

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

DIMAS RAHMAT DEPRI
1801280022



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2022

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini dipersembahkan kepada kedua orangtuaku tersayang

Ayahanda Budianto

Ibunda Israkyah Br. Damanik

Kakakku tercinta Dearma Nur Andini

Dan orang-orang yang mencintaiku

Yang selalu mendo'akan kesuksesan dan keberhasilan bagi diriku

Motto:

"Bersungguh-sungguh kepada hal yang bermanfaat, Mintalah pertolongan kepada Allah dan Janganlah bersikap lemah"

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dimas Rahmat Depri
NPM : 1801280022
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 24 Maret 2022



Dimas Rahmat Depri
NPM : 1801280022

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

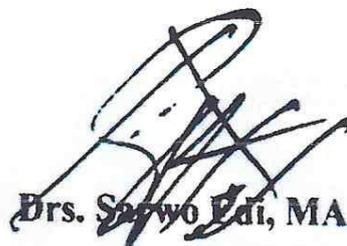
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh:

DIMAS RAHMAT DEPRI
NPM: 1801280022

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing Skripsi


Drs. Sarwo Edi, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

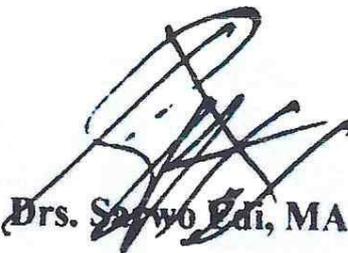
Oleh :

DIMAS RAHMAT DEPRI
NPM: 1801280022

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

Medan, 30 Maret 2022

Pembimbing Skripsi


Drs. Sawo Edi, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING

Medan, 30 Maret 2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Eksemplar
Hal : Skripsi a. n. Dimas Rahmat Depri
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa an. Dimas Rahmat Depri yang berjudul **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat di terima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing Skripsi



Drs. Sarwo Edi, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Elle menjawab surat ini agar diketahui
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tumblr.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

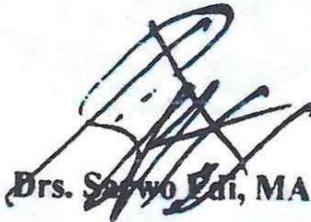
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : Dimas Rahmat Depri
NPM : 1801280022
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 30 Maret 2022

Pembimbing Skripsi


Drs. Sarwo Edi, MA

**Diketahui/ Disetujui
Oleh:**

**Dekan
Fakultas Agama Islam**



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

**Ketua Program
Studi Manajemen Bisnis Syariah**


Isra Hayati, S.Pd, M.Si

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 mempertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama : Dimas Rahmat Depri
NPM : 1801280022
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Medan, 30 Maret 2022

Pembimbing Skripsi



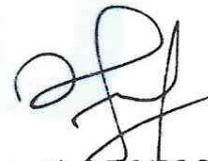
Drs. Sarwo Edi, MA

Dekan
Fakultas Agama Islam



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program
Studi Manajemen Bisnis Syariah



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

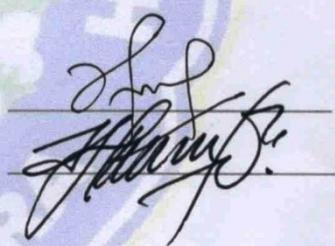
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Dimas Rahmat Depri
NPM : 1801280022
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Tanggal Sidang : 21/04/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
PENGUJI II : Selamat Pohan, S.Ag, M.A



PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0453bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ص	Syin	Sy	es dan ye
ض	Šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ظ	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge

ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	a
ـِ	Kasrah	I	i
ـُ	Dammah	U	u

b. Huruf Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـِـَ	Fathah	Ai	a dan i
ـِـُ	Fathah	Au	a dan u

Contoh :

- kataba : كتب
- fa'ala : فعل
- kaifa : كيف

c. Madadah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Huruf dan Tanda	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ-	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَ-	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وَ-	Dammah dan waw	ū	u dan garis di atas

Contoh :

- qāla : قال
- ramā : رم
- qīla : قیل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua :

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dammah transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata terpisah, maka ta marbūtah itu di transliterasikan dengan ha (h)

Contoh :

- Rauḍah al-aṭfāl - raudatul aṭfāl : روضة الطفا
- al-Madīnah al-munawwarah : المدينة المنورة
- ṭalḥah : طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid transliterasinya ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

- Rabbanā : رَبَّنَا
- nazzala : نَزَّلَ
- al-birr : الْبِرِّ
- al-hajj : الْحَجِّ
- nu'ima : نُعْمِ

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu : الرَّجُلِ
- as-sayyidatu : السَّيِّدَةِ
- asy-syamsu : الشَّمْسِ
- al-qalamu : الْقَلَمِ

– al-jalalu :الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

– ta'khuzūna :تأخذون

– an-nau' :النوء

– syai'un :شيء

– inna :إن

– umirtu :أمرت

– akala :اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD. diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

– Wa mamuhammadunillarasul

- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallažibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-lazunzilafihil-Qur'an
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'an
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Narummunallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahi-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan. pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Dimas Rahmat Depri, 1801280022. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara. Pembimbing Drs. Sarwo Edi M.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan angket. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hasil dari uji t (parsial) diperoleh nilai sig $0.00 < 0.05$, oleh sebab itu ketentuan uji t (parsial) dapat disimpulkan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial iklim organisasi (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Karyawan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Dimas Rahmat Depri, 1801280022. The Influence of Organizational Climate on Work Motivation of Employees of the North Sumatra Industry and Trade Office. Supervisor Drs. Sarwo Edi M.A

This study aims to determine the effect of organizational climate on work motivation of employees of the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. The methods of research used in this study is quantitative research and data collection techniques in this study using documentation and questionnaires. The data analysis used in this research are data quality test, classical assumption test, simple linear regression test, and hypothesis testing. Results Based on the research shows organizational climate (X) has a positive and significant influence on work motivation (Y). The results of the t-test (partial) obtained a value of sig $0.00 < 0.05$, because the provisions of the t-test (partial) can be said that H_0 is partially accepted and partially organizational climate (X) affects work motivation (Y).

Keywords: Organizational Climate, Employees, Work Motivation

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamina Subhanahu Wata'ala karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat serta salam semoga tercurahkan atas tauladan umat akhir zaman, Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam. Skripsi ini diajukan dengan judul ***“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”***.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan dan wawasan yang penulis miliki sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan tata bahasa. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan dan bimbingan serta penghargaan yang tidak ternilai kepada :

1. Kepada Orang Tua, Ayahanda Budianto yang tersayang dan Ibunda Israkyah Damanik yang tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus kepada penulis, berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan dan doa yang tulus kepada penulis sehingga termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Asoc Prof, Dr. Muhammad Qorib, M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Zailani S. Pd.I., M.A selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Syahrul Amsari S.E, S.y, M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Sarwo Edi M.A selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Staff Dosen dan Karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Dan seluruh orang-orang yang menjadi sebab skripsi ini diselesaikan.

Akhirnya, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak dan apabila ada yang tidak disebutkan. Penulis mohon maaf dengan sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi Penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca. Bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga segala amal dan kebbaikannya mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah Subhanahu wata'ala.Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 24 Maret 2022

Dimas Rahmat Depri
NPM: 1801280022

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Rumusan Masalah.....	2
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	3
F. Sistematika Penulisan	3
BAB II LANDASAN TEORETIS.....	5
A. Deskripsi Teori	5
1. Iklim Organisasi	5
2. Motivasi Kerja	10
B. Penelitian yang Relevan.....	18
C. Kerangka Berfikir.....	20
D. Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	21
A. Metode Penelitian.....	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
1. Lokasi Penelitian	21
2. Waktu Penelitian	21
C. Populasi, Sampel dan Metode Penarikan Sampel.....	22
1. Populasi	22
2. Sampel	22
3. Metode Penarikan Sampel.....	23
D. Variabel Penelitian.....	23
E. Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
F. Metode Pengumpulan Data.....	24

G. Instrumen Penelitian.....	27
1. Uji Validitas	27
2. Uji Reabilitas	28
H. Teknik Analisis Data.....	28
1. Uji Asumsi Klasik	28
2. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	30
3. Uji Parsial (Uji T).....	30
4. Determinasi (R^2).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Deskripsi Institusi	32
B. Deskripsi Karakteristik Responden	42
C. Penyajian Data	44
D. Analisis Data.....	45
1. Uji Kualitas Data	45
2. Uji Asumsi Klasik	48
3. Uji Regresi Linear Sederhana.....	51
4. Uji Hipotesis.....	51
E. Interpretasi Hasil Analisis Data.....	53
BAB V PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2.2	Kerangka Pemikiran.....	19
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian	22
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban dan Skor Kuesioner	26
Tabel 3.4	Struktur Organisasi Disperindag Provinsi Sumatera Utara.....	35
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.6	Variabel Iklim Organisasi (X).....	44
Tabel 4.7	Variabel Motivasi Kerja (Y)	44
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X).....	45
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X).....	46
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	46
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	47
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X).....	47
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y).....	48
Tabel 4.14	Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.15	Uji Autokorelasi.....	50
Tabel 4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	51
Tabel 4.18	Uji T	52
Tabel 4.19	Uji Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Gambar 4. 1	Logo Disperindag Provinsi Sumatera Utara.....	33
Gambar 4. 2	Struktur Organisasi Disperindag Provinsi Sumatera Utara.....	35

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumatera Utara adalah salah satu wilayah provinsi terbesar yang ada di pulau Sumatera. Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi poros utama tingkat daerah yang menaungi berbagai Instansi Pemerintahan guna membantu aktivitas baik dalam bidang kesehatan dan pelayanan masyarakat, keamanan dan dalam bidang administrasi birokrasi.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah instansi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.3 tahun 2001 tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Instansi ini mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah/kewenangan provinsi.

