan memberikan pendidikan atau pembelajaran agar tetap menjadikan karyawan yang profesional atas apa yang dikerjakannya.

2. Struktur Tugas dan Tanggung Jawab

Pembagian tugas dan tanggung jawab pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Imbalan untuk Karyawan

Pemberian balas dan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti atas pekerjaan yang mereka lakukan.

4. Keamanan Resiko

Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat kerja.

2.2.3. Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Stringer (Wirawan, 2007:125) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi kinerja dari setiap anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Adanya aspek-aspek dalam sebuah organisasi yang menjadikan sebuah daya ukur dari keberhasilan organisasi

tersebut dan memiliki tujuan untuk menaikkan citra organisasi tersebut. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan dalam sebuah orang organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

2. Standar-standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.

3. Tanggung jawab

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan sebuah masalah merupakan salah satu tindakan yang baik apabila karyawan memiliki tugas masing-masing meskipun tugas tersebut berat untuk dilakukan.

4. Pengakuan

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. Dukungan

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

6. Komitmen

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2.2.4. Dimensi Iklim Organisasi

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Menurut Lussier (2005:487) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

- a) *Fleksibilitas dan comfomity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
- b) *Responsibility*. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan ataupun respon yang cepat dalam menyikapi sebuah persoalan yang terjadi.
- c) *Standards*. Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah

ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d) *Reward*. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

e) *Clarity*. Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

f) *Tema Commitmen*. Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

2.3. Karakter

2.3.1. Pengertian Karakter

Dalam kehidupan sehari – hari, kita sering kali menyamakan istilah karakter dengan sifat atau pun kepribadian. Padahal jika ditelisik lebih lanjut arti kata karakter dengan watak atau pun sifat tidaklah sama. Pada dasarnya karakter merupakan akumulasi dari sifat, watak, dan juga kepribadian seseorang. Selain pengertian ini, ada beberapa pengertian kata karakter yang diungkapkan oleh para ahli seperti beberapa contohnya adalah sebagai berikut :

Ditjen Mandikdasmen (Kementerian Pendidikan Nasional), karakter adalah tabiat ataupun akhlak dari kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebijakan yang diyakini dan digunakan sebagai landasan sebagai cara pandang, berfikir, bersikap dan bertindak (Pedoman Sekolah, 2011:8).

Wyne mengungkapkan bahwa kata karakter berasal dari bahasa Yunani "*karasso*" yang berarti "*to mark*" yaitu menandai atau mengukir, yang memfokuskan bagaimana mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku. Oleh sebab itu seseorang yang berperilaku tidak jujur, kejam atau rakus dikatakan sebagai orang yang berkarakter jelek, sementara orang yang berperilaku jujur, suka menolong dikatakan sebagai orang yang berkarakter mulia. Jadi istilah karakter erat kaitannya dengan personality(kepribadian) seseorang. Sedangkan menurut (Hamka, 2011:10) karakter adalah kualitas atau kekuatan mental dan moral, akhlak atau budi pekerti individu yang merupakan kepribadian khusus yang membedakan dengan individu lain.

2.3.2. Pembentukan Karakter

Karakter seseorang terbentuk dari kebiasaan orangnya itu sendiri. Kebiasaan seseorang biasanya mulai dari anak-anak hanya bertahan sampai masa remaja. Orang tua yang ikut berperan penting dalam mengembangkan mana hal ataupun kebiasaan yang baik dan buruk yang menjadikan pembentukan kebiasaan seseorang (Lickona, 2012:50).

Unsur terpenting dalam pembentukan karakter adalah pikiran karena pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikir yang bisa mempengaruhi perilakunya. Jika program yang tertanam tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip kebenaran universal, maka perilakunya berjalan selaras dengan hukum alam. Hasilnya, perilaku tersebut membawa ketenangan dan

kebahagiaan. Sebaliknya, jika program tersebut tidak sesuai dengan prinsip-prinsip universal, maka perilakunya membawa kerusakan dan menghasilkan penderitaan. Oleh karena itu pikiran harus mendapatkan perhatian serius.

2.3.3. Unsur-unsur Karakter

Secara psikologis dan sosiologis pada manusia terdapat hal-hal yang berkaitan dengan terbentuknya karakter. Unsur-unsur ini menunjukkan bagaimana karakter seseorang (Fatchul Muin, 2011:27). Unsur-unsur tersebut antara lain:

a) Sikap

Sikap merupakan salah satu bagian dalam karakter yang menjadi dasar atau cerminan dari karakter seseorang. Sehingga dapat dikatakan bahwa sikap seseorang selaras dengan karakter yang ia miliki. Karena dengan sikap kita bisa tahu karakter yang bagaimana dimiliki setiap orang dan memiliki kepribadian yang berbeda-beda.

b) Emosi

Emosi merupakan suatu gejala dinamis yang dirasakan manusia yang ditimbulkan karena efek perasaan yang sangat kuat ataupun perasaan hati yang mulai tidak stabil dengan adanya konflik atau pun masalah yang terjadi didalam perasaan seseorang.

c) Kepercayaan

Kepercayaan merupakan komponen yang didapat dari faktor sosiologi psikologi yang juga kemudian mempengaruhi karakter seseorang. Kepercayaan ini menjadi pembangun dalam watak dan karakter

manusia. Kepercayaan dapat memiliki dasar pemikiran yang berbeda-beda meskipun cenderung kurang mempercayai orang lain tanpa alasan apapun.

d) Kebiasaan dan Kemauan

Kemauan yang kuat dan kebiasaan sangat mempengaruhi terbentuknya karakter seseorang. Kebiasaan mencerminkan tindakan dan perilaku atau karakter dari seseorang. Apa yang dilakukan setiap harinya itu bisa jadi apa yang dinamakan kebiasaan seseorang.

e) Konsepsi Diri (*Self-Conception*)

Konsepsi diri merupakan sebuah tindakan bagaimana kita menempatkan diri dalam kehidupan. Konsep diri seseorang dinyatakan melalui sikap dirinya yang merupakan kemampuan orang tersebut. Manusia sebagai organisme yang memiliki dorongan untuk berkembang yang pada akhirnya menyebabkan dia sadar akan keberadaan dirinya.