Dalam aktivitasnya banyak pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang terlalu lama. Pada penyelenggaraan administrasi juga masih kurang baik terlihat dari seringnya terjadi kehilangan surat-surat yang masih dibutuhkan. Selain itu, kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri.

Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas pada sebuah organisasi dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan antara seluruh bidang institusi dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud. Motivasi kerja yang baik dari karyawan sangat diharapkan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebaliknya kelemahan motivasi kerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia yang mencerminkan betapa besar peran iklim organisasi, yang diharapkan mampu mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Keberhasilan sebuah institusi pemerintahan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan akan didukung oleh iklim organisasi yang membantu

tercapainya kinerja tersebut. Iklim organisasi harus dapat mendukung persepsi karyawan untuk menghasilkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap iklim organisasi yang berlangsung di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tidak mendukung karyawan dalam pencapaian kinerja, hal ini terlihat dengan adanya kelompok-kelompok kecil di dalam kantor, saling menyalahkan dan menyudutkan, kurangnya rasa percaya dan kerjasama diantara karyawan dan karyawan dengan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.

Iklim organisasi yang berlangsung di instansi ini mendapat keluhan dari para karyawan seperti kurangnya pengawasan terhadap karyawan pada saat bertugas. Pimpinan hanya melibatkan karyawan tertentu dalam setiap kebijakan yang dibuatnya sehingga karyawan yang lain merasa tidak bisa bersinergi sebagai karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Karyawan sendiri kurang inisiatif dalam menanyakan hal-hal yang kurang dipahaminya dalam pelaksanaan kerja. Akibat sering terjadi salah persepsi antara rekan sekerja adalah perbedaan pemahaman dalam melakukan pekerjaan. Disamping itu adanya sifat egoisme untuk tidak mendengarkan pendapat dan masukan dari sesama rekan kerja yang merupakan faktor penghambat komunikasi antara sesama karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara harus mengetahui poin-poin sebagai berikut :

1. Tidak berjalannya kualitas iklim organisasi yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Kurangnya perhatian karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara terhadap iklim organisasi
3. Rendahnya rangsangan motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan, rumusan masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
2. Seberapa besar pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan-rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi/Perusahaan sebagai bahan masukan dan informasi bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan Sumber Daya Manusia
2. Bagi akademis untuk memberikan sumbangsih bagi bendahara keputakaan dan menambah khasanah penelitian di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan terutama program studi Manajemen Bisnis Syariah.
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian pustaka dalam penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi umum di penulisan skripsi yang meliputi latar belakang, identifikasi masalah,

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisikan tentang teori-teori berupa deskripsi teori yang diambil dari kutipan buku dan berupa literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan tentang perbandingan variabel-variabel dependen dan dapat ditarik hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik penarikan sampel, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data. Dalam bab ini dijelaskan data-data yang diperoleh dan cara mengolahnya sehingga hasilnya bisa dipertanggung jawabkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil dari analisis pengolahan data baik secara deskripsi maupun hasil pengujian yang telah dilakukan. Bab ini juga berisikan data-data penting yang telah diolah dan memuat hasil penelitian dengan penelusuran titik temu antara teori dan dikaitkan dengan hasil temuan yang realita di lapangan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan penelitian dari hasil analisis data yang telah diolah, saran dan rekomendasi penulis untuk penelitian selanjutnya serta ditunjukkan kepada pihak yang memungkinkan memanfaatkan hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Deskripsi Teori

1. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Dalam suatu iklim terdapat musim dan cuaca yang berubah secara rutin. Sebagai contoh, Indonesia merupakan negara yang beriklim tropis karena terletak di khatulistiwa. Iklim tropis di Indonesia mempunyai dua musim, yaitu musim hujan dan kemarau. Begitu pula, organisasi pun memiliki iklim, musim, dan cuaca organisasi.

Dikutip dari Wiraman, istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological , climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tagiuri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) di mana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*)¹.

Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam perusahaan, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah

¹ Wirawan. “*Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*”. Jakarta. Selemba Empat. 2007. Hal 121

faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan².

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja pegawai sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada, tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisatoris, komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya; penghargaan terhadap sumber daya manusia; imbalan dan sanksi yang diterapkan³.

Dalam buku Wirawan, definisi mengenai iklim organisasi telah dikemukakan oleh para penulis. Berikut akan dikemukakan sebagian definisi tersebut⁴. R. Tagiuri dan G. Litwin, mendefinisikan iklim organisasi sebagai “...a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization”.

Menurut Tagiuri dan Litwin iklim organisasi merupakan ”kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi: memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”.

Dalam buku Robert G Owen yang berjudul *Organizational Behavior in Education* yang juga dikutip dari Wiraman mendefinisikan

² Ridwan, Tantowi, Hesti Widi Astuti. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro”. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol. 02 No. 02. Bandar Lampung. 2016. hal. 135

³ Sukarman, Kamuli. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo”. *Jurnal INOVASI*. Vol, 9, No, 1. 2012 hal. 2

⁴ Wirawan. “*Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*”. Jakarta. Selemba Empat. 2007. hal. 121.

iklim organisasi sebagai “...study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization” mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya⁵.

Dalam buku Stinger Robert yang berjudul *Leadership and Organizational Climate* dalam Wiraman mendefinisikan iklim organisasi sebagai “...collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation,” yakni iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi⁶.

Sebuah Iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja para pegawainya, namun sebaliknya ada sistem organisasi yang menurunkan prestasi maupun kinerja para pegawainya yang disebabkan Iklim organisasi yang kurang mendukung. Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya⁷.

Jadi, iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya

b. Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan memengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Ini berarti bahwa peneliti yang menginginkan informasi mengenai iklim suatu organisasi perlu menjaringnya, misalnya mempergunakan kuesioner, wawancara, dan observasi dari anggota organisasi.

Dimensi-dimensi iklim organisasi yang ditetapkan sebagai dimensi yang diukur diambil dari kedua pendapat kedua ahli

⁵ *Ibid* hal. 122

⁶ *Ibid* hal. 122

⁷ Edi Sugiono. Dina Oktofarita Hidayat. Suryono Efendi. “Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid”. *Jurnal Ilmiah MEA* Vol 4 No. 2. Jakarta. 2020. hal. 603

tersebut disesuaikan dengan keadaan pada objek penelitian⁸. Sementara dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi, seperti keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen yang dilayani, kondisi fisik anggota organisasi, dan budaya organisasi⁹.

Karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yakni¹⁰:

1) Struktur

Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan Organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2) Standar-standar

Standar-standar (*standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar- standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

⁸ Sukarman, Kamuli. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo". *Jurnal INOVASI*. Vol, 9, No, 1, 2012. hal. 4

⁹ Wirawan. "*Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*". Jakarta. Selemba Empat. 2007. hal. 128

¹⁰ *Ibid*, hal. 131

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya, Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4) Penghargaan (*recognition*)

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

5) Dukungan.

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

6) Komitmen

Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap

pencapaian tujuan organisasi, Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan-alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. Motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan¹¹.

Terdapat banyak pengertian yang diberikan oleh para penulis tentang motivasi. Di antaranya adalah Robert Heller dalam K Suhendra yang menyatakan bahwa "...motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi"¹². Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya kepada bawahan atau pengikut¹³.

Chung & Meg ginson menyatakan bahwa "*motivation is defined as goal – directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal It is closely related to employee satisfaction and job performance*" (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu

¹¹ Suhendra K., "*Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan*" Penerbit, Mandar Maju Bandung 2008.

¹² Heller, Robert. "*Motivating People*". London: Dorling Kindersley. Book, 1998.

¹³Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi. 2009 hal.

tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan)¹⁴.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan¹⁵.

Menurut Sastrohadiwiryono di dalam Abdul & Hardi “motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*)¹⁶.

Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan dalam Lila Bismala. et.all. menyatakan bahwa motivasi sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu

¹⁴ *Ibid.* hal. 92

¹⁵ Abdul, Rachman, Saleh. & Hardi Utomo. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”. *Among Makarti* Vol.11 No.21, 2018. hal. 32

¹⁶ Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara. hal. 119

tujuan. Motivasi pada seseorang akan mewujudkan pada perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan¹⁷.

Dikutip dari Lila Bismala dkk, Gibson dkk menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif macam apakah yang akan timbul dalam organisme ketika semua berlangsung¹⁸.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam aspek kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi banyak dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Dalam konteks studi psikologi, dinyatakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, di antaranya: (1) durasi kegiatan, (2) frekuensi kegiatan, (3) persistensi pada kegiatan, (4) ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan, (5) devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, (6) tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, (7) tingkat kualifikasi prestasi atau produk (out put) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, (8) arah sikap terhadap sasaran kegiatan. Artinya bahwa motivasi tidak hanya dipandang dari satu aspek saja, namun dapat memiliki beberapa kombinasi yang mendorongnya. Perlu mengenali indikator motivasi yang manakah yang lebih dominan

¹⁷ Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, "*Manajemen Personalia*". cet. 4, Yogyakarta. 2002

¹⁸ Gibson, et all. "*Organisasi Perilaku Struktur Proses*", cet. 8. Penerjemahan Adiarni, Bumi Aksara. 1996

pada seseorang, sehingga mampu menyiapkan Skema peningkatan motivasi kerjanya¹⁹.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah²⁰ :

- 1) Mengingat, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Organisasi perusahaan yang inovatif selalu memikirkan pekerjaan yang efektif, agar pekerjaan mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya, sehingga mudah pula menetapkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan daya dorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas dan produktivitas dari dirinya agar nantinya mereka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh sikap terhadap produktivitas para karyawan. Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi para karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karenanya manajer perusahaan harus berusaha agar para karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Manajemen perlu mengidentifikasi faktor-faktor dan keadaan yang mungkin mempengaruhi motivasi para karyawan sehingga mereka dapat memotivasi para pegawai.²¹

¹⁹ Lila, Bismala. et. all. "*Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar*". CV. Simphony Baru. Medan. 2020. hal. 127

²⁰ *Ibid.* hal. 130

²¹ Stoner, Jmaes, A, F., *Manajemen*. Terj. Wihelmus W. dan Benjamin Molan. Jakarta. Intermedia. 1986.

Stoner dalam Lila Basmala et. all. menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja.

1) Karakteristik Individu

Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya. Pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya.

Menurut Gibson dalam Bismala²² sikap adalah kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman dan berpengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berbeda dengannya. Maka karakteristik pribadinya dapat mencerminkan seberapa besar motivasinya dalam melakukan sesuatu. Seseorang yang memiliki minat yang besar terhadap sebuah pekerjaan tentunya akan memiliki motivasi yang lebih besar dalam menyelesaikannya, dibandingkan dengan orang lain yang tidak memiliki minat yang sama.

2) Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Ada dua kondisi yang mempengaruhi

²²Lila Bismala. et.all “*Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar*”. CV. Simphony Baru. Medan. 2020. hal. 127

seseorang di dalam pekerjaannya yang disebut faktor penyebab kepuasan, dan faktor penyebab ketidakpuasan. Faktor penyebab kepuasan menyangkut pencapaian hasil, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan dan berkaitan dengan sifat pekerjaan dan imbalan yang dihasilkan langsung dari prestasi tugas pekerjaan. Sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan meliputi faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan, di mana faktor ini timbul disebabkan oleh hubungan seseorang dengan lingkungan organisasi (suasana pekerjaan) di mana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

3) Karakter Situasi Kerja

Faktor karakteristik situasi kerja lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan kondisi kerja yang baik dilihat dari lingkungan kerja, perasaan diikutsertakan dalam proses administrasi dan manajemen, cara mendisiplinkan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas dilaksanakannya tugas yang baik, kesetiaan bawahan terhadap pimpinan yang didasarkan dari segi pembentukan perilaku yang diinginkan, promosi dan perkembangan organisasi, pengertian dan simpati pada masalah pribadi bawahan. Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokkan sebagai berikut :

- a) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja terdekat meliputi tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan. Kebanyakan orang menginginkan persahabatan dan akan bertingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok rekan kerja. Supervisor dan pimpinan

sangat mempengaruhi motivasi dengan contoh kerja dan instruksi, melalui imbalan, sanksi dan pujian, peningkatan upah dan promosi sampai dengan kritik, penurunan pangkat, dan pemutusan hubungan kerja.

- b) Tindakan Organisasi. Tindakan organisasi meliputi sistem imbalan organisasi yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan. Kenaikan gaji, bonus, dan promosi menjadi motivator yang kuat bagi karyawan jika dikelola secara efektif. Kultur organisasi, norma, nilai dan keyakinan bersama dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi. Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja sangat penting untuk dicari sebab-sebabnya, sehingga perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin²³.

3. Konsep Islam tentang Iklim Organisasi

Salah satu karakteristik agama Islam adalah komprehensif, yang memiliki makna bahwa ajaran Islam mencakup seluruh aspek dan fenomena kehidupan manusia, semua aktivitas manusia tidak lepas dari tuntunan dan ajaran agama Islam. Ajaran Islam meliputi negara dan tanah air, pemerintah dan umat, politik dan ekonomi, akhlak dan kasih sayang, kelompok, peradaban dan ilmu, undang-undang dan peradilan, materi dan kekayaan alam, pendidikan dan ilmu pengetahuan. Semua tidak lepas dari tuntunan dan ajaran Islam, baik secara tersurat di dalam al-Quran dan sunnah Rasul-Nya, atau dalam bentuk ijtihad para ulama yang terinterpretasi dalam bentuk Ijma' dan Qiyash.

²³ *Ibid.* hal. 128

Seperti yang telah Allah Subhanahu Wata'ala tegaskan dalam Al-Qur'an Surat Al Hujurat Ayat 13 sebagai berikut ²⁴:

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

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah telah menciptakan manusia dalam berkelompok, suku dan berbangsa yang tujuannya adalah untuk saling mengenal diantara kita. Di dalam surat As-Saff ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.

Di dalam sebuah hadits : “Ibn Umar radhiallahu ‘anhu berkata : saya telah mendengar Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda : Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya

²⁴ Al-Qur'an, surat Al Hujurat Ayat 13

(diminta pertanggung jawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya”.

(Hr. Bukhori, Muslim)

Kesimpulan dari beberapa ayat-ayat diatas adalah bahwa sesungguhnya Allah swt menyukai orang-orang yang berkumpul dalam suatu perkumpulan yang layaknya seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh dan saling menguatkan satu sama lain

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan akan dijadikan untuk menyusun konsep-konsep pada penelitian ini yaitu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ridwan Tantowi & Hesti Widi Astuti.	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro	Dari hasil penelitian didapatkan Persamaan regresi sederhana $Y = 28,466 + 0,549X$. Nilai konstanta (a) adalah 28,466, artinya jika nilai variabel X tidak berubah 1 satuan, maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 28,466 satuan. Nilai koefisien variabel iklim organisasi adalah 0,549, artinya setiap ada perubahan sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,549 satuan. Dari hasil uji t sebesar 8,128 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi. ²⁵
2.	Made Agastia Rahadian & I Gusti Made Suwandana.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Hasil pengujian mendapatkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .Keterbatasan yang dimiliki penelitian ini yaitu lokasi

²⁵ Ridwan. Tantowi. Hesti Widi Astuti. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro”. Jurnal Bisnis Darmajaya. Vol. 02 No. 02. Bandar Lampung. 2016. hal. 134

			penelitian ini hanya berada pada lingkup di PDAM Tirta Mangutama Badung sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menjelaskan keadaan pada tempat lain selain di PDAM Tirta Mangutama Badung ²⁶ .
3.	Prayugo Pratama & Sjahril Effendi Pasaribu.	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ²⁷ .
4.	Dewa Nyoman Reza Aditya & Komang Ardana.	Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan, semakin kuat kepemimpinan transformasional, dan semakin tinggi <i>self efficacy</i> karyawan, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dihasilkan ²⁸ .
5.	Edi Sugiono, Dina Oktofarita Hidayat, Suryono Efendi.	Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan dan juga Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid dan bahwa Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap

²⁶ Made, Agustiana, Rahadian. I Gusti, Made, Suwandana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017. hal. 2904

²⁷ Prayugo, Pratama. Sjahril, Effendy, Pasaribu. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan". *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 3, Nomor 2. 2020. hal. 259

²⁸ Dewa, Nyoman, Reza, Aditya. Komang, Ardana. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 3, 2016. hal. 1801

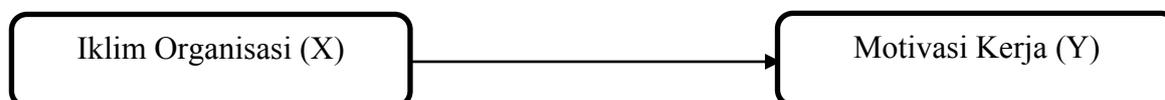
			Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid melalui Kepuasan Kerja ²⁹ .
--	--	--	---

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, maka persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan teknik penelitian yang sama terkait dengan pengaruh iklim organisasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel terikat, tahun penelitian dan lokasi penelitian diadakan.

C. Kerangka Berfikir

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terdapat berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya yang bisa memberikan dorongan berupa motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Teori ini sejalan dengan tujuan penelitian diadakan. Dari uraian diatas, maka kerangka pemikiran yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2.2
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang peneliti amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu permasalahan yang sedang dikaji. Hipotesis memaparkan pernyataan tentang hubungan antara variabel variabel yang akan diuji. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Ho : Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara .

²⁹ Edi Sugiono. Dina Oktofarita Hidayat. Suryono Efendi. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid". *Jurnal Ilmiah MEA* Vol 4 No. 2. Jakarta. 2020. hal. 602

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan³⁰.

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik³¹. Penelitian ini bersifat deskriptif. “Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”³².

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tepatnya berlokasi di Jalan Putri Hijau, No.6, Kesawan, Medan Barat, Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dijadwalkan dari bulan Januari 2022 sampai dengan bulan April 2022. Berikut adalah tabel waktu pelaksanaan penelitian ini :

³⁰ Ismail, Suwardi, Wakka, dkk. “*Metode Penelitian Sosial*” Penerbit Gawe Buku. Yogyakarta hal. 54

³¹ Ibrahim, Andi et. Al,. “*Metodologi Penelitian*” Gunadarma Ilmu. Oktober 2018. hal. 44

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Alfabeta, Cet. 22 Bandung. 2015, hal. 147.

Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian

Keterangan	Bulan dan Minggu														
	Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Pengajuan Judul															
Penyusunan Proposal															
Bimbingan Proposal															
Seminar Proposal															
Pengumpulan data															
Bimbingan Skripsi															
Sidang Skripsi															

C. Populasi, Sampel dan Metode Penarikan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya³³. Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti³⁴. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 97 orang.

2. Sampel

Sampel dalam sebuah penelitian dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Data dapat dilihat akurat atau tidaknya tergantung

³³ Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Alfabeta. Cet. 22. Bandung. 2015 hal. 80

³⁴ Martono, Nanang. “*Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*”. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2010. hal. 66

dari sebuah sampel yang telah diperoleh dalam sebuah penelitian. “Di sini sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi”³⁵.

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksud sampel dalam sebuah penelitian adalah jumlah subyek penelitian tertentu yang diambil dari populasi sebagai wakilnya dengan besar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kehendak peneliti dengan syarat mewakili populasi.