2.3.4. Nilai-Nilai Karakter

Nilai-nilai karakter yang dikembangkan dalam pendidikan formal meliputi nilai kejujuran, tanggung jawab, hidup sehat, disiplin, kerja keras, percaya diri, berjiwa wirausaha, berpikir kreatif, logis, inovatif, mandiri, ingin tahu, demokratis, dan nasionalis (Asmani, 2011:36-41). Nilai-nilai dalam pendidikan karakter pada sekolah tingkat menengah menurut Zuriah (2011:243-244) meliputi nilai ketuhanan, taat kepada ajaran agama, percaya diri, disiplin, kerja keras, tanggung jawab, terbuka, berpikir positif, ingin tahu, kasih sayang, gotong royong, hormat, sopan santun, jujur, dan dapat mengendalikan diri sendiri.

Berdasarkan pemikiran ahli di atas mengenai nilai-nilai karakter, maka dapat disimpulkan bahwa nilai yang umumnya dikembangkan yaitu dengan nilai kejujuran, percaya diri, kreatif, ingin tahu, sopan santun, kerja keras, saling menghormati dan bisa mengendalikan diri sendiri. Nilai karakter seorang juga bisa dinilai dari orang lain, karena setiap orang pasti memiliki penilaian yang berbeda apabila kita melakukan kontak dengan orang lain. Untuk hal itu penilaian karakter menjadi hal yang menjadi hal yang sangat positif karena bisa memahami karakter seseorang tersebut.

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:122) yang dimaksud hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian yang benar dan juga salah tergantung kesesuaian antara teori dengan kenyataan dan fakta di lapangan.

Adapun Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat Peran Iklim Organisasi dalam Pembentukan Karakter Guru-Guru di SMA Negeri 14 Medan.

Ha : Terdapat Peran Iklim Organisas dalam Pembentukan Karakter Guru-Guru di SMA Negeri 14 Medan.

BAB III

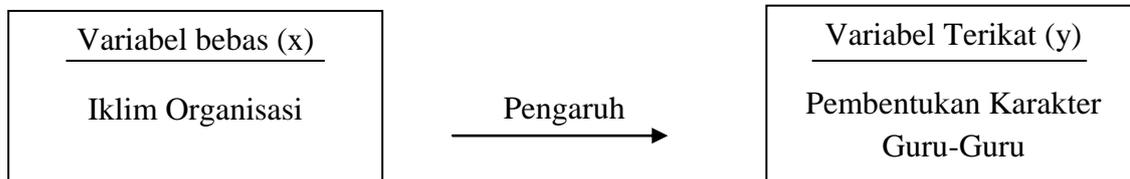
METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian sebagai sistem ilmu pengetahuan berperan penting dalam bangunan ilmu pengetahuan itu sendiri. Menurut Sugiyono (2015:14), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian juga merupakan suatu proses yang panjang, berasal dari minat untuk mengetahui gejala sesuatu, selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, konseptualisasi, pemilihan metode penelitian yang sesuai, dan seterusnya. Jadi, metode penelitian merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran atau keberhasilan dalam penelitian.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana data-data yang dikumpulkan berupa angka. Data yang berupa angka kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut. Adanya sampel merupakan salah satu alat survei oleh statistik dan dihitung dengan menggunakan rumus untuk menentukan seberapa besar ukuran sampel yang diperlukan dari suatu populasi untuk mencapai hasil dengan tingkat akurasi yang dapat diterima.

3.2. Kerangka Konsep



Tabel 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.3. Definisi Konsep

Konsep adalah istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Adapun definisi konsep dari penelitian adalah:

a. Iklim Organisasi

Kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

b. Organisasi

Perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama, terkendali dan dipimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumberdaya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana.

c. Karakter

Sifat batin yang memengaruhi segenap pikiran, perilaku, budi pekerti, dan tabiat yang dimiliki manusia.

d. Guru

Pondasi utama dari setiap proses pembelajaran yang terjadi di kehidupan. Apa dan bagaimana guru mengajarkan kehidupan kepada muridnya akan sangat berdampak terhadap keseluruhan kehidupan dari muridnya.

3.4. Definisi Operasional

Operasionalisasi konsep merupakan suatu langkah penelitian, dimana peneliti meletakkan variabel penelitian ke dalam konsep yang memuat indikator-indikator yang lebih rinci dan dapat diukur. Fungsi operasionalisasi konsep ini adalah mempermudah peneliti dalam melakukan pengukuran. Hal ini merujuk kepada bagaimana peneliti memperoleh suatu kasus dalam satu kategori tertentu.

Sugiyono (2011:61) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini ditujukan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

No.	Variabel Teoritis	Variabel Operasional
	Variabel Bebas (x) Iklim Organisasi	1. Fleksibilitas dan <i>comfomity</i> 2. <i>Resposibility</i>

		3. <i>Standards</i> 4. <i>Reward</i> 5. <i>Clarity</i> 6. <i>Tema Commitmen</i>
	Variabel Terikat (y) Pembentukan Karakter	1. Sikap 2. Emosi 3. Kepercayaan 4. Kebiasaan dan Kemauan 5. Konsepsi Diri (Self-Conception)

a. Variabel Bebas X (Iklim Organisasi) terdiri dari :

- 1) *Fleksibilitas dan comfomity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
- 2) *Responsibility* Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan ataupun respon yang cepat dalam menyikapi sebuah persoalan yang terjadi.

- 3) *Standards*. Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- 4) *Reward*. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik dan menjadi nilai plus kalau dia benar-benar melakukan diluar pengerjaannya.
- 5) *Clarity*. Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
- 6) *Tema Commitmen*. Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

b. Variabel Terikat Y (Pembentukan Karakter Guru-Guru) terdiri dari :

1) Sikap

Sikap merupakan salah satu bagian dalam karakter yang menjadi dasar atau cerminan dari karakter seseorang. Sehingga dapat dikatakan bahwa sikap seseorang selaras dengan karakter yang ia miliki. Karena dengan sikap kita bisa tahu karakter yang bagaimana dimiliki setiap orang dan memiliki kepribadian yang berbeda-beda.