3. Metode Penarikan Sampel

Selanjutnya, untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini maka Peneliti akan menggunakan pedoman sebagai berikut, “...jika ukuran populasi di atas 1.000 maka sampel sekitar 10% sudah cukup, tetapi jika ukuran populasinya sekitar 100, maka sampel paling sedikit 30%, dan kalau ukuran populasinya 30 maka sampelnya harus 100%..”³⁶.

Berdasarkan pedoman tersebut, karena populasinya berjumlah 97 Orang maka 30% nya adalah 30 orang. Kemudian karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dipilih secara acak menggunakan undian, dan dari undian tersebut keluarlah sampel karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

D. Variabel Penelitian

Peneliti mengidentifikasi variabel agar memperjelas antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya, maka dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Variabel bebas/independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya perubahan variabel terikat.

³⁵ Hardani *et.all*, “*Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*”. Pustaka Ilmu. Yogyakarta 2020. hal 362

³⁶ Deni Darmawan, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016, hal. 143.

2. Variabel terikat/dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya perubahan pada variabel bebas.

Dalam hipotesis, adapun identifikasi variabel yaitu :

- a) Variabel bebas/Independen (X) : Iklim Organisasi, merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.
- b) Variabel terikat/dependen (Y) : Motivasi, adalah daya dorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas dan produktivitas dari dirinya agar nantinya mereka akan meningkatkan kinerja pegawainya

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif. Untuk sumber data berasal dari data primer. Data primer mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survey³⁷. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Angket (Kuesioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya³⁸. Angket bisa dikatakan efisien apabila peneliti sudah mengetahui dengan pasti tentang variabel yang akan diukur maupun hasil yang akan diperoleh dari responden³⁹.

Angket dalam penelitian ini hasilnya berfungsi untuk memberikan informasi kepada pembaca terkait dengan jawaban dari responden. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah yang berhubungan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi

³⁷ Hardani et.all, "*Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*". Pustaka Ilmu. Yogyakarta 2020 hal 401.

³⁸ Sugiyono. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Alfabeta. Cet. 22. Bandung. 2015 hal. 142

³⁹ Suardi, Ismail Wekke, dkk. "*Metode Penelitian Sosial*". Gawe Buku. Yogyakarta. 2019. hal 74

kerja karyawan. Angket tersebut adalah jenis angket tertutup, dimana “pernyataan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang terkumpul”⁴⁰.

Kemudian peneliti menggunakan pengukuran menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan⁴¹.

Dalam hal ini, peneliti memberikan beberapa alternatif jawaban kepada responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan, selanjutnya responden memilih alternatif jawaban tersebut sesuai dengan pengetahuannya dan memberikan tanda centang (v) dengan gradasi jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.2

Alternatif Jawaban dan Skor Kuesioner (Angket)

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Agar lebih memudahkan peneliti menggambarkan definisi operasional variabel dalam sebuah tabel

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

⁴⁰ Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Alfabeta. Cet. 22. Bandung. 2015 hal. 143

⁴¹ *Ibid*, hal. 93

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
1.	Iklim Organisasi (X)	Kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya	a. Lingkungan Kerja b. Hubungan atasan dengan bawahan c. Hubungan antara sesama rekan kerja d. Fasilitas yang disediakan organisasi	2 dan 3 4 dan 5 7 dan 8 1 dan 6
2.	Motivasi (Y)	Daya dorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas dan produktivitas dari dirinya agar nantinya mereka akan meningkatkan kinerja pegawainya	a. Daya dorong b. Produktivitas c. Tindakan organisasi d. Kinerja	1 dan 5 3 dan 4 2 dan 7 6 dan 8

2. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Keuntungan menggunakan dokumentasi ialah biayanya relative murah, waktu dan tenaga lebih efisien⁴².

Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi yang difungsikan kepada peneliti dan pembaca pada umumnya, untuk mengetahui sejarah berdirinya dan lokasi, visi, misi dan tujuan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

⁴² Hardani et.all, "*Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*". Pustaka Ilmu. Yogyakarta 2020. hal 150

F. Instrumen Penelitian

Prinsip penelitian adalah melakukan pengukuran, maka dengan itu harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam sebuah penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah merupakan penyaringan dan pengkajian item-item instrumen yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui tingkat validitas (ketepatan) dan reliabilitas (kehandalan) instrumen.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut⁴³:

Jika $r_{hitung} > 0.3$, maka item-item pernyataan dari angket adalah valid

Jika $r_{hitung} < 0,3$, maka item-item pernyataan dari angket adalah tidak valid.

Dalam mengukur validitas, peneliti menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang berguna untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Rumus Pearson Product Moment, yaitu:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar x dan y

x = Variabel x

y = Variabel y

⁴³ Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Alfabeta. cet. 22. Bandung. 2015 hal. 125

n	= Jumlah Sampel
$\sum x^2$	= Jumlah skor dari x
$\sum y^2$	= Jumlah skor dari y
$\sum xy$	= Jumlah hasil perkalian x dan y

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ditujukan untuk memastikan bahwa responden benar-benar konsisten terhadap jawaban yang diberikan melalui kuesioner. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Stainback dalam Sugiyono, 2012:456). Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Priyanto (dalam Nata kusumah, 2015:60), suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Untuk mengetahui suatu instrumen tersebut reliabel, dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut⁴⁴:

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{M(k-M)}{ks_t^2} \right\}$$

Keterangan :

k = Jumlah item dalam instrumen

M = Mean skor total

s_t^2 = varians total

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu analisis yang dilakukan untuk mengidentifikasi apakah model regresi adalah regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini, ada beberapa jenis uji asumsi klasik yang penulis gunakan antara lain yaitu:

a. Uji Normalitas

Dalam suharsimi (2006) yang dikutip dari Doni Bachtiar menjelaskan, “Uji normalitas digunakan untuk menguji data

⁴⁴ Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Alfabeta. Cet. 22. Bandung. 2015 hal. 132

variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal”. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal⁴⁵.

b. Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) Gujarati dalam Julianti (2015 : 161), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian⁴⁶.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi⁴⁷.

⁴⁵ Doni Bachtiar, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Management Analysis Journal*. 1 (1) (2012). hal 4

⁴⁶ Salman Farisi, dkk. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, 2020. hal 26-27

⁴⁷ *Ibid*

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model analisis yang digunakan adalah model statistik dengan regresi sederhana. Hubungan fungsional dapat ditulis sebagai berikut $Y = f(X)$. Secara matematis hubungan fungsional tersebut dapat ditulis sebagai berikut⁴⁸.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Motivasi Kerja)

a = Konstanta persamaan regresi

X = Variabel independen (Iklim Organisasi)

b_1, b_n = arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila + maka terjadi kenaikan dan bila – maka terjadi penurunan.

3. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan parsial (Uji T) menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial atau individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh parsial iklim organisasi (X), terhadap motivasi kerja (Y). Uji T dengan menggunakan langkah-sebagai berikut: $H_0 = 0$ Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. $H_a = 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan bantuan komputer program Statistical Package For Social

⁴⁸Ridwan. Tantowi. Hesti Widi Astuti. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro". Jurnal Bisnis Darmajaya. Vol. 02 No. 02. Bandar Lampung. 2016. hal. 139

Sciences (SPSS). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$)⁴⁹.

4. Determinasi (R^2)

Uji R^2 sangatlah penting dalam regresi, hal ini dikarenakan R^2 memiliki fungsi untuk memberikan informasi bagus atau tidaknya regresi yang terestimasi. Angka koefisien determinasi (R^2) dapat mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan dengan variabel (X). Namun apabila angka koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), maka variasi Y secara langsung tidak bisa diterangkan oleh X sama sekali namun begitu juga sebaliknya, jika $R^2 = 1$ maka variabel Y dapat Dijelaskan oleh variabel X⁵⁰.

⁴⁹ Nur Ahmadi Bi Rahmani. “*Metodologi Penelitian Ekonomi*”. Rahmani Percetakan, September 2021. hal 154

⁵⁰ Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Alfabeta. Cet. 22. Bandung. 2015 hal. 185-186

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.3 tahun 2001 tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Kemudian tugas fungsi dan tata kerja diatur berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 06. 256.K Tahun 2002 tanggal 12 Mei 2002. Sebelum terbentuknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada Era Otonomi Daerah ada dua lembaga instansi pemerintah yang digabung/merger menjadi satu instansi, yaitu:

1. Kanwil Departemen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
2. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Kanwil Departemen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, yang sebagai perpanjangan tangan Menteri Daerah. Sedangkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah instansi Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah dan tunduk kepada Gubernur Sumatera Utara.

a. Visi

Visi Disperindag Provinsi Sumatera Utara adalah “Terwujudnya Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang maju dan terintegrasi dengan baik dengan sektor-sektor ekonomi lainnya sehingga tangguh dalam membangun daya saing ekonomi Sumatera Utara”.

b. Misi

Adapun misi Disperindag Provinsi Sumatera Utara yaitu :

- 1) Menciptakan iklim usaha yang kondusif yang mampu mendorong dan memberikan kontribusi dalam pembangunan perekonomian daerah Sumatera Utara,
- 2) Memperdalam struktur komoditas dengan memperluas struktur ekspor dari produk primer kepada produk hilir,

- 3) Mendorong dan mengembangkan ekonomi kerakyatan melalui pertumbuhan agro industri berbasis sumber daya alam dan teknologi ramah lingkungan,
- 4) Menjadikan andalan pembangunan industri yang berkelanjutan melalui pembangunan yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab sosial yang tinggi,
- 5) Meningkatkan kualitas aparat pembina sehingga mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, profesionalisme dan peran serta pelaku dunia usaha yang mendukung adanya koordinasi secara sinergi dalam memanfaatkan sumber daya yang ada,
- 6) Mengembangkan lembaga dan sarana perdagangan serta sistem distribusi dalam negeri yang efisien untuk terciptanya pelaku usaha yang profesional, dalam mendukung peningkatan dan pengembangan produksi dalam negeri serta perlindungan konsumen,

c. Logo/Arti Lambang Instansi



Gambar 4. 1

Logo Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Pengertian logo Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara kota Medan adalah sebagai berikut⁵¹ :

- 1) Kepalan tangan yang diacungkan ke atas dengan menggunakan rantai serta perisainya melambangkan kebulatan tekad perjuangan rakyat Provinsi Sumatera Utara melawan imperialism atau kolonialisme, feodalisme dan komunisme.

⁵¹ <http://disperindag.sumutprov.go.id>. (diakses tanggal 20 Januari 2022)

- 2) Batang bersudut lima, perisai dan rantai melambangkan kesatuan masyarakat didalam membela dan mempertahankan Pancasila.
- 3) Pabrik, pelabuhan, pohon, karet, daun tembakau, ikan, daun padi tulisan “Sumatera Utara” melambangkan daerah yang indah dan permai masyhur dengan kekayaan yang melimpah ruah.
- 4) Tujuh belas kuntum kapas, delapan sudut sarang laba-laba, empat puluh lima butir padi menggambarkan tanggal, bulan dan tahun kemerdekaan dimana ketiga-tiganya ini berikut tongkat kepala tangan melambangkan watak pecinta, keadaan dan pembela keadilan.
- 5) Bukit Barisan berpuncak lima melambangkan tata kemasyarakatan yang berkepribadian luhur, bersemangat persatuan kegotong royongan yang dinamis.

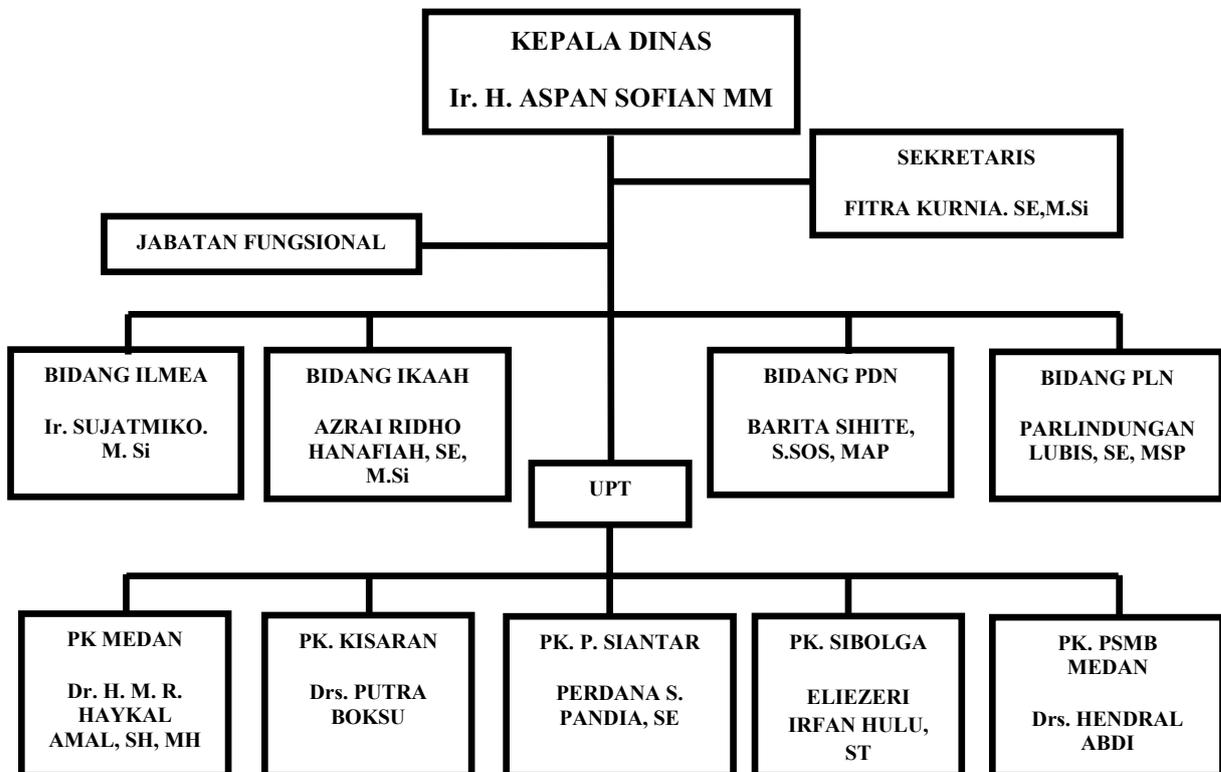
d. Tujuan

Adapun tujuan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yaitu sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan pengawasan peredaran barang dan jasa demi terwujudnya perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan.
- 2) Terciptanya stabilitas harga dan system distribusi kebutuhan bahan pokok dan barang strategi di pasar dalam negeri.
- 3) Meningkatnya kualitas pasar tradisional dari segi sarana, prasarana dan pengelolaan usaha.
- 4) Meningkatkan daya saing komoditi ekspor untuk mendorong keaneka ragamanan komoditi ekspor dan peningkatan nilai ekspor.
- 5) Meningkatkan nilai tambah produk industri dan perdagangan.
- 6) Terciptanya Industri Kecil dan Menengah serta Industri Rumah Tangga yang berdaya saing.
- 7) Meningkatkan kualitas SDM Aparat Pembina dan pelaku usaha.

e. Struktur Organisasi Instansi

Berikut adalah gambar struktur organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara :



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Disperindag Provinsi Sumatera Utara

1. Kepala Dinas

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dikepalai oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas desentralisasi dan tugas pembantu bidang Perindustrian dan Perdagangan. Tugas dari Kepala Dinas antara lain adalah :

- 1) Mengkoordinasikan dan memberikan pengarahan pada pelaksanaan tugas dan kegiatan sesuai kebijakan dan ketentuan yang ditetapkan sebagai acuan jabatan fungsional Kabag, Kasubdis, Metrologi.

- 2) Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada masing-masing Kasubbag agar dapat dicapai keserasian dan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.
- 3) Mengevaluasi hasil kegiatan masing-masing Kasubbag untuk mengetahui kesesuaian dengan rencana kerja yang ditetapkan.
- 4) Membagi tugas-tugas tata usaha kepada Kasubbag agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan dan penyelesaiannya.
- 5) Mengkoordinir urusan pegawai
- 6) Melakukan urusan kaitan dengan keuangan rutin
- 7) Melakukan urusan berkaitan dengan disiplin pegawai/hukum disiplin
- 8) Melakukan analisa data
- 9) Melakukan urusan data-data

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas bidang Kepegawaian, Keuangan, Umum, Organisasi dan Hukum serta Program Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Sekretaris dibantu oleh :

- 1) Kepala Sub Bagian Keuangan
 - 2) Kepala Sub Bagian Umum
 - 3) Kepala Sub Bagian Program.
- ## 3. Kepala Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka (ILMEA)

ILMEA mempunyai tugas yaitu menangani, mensosialisasikan guna peningkatan pengembangan hasil dari berbagai industri, baik industri besar maupun industri kecil serta mengontrol perindustrian agar pelaksanaan industri berjalan sesuai dengan prosedur masing-masing, mensosialisasikan pelaksanaan kebijaksanaan pembinaan dan pengembangan di industri logam, mesin, elektronika, penyusunan petunjuk teknis dan peningkatan keterampilan serta

kemampuan penguasa industri, penyiapan usaha dan promosi industri. Dalam pelaksanaan tugas tersebut Kepala Sub Dinas Kepala Seksi Bimbingan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Penyusunan dan penyempurnaan standar-standar pelaksanaan kewenangan daerah kabupaten/kota serta standar pelaksanaan tugas-tugas Dinas bidang Bina Industri Logam, Mesin, Elektronika dan Aneka
- 2) Pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengendalian pembangunan jangka menengah dan tahunan, kerjasama dengan pihak terkait di bidang Industri Logam, Mesin, Elektronika dan Aneka sesuai standar yang ditetapkan
- 3) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas dan Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya
- 4) Pemberian masukan kepada Kepala Dinas dan Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya
- 5) Pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Dinas dan Sekretaris sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya ILMEA dibantu oleh

- 1) Kepala Seksi Logam Dasar Fero dan Non Fero
- 2) Kepala Seksi Mesin dan Peralatan Rekayasa dan Rancang Bangun.
- 3) Kepala Seksi Bimbingan Industri Kecil, menengah, promosi dan investasi
4. Kepala Bagian Industri Kecil Agro dan Hasil Hutan (IKAHH)
IKAHH, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam bidang pemberian bimbingan sarana, usaha, produksi, pembinaan industri kecil dan menengah serta promosi dan investasi industri kimia, Agro dan Hasil Hutan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya IKAHH dibantu oleh :

- 1) Kepala Seksi Agro dan Hasil Hutan

- 2) Kepala Seksi Kimia Hulu Dan Hilir
- 3) Kepala Seksi Industri Kecil dan Menengah

5. Kepala Bidang Perdagangan Dalam Negeri (PDN)

PDN mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam bidang pembinaan usaha perdagangan, pengadaan dan penyaluran, pendaftaran perusahaan serta sarana perdagangan, promosi dan perlindungan konsumen. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi PDN dibantu oleh :

- 1) Kepala Seksi Ekspor Hasil Pertanian dan Pertambangan
- 2) Kepala Hasil Ekspor dan Impor Barang Modal, Bahan Baku dan konsumsi
- 3) Kepala Seksi Kerjasama Perdagangan Internasional dan Kemitraan