2) Emosi

Emosi merupakan suatu gejala dinamis yang dirasakan manusia yang ditimbulkan karena efek perasaan yang sangat kuat ataupun perasaan hati yang

mulai tidak stabil dengan adanya konflik atau pun masalah yang terjadi didalam perasaan seseorang.

3) Kepercayaan

Kepercayaan merupakan komponen yang didapat dari faktor sosiologi psikologi yang juga kemudian mempengaruhi karakter seseorang. Kepercayaan ini menjadi pembangun dalam watak dan karakter manusia. Kepercayaan dapat memiliki dasar pemikiran yang berbeda-beda meskipun cenderung kurang mempercayai orang lain tanpa alasan apapun.

4) Kebiasaan dan Kemauan

Kemauan yang kuat dan kebiasaan sangat mempengaruhi terbentuknya karakter seseorang. Kebiasaan mencerminkan tindakan dan perilaku atau karakter dari seseorang.

5) Konsepsi Diri (*Self-Conception*)

Konsepsi diri merupakan sebuah tindakan bagaimana kita menempatkan diri dalam kehidupan. Konsep diri seseorang dinyatakan melalui sikap dirinya yang merupakan kemampuan orang tersebut. Manusia sebagai organisme yang memiliki dorongan untuk berkembang yang pada akhirnya menyebabkan dia sadar akan keberadaan dirinya.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 117).

Sedangkan menurut (Arikunto, 2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian dan bukan hanya individu saja akan tetapi bisa diambil dari benda-benda disekitar untuk dijadikan populasi. Populasi yang diambil 15 guru, untuk tujuan diadakan populasi dalam penelitian adalah agar suatu penelitian dapat mengukur sesuatu dengan kasusnya dan tidak akan berlebihan dengan populasi yang sudah diukur.

3.5.2. Sampel

Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2013:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini obyek yang akan menjadi populasi adalah guru-guru di SMA Negeri 14 Medan. Berdasarkan data populasi yang ada, maka untuk menghitung dan menentukan ukuran sampel dari populasi, maka peneliti menggunakan rumus Taro Yamane dengan presisi 10% dan tingkat kepercayaan 90%. (Rakhmat, 2007:82).

$$n = \frac{vN}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Nilai presisi yang ditetapkan

Berdasarkan data yang ada, maka penelitian ini memerlukan sampel sebanyak:

$$n = \frac{15}{15(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{15}{15(0,01) + 1}$$

$$n = \frac{15}{0.15 + 1}$$

$$n = \frac{15}{1.15}$$

$$n = 13.0434 = 13 \text{ (dibulatkan)}$$

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang dilakukan dengan cara penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan data melalui:

a. Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008:77). Yang bertujuan untuk memperoleh data yang relevan serta memperoleh data dengan reliabilitas dan validitas yang setinggi mungkin. Data yang dikumpulkan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel penilaian. Bobot nilai angket yang ditentukan berdasarkan skala likert (Husaini dan Purnomo, 2004:69) yaitu:

- 1) Sangat Setuju (SS) dengan nilai 4
- 2) Setuju (S) dengan nilai 3

- 3) Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2
- 4) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1

b. Studi Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan membaca, mengumpulkan data, mencatat, mempelajari *text book* dan buku-buku pelengkap atau referensi, seperti: jurnal, majalah dan media cetak lainnya di perpustakaan atau di tempat lainnya.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Karena metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, maka data yang di kumpulkan dalam penelitian korelasional. Penelitian ini melihat ada atau tidaknya hubungan yang terjalin di antara kedua variabel dan bila ada, seberapa erat dan berarti atau tidaknya hubungan tersebut.

Untuk menghitung besarnya korelasi peneliti menggunakan rumus korelasi Product Moment Persons yang dikutip oleh (Rakhmat,2010:175).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel penelitian

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilakukan di SMA Negeri 14 Medan.

Waktu penelitian 12 – 13 Maret 2018.

BAB IV

ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah guru-guru di SMA Negeri 14 Medan. Semua responden di beri kuesioner, dimana terdapat 11 pertanyaan dari 6 pertanyaan variabel bebas (X) dan 5 pertanyaan untuk variabel terikat (Y). Setelah dilakukan penelitian dilapangan melalui penyebaran kuisisioner, maka diperoleh data tentang keadaan menurutumur dan jenis kelamin yang di sajikan dalam bentuk table. Data-data tersebutdisajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah responden sebanyak 13 orang. Data yang diteliti diperoleh dari hasil penelitian ini dianalisis dengan bentuk tabel tunggal, uji korelasi dengan rumus Product Momment Correlation.

Dari pertanyaan-pertayaan yang diajukan kepada responden dan hasil yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel-tabel sebagai berikut :

4.1.1. Analisa Tabel Tunggal

a. Identitas Responden

Identitas responden untuk mengetahui latar belakang responden yang menjadi langkah awal untuk menyempurnakan sebuah data agar menjadi data yang diambil lebih konkret. Adapun indentitas yang dianggap penting menurut penelitian ini meliputi jenis kelamin dan umur yang merupakan identitas responden.

Tabel 4. 1**Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	1	7,70
2	Perempuan	12	92,30
Jumlah		13	100

Sumber: Angket tahun 2018

Sesuai dengan tabel di atas diperoleh persentase tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 orang atau 92,30%, sementara responden laki-laki sebanyak 1 orang atau 7,70%. Dapat dilihat guru yang mengajar dikelas XII IPS yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada laki-laki.

Tabel 4.2**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20 – 30 tahun	0	0
2	31 – 40 tahun	6	46,15
3.	41 – 50 tahun	3	23,08
4.	51 – 60 tahun	4	30,77
Jumlah		13	100

Sumber: Angket tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa dari 13 responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 0 orang (0%), yang berusia 31-40 tahun berjumlah 6 orang (46,15%), yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang (23,08%), dan yang berusia 51-60 tahun berjumlah 4 orang (30,77%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh guru yang berumur 31-40 tahun.

4.1.2. Analisis Data

1. Analisis data untuk Variabel (X)Peran Iklim Organisasi dalam Pembentukan Karakter Guru-guru dengan indikator:

Tabel 4.3

Distribusi jawaban responden tentang, apakah sekolah menerapkan sistem waktu yang tepat dalam sistem pembelajaran

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	6	46,15
2.	Setuju	7	53,85
3.	Tidak Setuju	0	0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No. 1

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (46,15%), yang menjawab setuju 7 orang (53,85%), yang menjawab tidak setuju tidak ada (0%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak

ada (0%). Hal ini berarti responden merasa bahwa penerapan sistem waktu dalam pembelajaran sangat setuju diadakan.

Tabel 4.4

Distribusi jawaban responden tentang, adanya tanggung jawab sosial guru dalam mengikuti proses pembelajaran

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	5	38,46
2.	Setuju	8	61,54
3.	Tidak Setuju	0	0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No. 2

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (38,46%), yang menjawab setuju 8 orang (61,54%), yang menjawab tidak setuju tidak ada (0%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%). Hal ini berarti responden setuju dengan adanya tanggung jawab sosial guru dalam mengikuti proses pembelajaran.

Tabel 4.5
Distribusi jawaban responden tentang, adanya standard
profesionalitas dalam pelaksanaan tugas dan tujuan sekolah

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	7	53,85
2.	Setuju	6	46,15
3.	Tidak Setuju	0	0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No.3

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (53,85%), yang menjawab setuju 6 orang (46,15%), yang menjawab tidak setuju tidak ada (0%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%). Hal ini berarti responden setuju dengan adanya standar profesionalitas dalam pelaksanaan tugas dan tujuan sekolah.

Tabel 4.6
Distribusi jawaban responden tentang, penghargaan diberikan atas
kinerja guru untuk proses pembelajaran

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	6	46,15
2.	Setuju	7	53,85
3.	Tidak Setuju	0	0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No.4

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (46,15%), yang menjawab setuju 7 orang (53,85%), yang menjawab tidak setuju tidak ada (0%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%). Hal ini berarti responden merasa setuju dengan pemberian penghargaan atas kinerja guru untuk proses pembelajaran.

Tabel 4.7

Distribusi jawaban responden tentang, pekerjaan guru dengan tujuan sekolah (visi dan misi sekolah)

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	7	53,85
2.	Setuju	6	46,15
3.	Tidak Setuju	0	0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No.5

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (53,85%), yang menjawab setuju 6 orang (46,15%), yang menjawab tidak setuju tidak ada (0%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%). Hal ini berarti responden merasa sangat setuju dengan pekerjaan guru yang sesuai dengan tujuan visi dan misi sekolah.

Tabel 4.8

**Distribusi jawaban responden tentang, perasaan bangga guru
terhadap sekolah dan siap pada saat dibutuhkan**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	6	46,15
2.	Setuju	7	53,85
3.	Tidak Setuju	0	0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No.6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (46,15%), yang menjawab setuju 7 orang (53,85%), yang menjawab tidak setuju tidak ada (0%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%). Hal ini berarti responden merasa setuju apabila sekolah membutuhkan seorang guru dalam pelaksanaan apapun disekolah.

2. Analisis data untuk Variabel (Y) Peran Iklim Organisasi dalam Pembentukan Karakter Guru-guru dengan indikator:

Tabel 4.9

Distribusi jawaban responden tentang, perasaan bangga guru terhadap sekolah dan siap pada saat dibutuhkan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	3	23,07
2.	Setuju	5	38,46
3.	Tidak Setuju	4	30,77
4.	Sangat Tidak Setuju	1	7,70
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No.7

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (23,07%), yang menjawab setuju 5 orang (38,46%), yang menjawab tidak setuju 4 orang (30,77%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (7,70%). Hal ini berarti responden setuju dengan perbedaan sikap yang berbeda.

Tabel 4.10

Distribusi jawaban responden tentang, adanya ketegasan dalam menyelesaikan sebuah permasalahan antara guru

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	4	30,77
2.	Setuju	9	69,23
3.	Tidak Setuju	0	0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No.8

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (30,77%), yang menjawab setuju 9 orang (69,23%), yang menjawab tidak setuju tidak ada (0%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%). Hal ini berarti responden merasa setuju dengan ketegasan dalam menyelesaikan sebuah masalah atau konflik terhadap guru.

Tabel 4.11

**Distribusi jawaban responden tentang, adanya saling percaya guru
dengan lingkungan sekolah**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	7	53,85
2.	Setuju	6	46,15
3.	Tidak Setuju	0	0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No.9

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (53,85%), yang menjawab setuju 6 orang (46,15%), yang menjawab tidak setuju tidak ada (0%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%). Hal ini berarti responden sangat setuju dengan saling kepercayaan guru terhadap lingkungan sekolah.

Tabel 4.12

**Distribusi jawaban responden tentang, adanya pengembangan dalam
memperbarui proses pembelajaran**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	5	38,46
2.	Setuju	8	61,54
3.	Tidak Setuju	0	0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No.10

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (38,46%), yang menjawab setuju 8 orang (61,54%), yang menjawab tidak setuju tidak ada (0%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%). Hal ini berarti responden setuju dengan adanya pembaruan proses pembelajaran.

Tabel 4.13

Distribusi jawaban responden tentang, kemampuan penguasaan pengetahuan dan mengembangkan kreatifitas

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	6	46,15
2.	Setuju	7	53,85
3.	Tidak Setuju	0	0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		13	100

Sumber: Angket Pertanyaan No.11

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (46,15%), yang menjawab setuju 7 orang (53,85%), yang menjawab tidak setuju tidak ada (0%), yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%). Hal ini berarti responden merasa setuju dengan kemampuan dalam mengembangkan suatu kreatifitas.