6. Kepala Bidang Perdagangan Luar Negeri (PLN)

Kepala bidang PLN mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam bidang ekspor dan hasil industri. Ekspor hasil pertanian dan pertambangan, impor serta pengembangan ekspor dan kerja sama luar negeri. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam bidang PLN adalah sebagai berikut :

- 1) Kepala Seksi Ekspor Hasil Pertanian dan Pertambangan
- 2) Kepala Hasil Ekspor dan Impor Barang Modal, Bahan Baku dan Konsumsi
- 3) Kepala Seksi Kerjasama Perdagangan Internasional dan Kemitraan

7. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

UPTD pada Dinas Perindag Provinsi Sumatera Utara terdiri dari

- 1) Balai Metrologi Medan
- 2) Balai Metrologi Pematang Siantar
- 3) Balai Metrologi Sertifikasi Mutu Barang

Unit pelaksanaan teknis yaitu Balai Metrologi Rantau Prapat, Medan, Pematang Siantar dan Sibolga adalah unsur pelaksana

dinas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Kepala Balai Metrologi mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pengujian, penerapan, kalibrasi, verifikasi, sertifikasi serta pengawasan dan penyuluhan kemetrologian. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya UPTD dibantu oleh :

- 1) Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- 2) Kepala Seksi Ukuran Arus, Panjang dan Volume
- 3) Kepala Seksi Massa dan Timbangan
- 4) Kepala Seksi Pengawasan dan Penyuluhan

8. Kepala Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang,

Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pengujian dan sertifikasi mutu barang industri kimia agro, hasil hutan, logam mesin, elektronika. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang dibantu oleh :

- 1) Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- 2) Kepala Seksi Jaminan dan Sarana Teknis
- 3) Kepala Seksi Pengujian
- 4) Kepala Seksi Bimbingan Teknis dan Kalibrasi

Bagian Tata Usaha membawahi beberapa Sub Bidang yang terdiri dari.

a) Subbag Pegawai

- 1) Merencanakan pelaksanaan kegiatan Subbag Kepegawaian untuk acuan pelaksanaan tugas bawahan.
- 2) Memberikan tugas kepada bawahan untuk menghindari terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan agar tercapai keserasian hasil kerja yang diharapkan
- 4) Membuat konsep usul mutasi jabatan pegawai

- 5) Menyusun konsep usulan kenaikan pangkat, gaji berkala, pension yang disesuaikan dengan peraturan yang berlaku untuk persetujuan atasan.
- b) Subbag Keuangan
- 1) Merencanakan pelaksanaan kegiatan Subbag Keuangan sebagai acuan dalam membagi gaji
 - 2) Membagi tugas kepada bawahan untuk menghindari terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
 - 3) Memberi petunjuk untuk mengawasi dan memeriksa pelaksanaan dan tugas bawahan agar dapat terjadi kegiatan yang efisien dan serasi
 - 4) Mengatur dan mengawasi sirkulasi keuangan
 - 5) Bertanggung Jawab langsung terhadap pengeluaran dan pemasukan yang terjadi dilingkungan Dinas Perindag Provinsi Sumatera Utara
- c) Subbag Organisasi dan Hukum
- 1) Melaksanakan urusan tentang tata laksana dan organisasi hukum
- d) Subbag Umum
- 1) Merencanakan kegiatan Subbag Umum sebagai acuan pelaksanaan tugas bawahan
 - 2) Membagi tugas bawahan member petunjuk, mengawasi serta member pelaksanaannya agar tercapai kegiatan yang diinginkan.
 - 3) Mengoreksi konsep pengadaan, penggunaan, inventaris ATK serta barang dan perlengkapan rumah tangga kantor agar sesuai dengan peraturan yang berlaku
 - 4) Memberi petunjuk dan mengawasi petugas keamanan dan kebersihan kantor
 - 5) Mengawasi dan memeriksa pembelian barang kebutuhan kantor, memeriksa penggunaan kantor, peralatan, kendaraan dinas agar sesuai dengan kerja yang ditetapkan

- 6) Urusan surat menyurat
 - 7) Kearsipan
 - 8) Perpustakaan urusan pegawai
9. Subdis Rencana dan Program

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang penyusunan rencana dan program industri, penyusunan program perdagangan, iklim usaha dan lingkungan serta evaluasi dan pelaporan. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Kepala Sub Dinas Rencana dan Program mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Merencanakan pelaksanaan kegiatan Subdis Perencanaan sesuai dengan ketentuan sebagai acuan tugas kepada Kepala Seksi
- 2) Memberi tugas kepada Kepala Seksi dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugasnya agar tercapai kegiatan yang efisien dan serasi
- 3) Mengevaluasi hasil kegiatan Kepala Seksi
- 4) Meneliti usulan, permasalahan dan saran dari subdis guna bahan usulan kebijaksanaan dan pengembangan industri dan perdagangan
- 5) Melaksanakan pengumpulan data dan pengolahan data
- 6) Menyusun dan mengkoordinasikan penyusunan program tahunan
- 7) Mengevaluasi laporan pelaksanaan program

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai dimaksud diatas, Kepala Sub Dinas Rencana dan Program dibantu oleh :

- Kepala Seksi Penyusunan Rencana dan Program Industri
- Kepala Seksi Penyusunan Rencana dan Program Perdagangan
- Kepala Seksi Iklim Usaha dan Lingkungan
- Kepala Seksi Evaluasi dan Laporan

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang berjumlah 30 responden. Kemudian responden diminta untuk mengisi angket berupa pernyataan yang telah tersedia pada angket tersebut dengan menggunakan pengukuran *skala likert*.

Sebelum menganalisis data, peneliti menjelaskan data-data terkait responden yang diambil sebagai sampel dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun jenis kelamin karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang menjadi responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentasi
Laki-laki	12	40
Perempuan	18	60
Total	30	100

Sumber : Data Excel Diolah

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin laki-laki. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 60%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 40%.

2. Usia Responden

Adapun usia karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang menjadi responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentasi (%)
20 - 25 tahun	9	30
26 - 30 tahun	11	36,6
31 - 35 tahun	6	20
36 - 40 tahun	2	6,7
41 - 45 tahun	2	6,7
46 - 50 tahun	-	-
51 - 55 tahun	-	-
56 - 60 tahun	-	-
Total	30	100

Sumber : Data Excel Diolah

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 30%, responden yang berusia 26-30 berjumlah 36,6%, responden yang berusia 31-35 tahun berjumlah 20%, responden yang berusia 36-40 tahun berjumlah 6,7% dan responden yang berusia 41-45 tahun berjumlah 6,7%.

3. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang menjadi responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentasi (%)
SMA/SMK Sederajat	6	20
Diploma III (D-III)	1	3,3
Strata 1 (S1)	22	73,3
Strata 2 (S2)	1	3,3
Total	30	100

Sumber : Data Excel Diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden menunjukkan pendidikan SMA/SMK sebanyak 20%, pendidikan terakhir Diploma III (D3) sebanyak 3%, pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 73% dan pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 3%.

4. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang menjadi responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentasi (%)
0 - 5 tahun	17	56,7
5 - 10 tahun	6	20
10 - 15 tahun	4	13,3
15 - 20 tahun	3	10
>20 tahun	-	-
Total	30	100

Sumber : Data Excel Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa lama bekerja responden selama 0-5 tahun sebanyak 56,7%, lama bekerja responden selama 5-10 tahun sejumlah 20%, lama bekerja responden selama 10-15 tahun

sebanyak 13%, lama bekerja responden selama 15-20 tahun sebanyak 10%.

C. Penyajian Data

Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui terdapat gambaran dari suatu tanggapan responden pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4. 5 Variabel Iklim Organisasi (X)

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	61	25,4%
2.	Setuju	4	155	64,6%
3.	Kurang Setuju	3	20	8,3%
4.	Tidak Setuju	2	4	1,7%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%

Sumber : Data Primer SPSS 25

Dari hasil tabel 4.5 diatas dapat kita lihat bahwasanya dari 30 responden yang ditemui dalam penelitian di lapangan, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait iklim organisasi sebanyak 25,4%, pendapat setuju sebanyak 64,6%, pendapat kurang setuju sebanyak 8,3%, pendapat tidak setuju sebanyak 1,7%, dan pendapat sangat tidak setuju 0%.

Tabel 4. 6 Variabel Motivasi Kerja (Y)

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	58	24,2%
2.	Setuju	4	151	62,9%
3.	Kurang Setuju	3	28	11,7%
4.	Tidak Setuju	2	3	1,3%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%

Sumber : Data Primer SPSS 25

Dari hasil tabel 4.6 diatas dapat kita lihat bahwasanya dari 30 responden yang ditemui dalam penelitian di lapangan, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat

setuju terkait motivasi kerja sebanyak 24,2%, pendapat setuju sebanyak 62,9%, pendapat kurang setuju sebanyak 11,7%, pendapat tidak setuju sebanyak 1,3%, dan pendapat sangat tidak setuju 0%.

D. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu korelasi. Sebuah angket atau kuisisioner bisa dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, jika nilai r hitung $<$ r tabel maka angket dinyatakan tidak valid. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji validitas dari variabel Iklim Organisasi (X) :

Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.651	0,361	Valid
2	0.466	0,361	Valid
3	0.618	0,361	Valid
4	0.697	0,361	Valid
5	0.519	0,361	Valid
6	0.556	0,361	Valid
7	0.764	0,361	Valid
8	0.497	0,361	Valid
9	0.496	0,361	Valid
10	0.254	0,361	Tidak Valid
11	0.411	0,361	Valid
12	0.663	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan dari tabel diatas, pengolahan data variabel Iklim Organisasi (X) yang di dapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel berjumlah 11 item. Karena peneliti hanya perlu menggunakan 8 item, maka item yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,651	0,361	Valid
2	0,618	0,361	Valid
3	0,697	0,361	Valid
4	0,519	0,361	Valid
5	0,556	0,361	Valid
6	0,764	0,361	Valid
7	0,497	0,361	Valid
8	0,663	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.248	0,361	Tidak Valid
2	0.014	0,361	Tidak Valid
3	0.444	0,361	Valid
4	0.476	0,361	Valid
5	0.426	0,361	Valid
6	0.43	0,361	Valid
7	0.708	0,361	Valid
8	0.528	0,361	Valid
9	0.592	0,361	Valid
10	0.333	0,361	Tidak Valid
11	0.305	0,361	Tidak Valid
12	0.466	0,361	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas, pengolahan data variabel Motivasi Kerja (Y) yang di dapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel berjumlah 8 item. Maka item

yang akan digunakan dalam analisis berikutnya adalah pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.444	0,361	Valid
2	0.476	0,361	Valid
3	0.426	0,361	Valid
4	0.43	0,361	Valid
5	0.708	0,361	Valid
6	0.528	0,361	Valid
7	0.592	0,361	Valid
8	0.466	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan bagian dari indikator variabel. Sebuah angket dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas variabel Iklim Organisasi (X)

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.802	8

Berdasarkan pada data diatas, dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi (X) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,802. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel Iklim Organisasi pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)

Berikut dibawah ini adalah tabel uji reabilitas variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.858	8

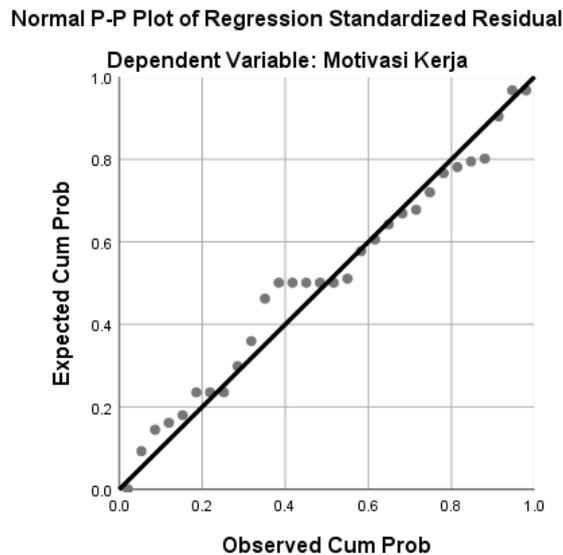
Berdasarkan pada data tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (Y) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,858. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Dasar pengambilan keputusan regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Dan data dikatakan tidak normal apabila titik menyebar jauh dari garis diagonal.

Tabel 4. 13 Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti dan menyebar diantara garis diagonal. Grafik tersebut memperlihatkan pola distribusi normal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan yang ada pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka akan terjadi problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah data yang terbebas dari autokorelasi. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai $d < d_l$ atau $d > 4-d_l$ maka terdapat auto korelasi. Jika nilai $d_u < d < 4-d_u$ tidak terdapat autokorelasi. Dan jika $d_l < d < d_u$ atau $4-d_u < d < 3-d_l$ maka tidak ada kesimpulan.

Tabel 4. 14 Uji Autokorelasi

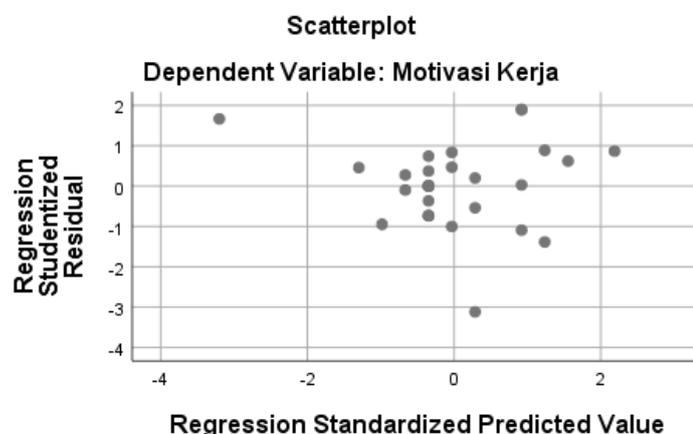
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	0.421	0.400	2.763	2.266
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi					
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja					

Nilai $d = 2.266$, $dl = 1.352$, $du = 1.489$, $4-dl = 2,648$, $4-du = 2,511$. Maka $du < d < 4-du$ atau $1,489 < 2,266 < 2,511$ dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat titik-titik yang ada di gambar meyebar dan tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji data ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.dalam peelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Iklim Organisasi (X) dan variabel terikat adalah Motivasi Kerja (Y). Berikut adalah hasil dari uji regresi linear sederhana.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.540	5.406		1.580	0.125
	Iklim_Organisasi	0.733	0.163	0.648	4.508	0.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 8.540, sedangkan nilai iklim organisasi (b/koefisien regresi) sebesar 0,733 sehingga persamaan regresinya

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8.540 + 0,733X$$

Maka penjelasannya : konstanta sebesar 8.540 dapat diartikan bahwa nilai konsisten variabel Motivasi kerja sebesar 8.540. Untuk koefisien X sebesar 0,733 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai variabel iklim organisasi, maka nilai variabel motivasi kerja karyawan bertambah sebesar 0,733. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial atau individual dalam

menerangkan variabel dependen. Uji t untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh parsial iklim organisasi (X), terhadap motivasi kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan uji t adalah jika $\text{sig} < 0,05$ atau jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). jika $\text{sig} > 0,05$ atau jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dibawah ini adalah tabel hasil Uji t.

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$T \text{ tabel} = t (0,05/2 : 30-2-1)$$

$$T \text{ tabel} = t (0,025 : 27) = 2.052$$

Berikut merupakan tabel hasil uji T dengan menggunakan program SPSS 25

Tabel 4. 17 Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.540	5.406		1.580	0.125
	Iklim_Organisasi	0.733	0.163	0.648	4.508	0.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai sig yaitu sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.508 > t \text{ tabel}$ 2.052 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y).

b. Uji Determinasi R^2

Uji determinasi ini digunakan untuk mengetahui angka koefisien determinasi (R^2) dapat mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan dengan variabel (X). Namun apabila angka koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), maka variasi Y secara langsung tidak bisa diterangkan oleh X sama sekali dan sebaliknya, jika $R^2 = 1$ maka variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X.

Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	0.421	0.400	2.763
a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi				

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0, 421. Hal ini berarti besar pengaruh variabel X kepada variabel Y sebesar 42% dan sisanya 58% ditentukan oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

E. Interpretasi Hasil Analisis Data

Iklim organisasi ini adalah pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung kinerja anggota organisasi. Jika dilihat dari indikatornya bahwa suasana tenang dan nyaman yang jauh dari suara kebisingan dalam lingkungan kerja ternyata dapat mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Suasana seperti ini dapat membantu pegawai agar dapat lebih fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Begitu juga dengan fasilitas seperti alat-alat kantor akan membantu pegawai dalam mengolah dokumen ataupun sebagai arsip digital. Dan kendaraan dinas dapat meringankan langkah pegawai dan menghemat waktu untuk turun langsung kelapangan maupun untuk hadir ke kantor.

Motivasi dalam cakupan sederhananya yaitu daya dorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas dan produktivitas dari dirinya agar nantinya mereka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Daya dorong ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar sarana dna prasarana kerja dan juga hubungan yang terjalin dengan sesame rekan kerja juga atara atasan dengan bawahan.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan sebanyak 30 orang karyawan yang menjadi responden menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan persentase sebesar 42% sedangkan sisanya sebesar 58% ditentukan oleh variabel lainnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas kesimpulan yang diperoleh menunjukkan bahwa :

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan Iklim Organisasi adalah sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variable iklim organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y)
2. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,421 hal ini menunjukkan variabel Iklim Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 42,1%. Sedangkan sisanya sebesar 0,579 atau 58% ditentukan oleh variabel lainnya.

B. Saran

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan diatas penulis memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak, termasuk pihak instansi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Adapun sarannya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara untuk terus bersinergi agar kiranya motivasi kerja karyawan lebih tinggi terhadap Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
2. Sebaiknya iklim organisasi yang berlangsung di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara untuk lebih diperhatikan agar mencegah salah persepsi yang akan menimbulkan konflik. Dengan komunikasi yang efektif ini, pegawai akan mengetahui dan mengerti akan hak dan kewajibannya serta Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) sebagai pegawai.
3. Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut terkait pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan variabel-variabel yang lain agar dapat memberikan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Rachman, Saleh. & Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang". *Among Makarti* Vol.11 No.21, 2018.
- Deni Darmawan, "*Metode Penelitian Kuantitatif*". Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Dewa, Nyoman, Reza, Aditya. Komang, Ardana. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 3, 2016.
- Doni Bachtiar, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Management Analysis Journal*. 1 (1) (2012).
- Edi Sugiono. Dina Oktofarita Hidayat. Suryono Efendi. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid". *Jurnal Ilmiah MEA* Vol 4 No. 2. Jakarta. 2020.
- Hardani et.al, "*Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*". Pustaka Ilmu. Yogyakarta 2020.
- <http://disperindag.sumutprov.go.id>
- Ibrahim, Andi et.al., "*Metodologi Penelitian*" Gunadarma Ilmu. Oktober 2018.
- Ismail, Suwardi, Wakka. "*Metode Penelitian Sosial*" Penerbit Gawe Buku. Yogyakarta
- Lila, Bismala. Nel, Arianty, Titin, Farida. Mutholib. "*Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar*". CV. Simphony Baru. Medan. 2020.
- Made, Agustiana, Rahadian. I Gusti, Made, Suwandana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017.
- Malayu, S.P. Hasibuan. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Penerbit Bumi Aksara. 2009.
- Martono, Nanang. "*Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*". Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2010.
- Nur Ahmadi Bi Rahmani. "*Metodologi Penelitian Ekonomi*". Rahmani Percetakan, September 2021.
- Prayugo, Pratama. Sjahril, Effendy, Pasaribu. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap

- Kinerja Karyawan”. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 3, Nomor 2. 2020
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, “*Manajemen Personalia*”. cet. 4, Yogyakarta. 2002
- Ridwan. Tantowi. Hesti Widi Astuti. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro”. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol. 02 No. 02. Bandar Lampung. 2016.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, 2020.
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara. 2013
- Suardi Ismail Wkke, dkk. “*Metode Penelitian Sosial*”. Gawe Buku. Yogyakarta. 2019.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Alfabeta. cet. 22. Bandung. 2015
- Suhendra K., “*Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan*” Penerbit, Mandar Maju Bandung 2008.
- Sukarman, Kamuli. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo”. *Jurnal INOVASI*. Vol, 9. No, 1. 2012
- Wirawan. “*Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*”. Jakarta. Selemba Empat. 2007.