4.1.3. Uji Statistik

Tabel 4.14
Tabulasi Data Hasil Variabel X
Peran Iklim Organisasi

No. Responden	No. Instrumen						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	4	3	3	20
4	3	3	3	4	3	3	19
5	4	4	4	3	4	4	23
6	3	3	3	3	4	4	20
7	3	4	3	3	4	3	20
8	3	3	4	3	3	3	19
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	3	4	4	4	4	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	3	3	3	3	3	19

Sumber: Hasil data angket Variabel (X)

Berdasarkan tabel diatas, dapat di ketahui bahwa nilai tertinggi responden adalah 24 dan nilai jawaban terendah adalah 19. Nilai-nilai tersebut dipergunakan

untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu.

Adapun nilai R adalah sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 24 - 19 = 5$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari interval (i) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{5}{5}$$

$$i = 1$$

Sesudah lebar interval diketahui maka jarak tersebut dapat digunakan untuk membatasi kategori jawaban responden seperti tinggi, sedang, rendah.

Tabel 4.15

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X)

Peran Iklim Organisasi

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1	Tinggi	24 - 22	5	38,46
2	Sedang	21 - 20	3	23,08
3	Rendah	19 - 18	5	38,46

	Jumlah	13	100
--	--------	----	-----

Sumber: Hasil distribusi Frekuensi Variabel (X)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan dari seluruh responden yang menyatakan Peran Iklim Organisasi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 5 orang (38,46%) yang menjawab Peran Iklim Organisasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 3 orang (23,08%) yang menjawab Peran Iklim Organisasi dalam kategori rendah sebanyak 5 orang (38,46%).

Hal ini berarti bahwa Peran Iklim Organisasi termasuk dalam kedua kategori yaitu tinggi dan rendah. Ini terbukti dari 13 responden memiliki keseimbangan dalam menjawab Peran Iklim Organisasi untuk kategori tinggi dan sedang di SMA Negeri 14 Medan.

Tabel 4.16

Tabulasi Hasil Data Variabel Y
Pembentukan Karakter Guru-Guru

No. Responden	No. Instrumen					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	2	3	4	4	3	16
4	3	3	4	3	4	17
5	2	4	4	4	4	18

6	4	3	4	4	4	19
7	2	3	3	3	4	15
8	2	3	3	3	3	14
9	3	4	4	4	4	19
10	1	3	4	3	3	14
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	3	3	15

Sumber: Hasil data angket Variabel (Y)

Berdasarkan tabel diatas, dapat di ketahui bahwa nilai tertinggi responden adalah 20 dan nilai jawaban terendah adalah 14. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun nilai R adalah sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 20 - 14 = 6$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari interval (i) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{6}{5}$$

$$i = 1,2$$

Sesudah lebar interval diketahui maka jarak tersebut dapat digunakan untuk membatasi kategori jawaban responden seperti tinggi, sedang, rendah.

Tabel 4.17

Distribusi Frekuensi jawaban Responden terhadap Variabel (Y)
Pembentukan Karakter Guru-Guru

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1	Tinggi	20 - 18	5	38,46
2	Sedang	17 – 15	6	46,15
3	Rendah	14 – 12	2	15,39
	Jumlah		13	100

Sumber: Hasil distribusi Frekuensi Variabel (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan dari seluruh responden yang menyatakan Pembentukan Karakter Guru-Guru dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 5 orang (38,46%) yang menjawab Pembentukan Karakter Guru-Guru dalam kategori sedang yaitu sebanyak 6 orang (46,15%) yang Pembentukan Karakter Guru-Guru dalam kategori rendah sebanyak 2 orang (15,39%).

Hal ini berarti bahwa Pembentukan Karakter Guru-Guru termasuk dalam kategori sedang sebanyak 6 orang (46,15%) di SMA Negeri 14 Medan.

4.1.4. Uji Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui ada tidaknya Peran Iklim Organisasi dalam Pembentukan Karakter Guru-Guru di SMA Negeri 14 Medan, yang sekaligus

menguji kebenaran Hipotesis yang di ajukan oleh penulis, maka digunakan rumus korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sebelum menghitung nilai r , penulis memasukkan jumlah dari keseluruhan data ke dalam tabel untuk menghitung nilai korelasi, sebagai berikut :

Tabel 4.18

Distribusi tabel perhitungan untuk mencari nilai korelasi sederhana

No	Peran Iklim Organisasi (X)	Pembentukan Karakter Guru- Guru (Y)	XY	X ²	Y ²
1	18	15	270	324	225
2	18	15	270	324	225
3	20	16	320	400	256
4	19	17	323	361	289
5	23	18	414	529	324
6	20	19	380	400	361
7	20	15	300	400	225
8	19	14	266	361	196
9	24	19	456	576	361
10	23	14	322	529	196
11	24	20	480	576	400

12	24	20	480	576	400
13	19	15	285	361	225
	$\Sigma X = 271$	$\Sigma Y = 217$	$\Sigma XY = 4566$	$\Sigma X^2 = 5717$	$\Sigma Y^2 = 3683$

$$n : 13$$

$$\Sigma X : 271$$

$$\Sigma Y : 217$$

$$\Sigma X^2 : 5717$$

$$\Sigma Y^2 : 3683$$

$$\Sigma XY : 4566$$

a. Menghitung Nilai r

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{13 \times 4566 - (271)(217)}{\sqrt{(13 \times 5717 - (271)^2)(13 \times 3683 - (217)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{59358 - 58807}{\sqrt{(74321 - 73441)(47879 - 47089)}}$$

$$r_{xy} = \frac{551}{\sqrt{(880)(790)}}$$

$$r_{xy} = \frac{551}{\sqrt{695200}}$$

$$r_{xy} = \frac{551}{833,8}$$

$$r_{xy} = 0,660$$

Berdasarkan hitungan diatas, diperoleh r hitung sebesar 0,660 ini menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antar variabel X (peran iklim organisasi) dan variabel Y (pembentukan karakter guru-guru), dengan nilai korelasi sebesar ini sangat kuat.

4.1.5. Uji taraf signifikan

Pada penelitian ini digunakan korelasi product moment ini, taraf signifikan yang ditetapkan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

4.1.6. Uji t_{hitung} dan t_{tabel}

1). Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$= \frac{0,660\sqrt{13-2}}{\sqrt{1-(0,660)^2}}$$

$$= \frac{2,1892}{0,7512}$$

$$= 1,4$$

2). Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara taraf signifikan $\alpha = 0,05/2 = 0,025$. Kemudian dicari t_{tabel} pada tabel distribusi t dengan ketentuan $db = n - 2$, $db = 13 - 2 = 11$. Sehingga $t_{(\alpha, db)} = t_{(0,025, 11)} = 2,200$.

Untuk mengukur dan mengetahui seberapa kuat korelasi antara dua variabel dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.19

Distribusi tabel perhitungan untuk mencari nilai korelasi sederhana

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Syofian (2015:337)

Berdasarkan tabel diatas diketahui (r) = 0,660, maka tingkat hubungan korelasi bernilai kuat dan terjadi hubungan searah antara variabel x dan y .

Adanya sumbangan (kontribusi) variabel X terhadap variabel Y adalah:

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

$$= (0,660)^2 \times 100\%$$

$$= 43,56\%$$

Artinya pengaruh variabel X (peran iklim organisasi) terhadap variabel Y (pembentukan karakter guru-guru) sebesar 43,56%..

4.1.7. Membandingkan Nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Berdasarkan hasil pengujian, dalam membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_a diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Hasil akhir yang diperoleh setelah membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} , ternyata $t_{hitung} = 1,4 < 2,200 t_{tabel}$, maka H_a diterima.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini membuktikan bahwa peran iklim organisasi dalam pembentukan karakter guru-guru di SMA Negeri 14 Medan memiliki tingkat hubungan kuat antara variabel X dan variabel Y, dimana diketahui (r) = 0,660 yang sudah dirumuskan dengan menggunakan korelasi product moment. Dari 13 sampel yang sudah diuji dapat ditentukan antara peran iklim organisasi (variabel X) , 38,46% peran iklim organisasi menyatakan di SMA Negeri 14 Medan berada pada kategori tinggi, 23,08% pada kategori sedang dan 38,46% pada kategori rendah. Adanya keseimbangan diantara kategori tinggi dan rendah yang memiliki nilai presentase yang sama yaitu 38,46%. Dilihat dari pembentukan karakter guru-guru (variabel Y) di SMA Negeri 14 Medan, 38,46% menyatakan berada pada kategori tinggi, 46,15% pada kategori sedang dan 15,39% pada kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa karakter seorang guru-guru di SMA Negeri 14 Medan memiliki pada kategori rendah.

Kelemahan dalam pengambilan sampel ini juga menjadi salah satu faktor kurang maksimalnya pengambilan data, karena tidak semua orang ikut terlibat dalam mendapatkan sebuah kuesioner dan hanya beberapa yang terlibat pengambilan sampel. Akhirnya penulis hanya membatasi 13 orang guru sebagai sampel di SMA Negeri 14 Medan untuk dijadikan pengambilan data sebagian pedoman dalam pengerjaan sebuah karya ilmiah.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis data, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang berjudul “Peran Iklim Organisasi dalam Pembentukan Karakter Guru-Guru di SMA Negeri 14 Medan”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan karakter guru-guru di SMA Negeri 14 Medan.
2. Karakter guru-guru di SMA 14 Medan yang mengajar dikelas XII IPS memiliki perbedaan dalam mengajar. Bisa dilihat seorang guru yang mempunyai teknik belajar yang baik, tingkah laku dan menguasai bahan yang akan disampaikan siswa/siswinya pasti menjadi nilai positif.
3. Hasil uji hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa yang diajukan di terima kebenarannya. Hal ini dikarenakan setelah melakukan perhitungan statistic dengan menggunakan rumus korelasi product moment antara peran iklim organisasi sebagai variabel (X) dan pembentukan karakter guru-guru sebagai variabel (Y) dengan presentasi $r_{xy}= 0,660$ dan secara keseluruhan memiliki tingkat hubungan yang kuat diantar kedua variabel.

5.2. Saran

Berdasarkan dengan hasil yang sudah disimpulkan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini berharap menjadikan bahan referensi lagi apabila ada perbedaan mengajar seorang guru karena tidak semua guru memiliki karakter yang sama dalam mengajar disekolah. Karena dengan iklim organisasi yang menjadi penghubung dalam penilaian karakter seorang guru.
2. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan dari sudut pandang yang berbeda diharapkan bisa menyempurnakan atau menjadikannya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjut, sehingga akan membuahkan hasil yang maksimal dan lebih baik lagi.
3. Untuk peneliti yang ingin membuat kuesioner diharapkan agar tidak langung mengaplikasikan kuesioner, tanpa memahami teori dan rumus-rumus dari masing-masing variabel apabila terjadi kesalahan atau ketidak kesesuaian. Dengan demikian diharapkan peneliti akan mengetahui dengan benar apa yang sebetulnya ingin diukur, sehingga pertanyaan yang disampaikan mudah dimengerti para kuesioner, bahkan jika perlu dapat mengubah pernyataan agar sesuai dengan tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, Hamka, 2011. *Pendidikan Karakter Berpusat pada Hati*, Jakarta : Al-Mawardi.
- Asmani, Jamal Ma'mur, 2011. *Buku panduan internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*, Yogyakarta : Diva Press.
- Arikunto, Surahsimi, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Iskandar, 2008. *Metodologi penelitian pendidikan dan sosial (kuantitatif dan kualitatif)*, Jakarta : Gaung Persada Pers.
- Lickona, Thomas. 2012. *Character Matters*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muin, Fatchuk. 2011. *Pendidikan Karakter : Kontruksi Teoretik & Praktik*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Muslich, Masnur, 2010. *Pendidikan karakter : menjawab tantangan krisis multidimensional*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Pedoman Sekolah. *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*. (Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Kurikulum, 2011). hlm.8.
- Sari, Elviera, 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja", Jakarta : Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. vol 16, no.1: 18-24.
- Siswanto, 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang : UIN Malang Express