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

23 Jumadil Awal 1443 H
28 Desember 2021 M

Di -
Tempat

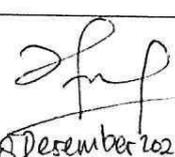
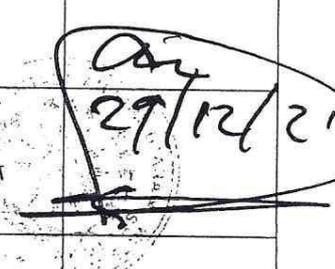
Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dimas Rahmat Depri
Npm : 1801280022
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,75



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Persepsi Aparatur Sipil Negara Terhadap Zakat Sebagai Pengurang Penghasilan Kena Pajak (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)	-	-	-
2	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara	 28 Desember 2021	Sarwo Eri, MA	 29/12/21
3	Menimbang Peran Cryptocurrency sebagai Mata Uang Elektronik dalam Hukum Fikih Muamalah Islam (Studi kasus Bitcoin)	-	-	-

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan
Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya


Dimas Rahmat Depri

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC : 1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah yang diselenggarakan pada Hari Rabu, 02 Maret 2022 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dimas Rahmat Depri
Npm : 1801280022
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 02 Maret 2022

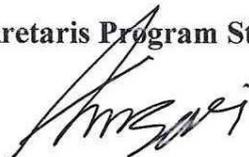
Tim Seminar

Ketua Program Studi



(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi



(Syahrul Amsari SE,S.y, M.Si)

Pembimbing



(Drs. Sarwo Edi, MA)

Pembahas

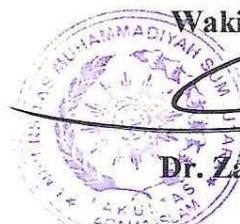


(Syahrul Amsari SE,S.y, M.Si)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Dr. Zailani, MA



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, M.A

Nama Mahasiswa : Dimas Rahmat Depri
Npm : 1801280022
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
16-2-2022	<i>Acc</i>		

Medan, 16 Februari 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan
 Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

 Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

 Drs. Sarwo Edi, M.A



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Eksistensi adalah kunci untuk bertahan
Mener dan berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, M.A

Nama Mahasiswa : Dimas Rahmat Depri
Npm : 1801280022
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
11-2-2022	Latar belakang masalah cukup 300 kata, 6 alinea / 5 baris / baris 10 kata Untuk kerangka Teori ditambah point C. konsep Islam terhadap Ulem Organisasi		
	Bab III Jadwal disatukan di satu halaman dan disempurnakan Besar sampainya harus jelas Buat uji Hipotesis	 	

Medan, 16 Februari 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Drs. Sarwo Edi, M.A



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar dituliskan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, M.A

Nama Mahasiswa : **Dimas Rahmat Depri**
 Npm : **1801280022**
 Semester : **VIII**
 Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
24-3-2022	Metode Pengumpulan data di per. yg. HiperTesis yg. di. per. te. yg. Semua yg. di. ambil dari dokumen di. ker. l. t. t.		
	Kasus per. l. t. t. di. Bab V. skripsi Hasil Analisis HiperTesis.		
26-3-2022	ACC		

Medan, 24 Maret 2022

Diketahui/Disetujui
 Dekan

 Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

 Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

 Drs. Sarwo Edi, M.A



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari Rabu, 02 Maret 2022 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dimas Rahmat Depri
Npm : 1801280022
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Judul Proposal : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Perbaiki Manfaat Penelitian
Bab II	Tambahkan Bab dalam Penelitian Jurdahulu dengan Penelitian yang dibuat
Bab III	Perbaiki Tabel Jadwal Penelitian
Lainnya	Perbaiki daftar pustaka
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 02 Maret 2022

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari SE, S.y, M.Si)

Pembimbing

Pembahas



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

Jalan Putri Hijau No. 6
Website : disperindag.sumutprov.go.id, e-mail : disperindag@sumutprov.go.id
Medan

Medan, 07 Maret 2022

Nomor : 423.6/1755 / Set
Lampiran :
Perihal : Izin Riset/Survey

*Kepada Yth,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -*

Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 13/II.3/UMSU-01/F/2022 tanggal 05 Maret 2022 perihal seperti tersebut diatas, kami beritahukan bahwa kami menerima Mahasiswa Saudara untuk melakukan Riset pada satuan kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Adapun Mahasiswa Saudara yang melakukan riset adalah sebagai berikut :

Nama : Dimas Rahmat Depri
NPM : 1801280022
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.

An. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

SEKRETARIS,

FITRA KURNIA, SE, MSI
PEMBINA TINGKAT I

NIP. 19700101 199403 1 007

Tembusan :
1. Peninggal,-

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

SURAT KETERANGAN

Nomor : 503/ KET/II.3-AU /UMSU-P/M/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

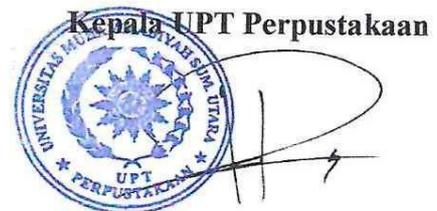
Nama : Dimas Rahmat Depri
NPM : 1801280022
Fakultas : Agama Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 27 Syakban 1443 H.
30 Maret 2022 M.

Kepala UPT Perpustakaan



Muhammad Arifin, S.Pd, M,Pd

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Dimas Rahmat Depri
Tempat/Tgl Lahir : Orika, 07 Desember 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jalan Pendidikan No. 163 A, Indra Kasih, Medan Tembung
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

Nama Orang tua

Ayah : Budianto
Ibu : Israkyah Br. Damanik
Alamat : Dusun 2, Desa Orika, Pulau Rakyat, Asahan

Pendidikan Formal

1. SD Negri 010115
2. SMP Negri 3 Pulau Rakyat
3. SMA Negri 1 Pulau Rakyat
4. Sedang menempul perkuliahan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Agama Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Medan, 30 Maret 2022



Dimas Rahmat Depri

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk memberikan tanda centang (v) pada salah satu kolom berikut ini :

- Nomor Responden** :
1. Umur : 20-25 Tahun
 26-30 Tahun
 31-35 tahun
 36-40 Tahun
 41-45 Tahun
 46-50 Tahun
 51-55 Tahun
 56-60 Tahun
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
 3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Sederajat
 Diploma III (D-III)
 Strata 1 (S1)
 Strata 2 (S2)
 4. Jabatan :
 5. Lama Bekerja : 0-5 Tahun
 5-10 Tahun
 10-15 Tahun
 15-20 Tahun
 > 20 Tahun

Adapun petunjuk pengisian angket ini adalah sebagai berikut. Ada 24 pernyataan positif yang tertera. Mohon untuk memberikan tanda centang (v) pada salah satu kolom pernyataan dengan bobot nilai :

1. Untuk kolom **SS** dengan nilai **5** adalah jawaban = Sangat Setuju
2. Untuk kolom **S** dengan nilai **4** adalah jawaban = Setuju
3. Untuk kolom **KS** dengan nilai **3** adalah jawaban = Kurang Setuju
4. Untuk kolom **TS** dengan nilai **2** adalah jawaban = Tidak Setuju
5. Untuk kolom **STS** dengan nilai **1** adalah jawaban = Sangat Tidak Setuju

		5	4	3	2	1
No.	IKLIM ORGANISASI (X)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Organisasi/Instansi tempat karyawan bekerja menyediakan fasilitas elektronik lengkap guna mendukung pekerjaan karyawan.					
2.	Lingkungan kerja saat ini mendukung dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik					
3.	Lingkungan kerja sesuai dengan yang karyawan harapkan.					
4.	Hubungan antara atasan dengan bawahan saling menghormati satu dengan lainnya.					
5.	Hubungan antara sesama rekan kerja terjalin dengan baik.					
6.	Fasilitas yang ada di kantor dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan					
7.	Tidak ada hambatan berkomunikasi antara sesama rekan kerja.					
8.	Komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan harmonis.					
No.	MOTIVASI KERJA (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Semua pekerjaan yang karyawan dapati selalu menjadikan hal yang menantang.					
2.	Organisasi/Instansi tempat karyawan bekerja disiplin terhadap aturan yang telah di tetapkan.					

3.	Karyawan suka dengan rekan kerja saat ini karena mampu bekerja sebagai tim					
4.	Karyawan bisa mengerjakan pekerjaan dengan cepat karena bantuan rekan kerja yang mendukung					
5.	Saya menjalani posisi jabatan pekerjaan sekarang karena kerja keras saya					
6.	Pimpinan dan bawahan memiliki kemistri untuk bekerja sama					
7.	Organisasi/Instansi tempat karyawan bekerja menjunjung tinggi profesionalitas.					
8.	Karyawan suka menjadi bagian kelompok dari organisasi/instansi ini.					