- Stephen P. Robbins , Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sukarna, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung : Cv. Mandar Maju.
- Surakhmad, Winarno, 2008. *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metode Teknik*, Bandung : Tarsito.
- Syofian, 2015. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Bumi Aksara
- Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung : Cv. Pustaka Setia.
- Usman, Husaini, dkk, 2008, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo, 2007. *Perilaku dalam Organisasi*, Depok : Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Zuriah, Nurul, 2011. *Pendidikan Moral & Budi Pekerti dalam Perspektif Perubahan*, Jakarta : Bumi Aksara

LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Chairil Mauriza
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Balai, 25 Juli 1996
Status Perkawinan : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Jl. Rawacangkuk IV Gg. Keluarga No.16a

Status Keluarga

Nama Ayah : Chailani
Nama Ibu : Nias Banur Situmorang
Pekerjaan Ayah : Pegawai Swasta (Notaris)
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga

Status Pendidikan

2002-2008 : SD Swasta GIMIN Medan
2008-2011 : SMP Negeri 23 Medan
2011-2014 : SMA SWASTA UISU MEDAN
2014-2018 : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Ilmu Komunikasi
Konsentrasi Hubungan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Terima kasih.

Peneliti
Chairil Mauriza



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Unggul, Cerdas & Terpercaya
 Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
 JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Ketua Jurusan
 FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan, 27 Oktober 2017.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Chairil Mauliza
 N P M : 140340066
 Jurusan : MS / Humas
 Tabungan sks : 133 sks, IP Kumulatif 3,48

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Peran Ilmu Organisasi dalam pembentukan suatu karakter guru-guru di SMA Algevi 14 Medan (Studi Deskriptif)	✓ 27/10-2017
2	Opini Masyarakat mengenai keterbatasan wilayah pemukiman internet indihome akibat kurangnya jaringan fiber optik.	
3	Pandangan Masyarakat terhadap penggunaan gopay di optikasi geje sebagai alat mempermudah transaksi	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Jurusan :
 Diteruskan kepada Dekan untuk
 Penetapan Judul dan Pembimbing.

Pemohon,

Medan, tgl.20....

(...Chairil Mauliza...)

Ketua,

 (...Kurhanah Maulien, S. Sos. ST-I Kom...)

PB: ABRAR ADHANI

*) dilampirkan setelah judul ditandasetujui oleh Ketua Jurusan.



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING
Nomor : 159 /SK/II.3-AU/UMSU-03/F/2017

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 1 Tahun 2003 dan Rekomendasi Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi tertanggal **27 Oktober 2017** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **CHAIRIL MAURIZA**
N P M : 1403110068
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2017/2018
Judul Skripsi : **PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER GURU – GURU DI SMA NEGERI 14 MEDAN .**

Pembimbing : Abrar Adhani ., S.Sos., M.I.Kom.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 1 Tahun 2015 tanggal 13 Muharram 1437 H / 26 Oktober 2015 M.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa kadaluarsa tanggal 27 Oktober 2018

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 08 Safar 1439 H
28 Oktober 2017 M



Dekan
Drs. Tasrif Syam., M.Si.

Tembusan :

1. Ketua P.s. Ilmu Komunikasi
2. Pembimbing ybs. Di Medan;
3. Pertinggal.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

rah. Cerdas & Terpercaya

awab surat ini agar disetujui
in tanggaptora

Sk-3

**PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth.

Medan, ..15.. Desember ..2017..

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : ..CHAIRIL MAURIZA.....
N P M :1403110068.....
Jurusan :Ilmu Komunikasi - Humas.....

mengajukan permohonan mengikuti seminar proposal skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No./SK/II.3-AU/UMSU-03/F/20..... tanggal

dengan judul sebagai berikut :
.....Peran Iktim Organisasi Dalam Pembentukan Karakter Guru-Guru.....
.....di SMA Negeri 14 Medan.....

Bersama permohonan ini turut saya lampirkan foto copy :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK-1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda bukti lunas biaya seminar proposal skripsi;
7. Proposal skripsi yang telah disahkan oleh kedua pembimbing (rangkap 5).

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :

Pembimbing

Pemohon,

(..Abrar Adhari .., S.Sos., M.I. Kom ..)

(..CHAIRIL MAURIZA ..)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 341/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2017

Program studi : Ilmu Komunikasi
 Hari, Tanggal : Rabu, 20 Desember 2017
 Waktu : 09.00 WIB s/d. Selesai
 Tempat : LAB. FISIP Gedung C UMSU
 Pemimpin Seminar : NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
11	VALLEN MELWANTI	1403110212	1 ARIFIN SALEH, Dr, M.SP.	1 TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	PENGARUH IKLAN MENGGUNAKAN MODEL WANITA BERTUBUH LANGSING TERHADAP MINAT BELI SUSU PELANGSING PRODUK WRP (Studi Kuantitatif di Kelurahan Sidodadi Kecamatan Medan Timur Kota medan)
12	CHAIRIL MAURIZA	1403110068	1 LUTFI BASIT, S.Sos., M.I.Kom.	1 ABRAR ADHANI, M.I.Kom	PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER GURU-GURU DI SMA NEGERI 14 MEDAN
13	PUTRA RIZKI AKBAR	1403110008	1 PUJI SANTOSO, S.S, M.SP	1 JUNAIDI, S.Pd. M.Si.	MANAJEMEN KOMUNIKASI ORGANISASI ONE DAY ONE JUZ MEDAN DALAM MENJAGA EKISTENSI ANGGOTA
14	MUHAMMAD ARIF	1403110074	1 BAHRIUM JAMIL, Drs, M.AP	1 IRWAN SYARI, S.Sos., M.AP.	STRATEGI KOMUNIKASI PARAWISATA DENGAN KONSEP TAMAN BUAH UNTUK MENARIK WISATAWAN OLEH PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
15	TANISA TARIGAN	1403110238	1 ANANG ANAS AZHAR, Dr, MA	1 ABRAR ADHANI, M.I.Kom	IKLAN POLITIK DAN KEPUTUSAN MEMILIH (STUDI KOLERASI PENGARUH IKLAN POLITIK TERHADAP PILIHAN MASYARAKAT DESA SUKARENDE KECAMATAN KUTALIMBARU)

Medan, 1 Rabiul Akhir 1439 H

20 Desember 2017 M

A.N. Dekan,
Wakil Dekan



Drs. ZUL FAHMI, M.I.Kom.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Chainil Mauriza.
 N P M : 1403110068
 Jurusan : Ilmu Komunikasi
 Judul Skripsi : Peran Ilmu Organisasi dalam Pembentukan Karakter Guru - Guru di SMA 14 Medan.

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	9/1-18	Bimbingan Bab 1.	
2.	18/1-18	Bimbingan Bab 2 dan Bab 3.	
3.	25/1-18	Bimbingan Bab 4.	
4.	26/1-18	Bimbingan Revisi Bab 4.	
5.	13/2-18	Bimbingan Revisi Bab 4.	
6.	27/2-18	Bimbingan Bab 4 5	
7.	9/3-18	Bimbingan Kuesioner	
8.	15/3-18	Revisi Abstrak.	
9.	20/3-18	Revisi Hasil skripsi	
10.	22/3-18	Acc Skripsi	

Medan,20.....

dan Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke :

(Dr. Rudianto . M. Si.)
 ABRAR ADHANI

(Nurhasanah Alasation S. Sas. M. I. Kom,

 Abrar Adhani . M. I. Kom



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 159 / KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2018
Lampiran : -.-
Hal : **Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa**

Medan, 22 RabiulAkhir 1439 H
10 Januari 2018 M

Kepada : Yth. Kepala Sekolah
SMA Negeri 14 Medan
di -
Tempat

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama mahasiswa	: CHAIRIL MAURIZA
N P M	: 1403110068
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Semester	: VII (Tujuh) Tahun Akademik 2017 / 2018
Judul Skripsi	: PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER GURU - GURU DI SMA NEGERI 14 MEDAN.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Dekan

Drs. TASRIF SYAM, M.Si.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN

SMA NEGERI 14 MEDAN



Alamat : Jalan Pelajar Timur Ujung Telp. (061) – 7345465 Kec. Medan Denai Kota Medan KP. 20228

SURAT KETERANGAN
Nomor : 420/ 092 /2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sofyan, S.Pd
Jabatan : Kepala SMA Negeri 14 Medan

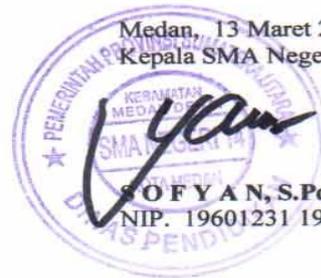
Menerangkan bahwa :

Nama : **CHAIRIL MAURIZA**
NPM : 1403110068
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2017/2018
Judul Skripsi : Peran Iklim Organisasi Dalam Pembentukan Karakter Guru-Guru di SMA Negeri 14 Medan.
Tempat Penelitian : SMA Negeri 14 Medan

Benar telah mengadakan Penelitian di SMA Negeri 14 Medan dari Tanggal 12 s/d 13 Maret 2018 sesuai dengan Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 159/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2018 Tanggal 10 Januari 2018

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 13 Maret 2018
Kepala SMA Negeri 14 Medan



SOFYAN, S.Pd
NIP. 19601231 198403 1 056



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

SK-10

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI
Nomor : 415/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2018

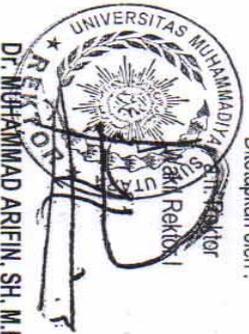
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Kamis, 29 Maret 2018
Waktu : 08.00 s.d. Selesai
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI		Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	
6	MUHAMMAD GUNADY	1403110142	Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom	Dr. ARIFIN SALEH, M.SP	KOMUNIKASI PERSUASIF BIDANG HUBUNGAN MASYARAKAT PALANG MERAH INDONESIA TERHADAP PENDONOR DARAH YANG TERINFEKSI VIRUS HIV
7	REZA PAHLEVI	1403110123	Dr. RUDIANTO, M.SI	PUJI SANTOSO, S.S, M.SP M.A	REPRESENTASI FILM IT KARYA STEPHEN KING (Analisis Semiotika Nilai Kekerasan Pada Film IT)
8	CHAIRIL MAURIZA	1403110068	MUHAMMAD SAID HARAHAP, S.Sos, M. I.Kom	Drs. BAHRUM JAMIL, MAP M.I.Kom.	PERAN IKLIM ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER GURU-GURU DI SMA 14 MEDAN
9	MITA RISTI YULIANI	1403110264	RIBUT PRIADI, S.Sos, M.I.Kom	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	POLA KOMUNIKASI DAKWAH USTAZ ABDUL SOMAD TERHADAP PENINGKATAN PERILAKU SPIRITUAL MAHASISWA STAI SYEKH H. ABDUL HALIM HASAN AL-ISLAHIYAH BINJAI
10	SILVIRA OCTARI LUBIS	1403110181	LUTFI BASIT, S.Sos, M.I.Kom	Dr. ANANG ANAS AZHAR, M.A	IKLAN POLITIK CALON GUBERNUR SUMATERA UTARA TAHUN 2018 TERHADAP SIKAP PEMILIH PEMULA DI DESA BUNTU BEDIMBAR KECAMATAN TANJUNGPORAWA

Notulis Sidang :

1. Meden, 10 Rajab 1439 H
27 Maret 2018 M

Ditetapkan oleh :



DR. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

Ketua,

Dr. RUDIANTO, M.SI

Panitia Ujian

Sekretaris



Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom