

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT NUSANTARA
BASKARA JAYA JAKARTA TIMUR**

**MUHAMMAD SYARIFUDIN
8105100306**



*Building
Future
Leaders*

**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

***THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL
CLIMATE WITH WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES OF PT
NUSANTARA BASKARA JAYA EAST JAKARTA***

**MUHAMMAD SYARIFUDIN
8105100306**



*Building
Future
Leaders*

Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMY EDUCATION
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

ABSTRAK

MUHAMMAD SYARIFUDIN. 8105100306. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Nusantara Baskara Jaya Jakarta Timur. Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Nusantara Baskara Jaya Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung mulai bulan Maret sampai April 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Baskara Jaya yang berjumlah 120 karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 89 dengan menggunakan teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Iklim Organisasi) dan Y (Motivasi Kerja) diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 22,81 + 0,816X$. Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,084$ sedangkan $L_{tabel} 0,094$ karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan F_{hitung} sebesar 74,53 dan F_{tabel} sebesar 3,95. $F_{hitung} (74,53) > F_{tabel} (3,95)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{tabel} 1,65$ sedangkan $F_{hitung} 1,40$. $F_{hitung} (1,40) < F_{tabel} (1,65)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan $r_{hitung} = 0,679$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (8,63) < t_{tabel} (1,66)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Nusantara Baskara Jaya. Dengan uji koefisien determinasi diperoleh hasil 46,14% maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

MUHAMMAD SYARIFUDIN. 8105100306. *The Influence of Organizational Climate on Work Motivation on Employees of PT Nusantara Baskara Jaya East Jakarta. Skripsi. Jakarta: Study Program of Economic Education, Concentration in Office Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2017.*

This study aims to determine whether there is correlation between organizational climate with work motivation on employees of PT Nusantara Baskara Jaya East Jakarta. This research was conducted for two months from March to April 2017. The method used is survey method with correlation approach. The population in this study were all employees of PT Nusantara Baskara Jaya, amounting to 120 employees, the samples used as many as 89 by using proportional random technique (proportional random sampling). The instruments used to obtain data on the variable X (Climate Organization) and Y (Work Motivation) were measured using a questionnaire with Likert scale. The data analysis technique begins with finding the regression equation obtained was $Y = 22.81 + 0,816X$. Liliefors normality test results produce $L_{count} = 0.084$ whereas $0.094 L_{table}$ because $L_{count} < L_{table}$ then the variables X and Y have normal distribution. Testing the hypothesis with regression significance test produces $F_{hitung} 74.53$ and F_{table} of 3.95 . $F_{count} (74.53) > F_{table} (3.95)$, which means a significant regression equation. Regression linearity test generating $F_{table} F_{count} 1.40$ to 1.65 while. Of $F_{count} (1,40) < F_{table} (1.65)$ thus concluded that the linear regression equation. Test the product moment correlation coefficient generating $r_{count} = 0.679$. Furthermore, the correlation coefficient significance test by using t-test, produce $t (8.63) < t$ table (1.66) . Based on the results of these studies concluded that there are significant between the Organizational Climate Work Motivation on Employee PT Nusantara Baskara Jaya. With coefficient determination test results obtained 46.14% , it can be concluded that there are significant positive and significant correlation between the Organizational Climate on Employee Work Motivation.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwarna, E.S., M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Darma Rika S.S.Pd, M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		12..Juni 2017
<u>Marsofiyati, S.Pd.M.Pd</u> NIP. 19800412 200501 2 002	Sekretaris		12..Juni 2017
<u>Dr. Henry Eryanto, MM</u> NIP. 19580110 198303 1 002	Penguji Ahli		12..Juni 2017
<u>Dra. RR. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 19580403 198403 2 002	Pembimbing I		12..Juni 2017
<u>Munawaroh, M.Si</u> NIP. 19750330 200812 2 002	Pembimbing II		12..Juni 2017

Tanggal Lulus : 7 Juni 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, April 2017

Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Syarifudin

NIM. 8105100306

LEMBAR PERSEMBAHAN

Untuk Emak dan Bapak, terima kasih atas kasih dan sayang yang diberikan selama ini, semoga gelar ini dapat memberikan kebanggaan untuk kalian. . . .

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT yang telah melimpahkan begitu banyak nikmat dan karunia-Nya serta memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyelesaian skripsi yang berjudul *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Nusantara Baskara Jaya Jakarta Timur* ini, peneliti telah menerima banyak bantuan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Dalam kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengarahkan dan memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi penyelesaian skripsi ini.
2. Munawaroh, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan serta saran dalam penelitian ini.
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd., M.SE., selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Dr. Dedi Purwana, M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Osly Usman, S.E.,M. Bus, selaku Pembimbing Akademik
7. Bapak Adhi Utama Nur Zakia, S.kom, M.M selaku HRD & GA Manager PT Nusantara Baskara Jaya, dan seluruh karyawan PT Nusantara Baskara Jaya, terima kasih atas izin dan kesempatannya untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua, keluarga serta sahabat yang selalu memberikan dukungan moril dan materil. Terima kasih atas segala kasih sayang dan doa yang tidak pernah terhenti untuk peneliti.

Semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak untuk orang lain. Terima Kasih.

Jakarta, April 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	
1. Motivasi Kerja	11
2. Iklim Organisasi	20

B. Hasil Penelitian yang Relevan	29
C. Kerangka Teoretik.....	32
D. Perumusan Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Metode Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
1. Motivasi Kerja	
a. Definisi Konseptual	38
b. Definisi Operasional	38
c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja	38
d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja.....	40
2. Iklim Organisasi	
a. Definisi Konseptual	42
b. Definisi Operasional	42
c. Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi	43
d. Validasi Instrumen Iklim Organisasi	44
F. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	46
2. Uji Persyaratan Analisis.....	47

3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	48
b. Uji Linieritas Regresi.....	48
c. Uji Koefisien Korelasi	50
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t).....	50
e. Uji Koefisien Determinasi.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Motivasi Kerja.....	52
2. Iklim Organisasi	55
B. Pengujian Hipotesis	
1. Uji Persamaan Regresi	58
2. Pengujian Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	59
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	59
b. Uji Linearitas Regresi.....	60
c. Uji Koefisien Korelasi.....	61
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t).....	62
e. Uji Koefisien Determinasi.....	62
C. Pembahasan	63

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	68
--------------------	----

B. Implikasi	69
C. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	144

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
III.1	Perincian Perhitungan Sampel Karyawan	37
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja	39
III.3	Skala Penilaian untuk Motivasi Kerja	40
III.4	Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi	43
III.5	Skala Penilaian untuk Iklim Organisasi	44
III.6	Tabel Analisa Varians Uji Keberartian dan Linieritas Regresi	49
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Y (Motivasi Kerja)	53
IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja.....	54
IV.3	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja	54
IV.4	Distribusi Frekuensi Variabel X (Iklim Organisasi)	56
IV.5	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Iklim Organisasi	57
IV.6	Tabel ANAVA.....	60
IV.7	Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61
IV.8	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana	62

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Motivasi Kerja (Variabel Y)	53
IV.2	Grafik Histogram Iklim Organisasi (Variabel X).....	56
IV.3	Grafik Persamaan Regresi	58

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ.....	75
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian	76
Lampiran 3	Kuesioner Uji Coba Iklim Organisasi	77
Lampiran 4	Kuesioner Final Iklim Organisasi.....	80
Lampiran 5	Kuesioner Uji Coba Motivasi Kerja	82
Lampiran 6	Kuesioner Final Motivasi Kerja	85
Lampiran 7	Skor Data Uji Coba Instrumen Variabel X (Iklim Organisasi)	88
Lampiran 8	Data Perhitungan Validitas Variabel X (Iklim Organisasi).....	89
Lampiran 9	Langkah-Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X (Iklim Organisasi).....	90
Lampiran 10	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid (Iklim Organisasi).....	91
Lampiran 11	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir Variabel X (Iklim Organisasi)	92
Lampiran 12	Data Hasil Uji Realibilitas Variabel X (Iklim Organisasi).....	93
Lampiran 13	Skor Data Uji Coba Instrumen Variabel Y (Motivasi Kerja)...	94
Lampiran 14	Data Perhitungan Uji Coba Variabel Y.....	95
Lampiran 15	Langkah-Langkah Uji Validitas Variabel Y.....	96
Lampiran 16	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid.....	97
Lampiran 17	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y (Motivasi Kerja)	98

Lampiran 18	Data Hasil Uji Realibilitas Variabel Y	99
Lampiran 19	Data Penelitian Variabel X (Iklim Organisasi).....	100
Lampiran 20	Data Penelitian Variabel Y (Motivasi Kerja)	102
Lampiran 21	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	104
Lampiran 22	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	105
Lampiran 23	Grafik Histogram Variabel X (Iklim Organisasi).....	106
Lampiran 24	Grafik Histogram Variabel Y (Motivasi Kerja)	107
Lampiran 25	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	108
Lampiran 26	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku.....	110
Lampiran 27	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	112
Lampiran 28	Data Indikator Variabel X (Iklim Organisasi)	113
Lampiran 29	Data Indikator Variabel Y (Motivasi Kerja)	114
Lampiran 30	Data Sub Indikator Variabel Y (Motivasi Kerja)	115
Lampiran 31	Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian (Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y).....	116
Lampiran 32	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier .	118
Lampiran 33	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	119
Lampiran 34	Grafik Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel X Dan Variabel Y	121
Lampiran 35	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 132,05 - 0,612X$	122

Lampiran 36	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 132,05 - 0,612X$	124
Lampiran 37	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 132,05 - 0,612X$	125
Lampiran 38	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 132,05 - 0,612X$	127
Lampiran 39	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	128
Lampiran 40	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	130
Lampiran 41	Perhitungan JK (G)	131
Lampiran 42	Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	133
Lampiran 43	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	134
Lampiran 44	Perhitungan Uji Signifikansi (Uji-t)	135
Lampiran 45	Perhitungan Uji Koefiensi Determinasi.....	136
Lampiran 46	Tabel Penentuan Jumlah Sampel	137
Lampiran 47	Tabel Nilai-Nilai r Product Moment dari Pearson	138
Lampiran 48	Nilai Kritis L Untuk Uji Liliefors	139
Lampiran 49	Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal o - z .	140
Lampiran 50	Nilai Persentil Untuk Distribusi t	141
Lampiran 51	Nilai Persentil Untuk Distribusi F	142

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman globalisasi seperti sekarang ini, persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar menuntut perusahaan harus memiliki keunggulan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Keunggulan perusahaan tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan unsur penting di dalam pembangunan nasional. Manusia sebagai unsur terpenting dan mutlak jika dianalisis dan dikembangkan dengan cara yang benar, maka waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan perusahaan.

Dalam perusahaan, sumber daya manusia memberikan kontribusi yang sangat besar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memerlukan individu yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi, profesional, sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi atau perusahaan. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah motivasi

kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Dalam mewujudkan hal tersebut, perusahaan melakukan berbagai upaya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan bagian terpenting dalam usaha mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi apabila mendapat motivasi dari lingkungan perusahaan. Seorang karyawan akan termotivasi apabila dalam dirinya timbul kenyamanan dalam bekerja dan beraktivitas. Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan karyawan mau dan rela menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. Kemampuan yang dimiliki serta motivasi kerja para karyawan untuk mencapai keinginan akan dapat berhubungan sikap karyawan untuk meraih prestasi kerja yang baik serta menumbuhkan kecintaan pada pekerjaan yang dihadapi.

Motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan harus menjadi perhatian yang serius bagi setiap perusahaan karena berhubungan langsung dengan tenaga kerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya tidak termotivasi, maka dapat dipastikan bahwa pekerjaannya yang dilakukan oleh karyawan itu tidak akan berlangsung baik serta tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pihak di PT Nusantara Baskara Jaya sebagai salah satu perusahaan *startup* di Indonesia,

peneliti dapat menemukan adanya masalah motivasi kerja yang rendah pada karyawan di perusahaan tersebut, sebagai contoh ada beberapa orang karyawan yang kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana mereka datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja. Mereka masuk dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan dan penggunaan jam kerja yang kurang efektif sehingga berhubungan pada penyelesaian pekerjaan yang sering terlambat melampaui batas waktu yang ditetapkan, sebagian karyawan kurang memiliki kebutuhan untuk dapat berhubungan orang lain yang diperlihatkan oleh fakta bahwa karyawan kurang menyukai ditempatkan di dalam situasi kompetitif dan berorientasi status serta cenderung kurang peduli akan prestise.

Selanjutnya sebagian karyawan kurang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang diperlihatkan oleh relatif rendahnya tingkat kebutuhan karyawan untuk menjalin hubungan dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan motivasi kerja karyawan di PT Nusantara Baskara Jaya di hubungani oleh beberapa faktor antara lain masalah kompensasi, kepemimpinan, stres kerja, pelatihan, pengalaman kerja, dan iklim organisasi.

Kompensasi yang dikelola dengan baik, akan membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, mendapatkan, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi yang tidak layak akan membuat karyawan meninggalkan perusahaannya. Seperti hasil yang penulis

dapatkan dari beberapa karyawan mereka merasa kompensasi yang mereka dapatkan kadang kurang sesuai dengan kerja keras mereka sebagai contoh yang terjadi gaji karyawan baru sama atau bahkan lebih besar daripada karyawan lama.

Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap pegawai. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, yaitu merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya motivasi kerja pegawai tersebut. Artinya, semakin puas seorang pegawai terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas pegawai tersebut terhadap pekerjaannya yang tentunya dapat meningkatkan motivasi kerja, begitu pula sebaliknya.

Masalah kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang ikut berhubungan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok ataupun perusahaan. Seorang pemimpin tidak saja berperan sebagai simbol keberadaan suatu perusahaan saja, tetapi juga sebagai motivator dan komunikator karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa peran pimpinan tidak terlepas dari hubungannya dengan karyawan dan tujuan perusahaan. Pada kenyataannya para karyawan PT Nusantara Baskara Jaya merasa pemimpin mereka disana kurang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dalam memimpin karyawannya, yang mengakibatkan penurunan motivasi kerja mereka sebagai contoh pimpinan

mereka kurang mengayomi para karyawan dan cenderung bersikap acuh dalam keseharian di kantor kurangnya bentuk apresiasi dari pimpinan jika karyawan memiliki kinerja baik juga kerap dirasakan karyawan.

Rotasi kerja di dalam sebuah perusahaan mempunyai hubungan yang cukup besar dengan motivasi. Rotasi kerja merupakan perputaran posisi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, namun masih dalam satu tingkatan yang sama. Rotasi kerja pada sebagian karyawan merupakan hal yang menarik, karena dengan rotasi kerja tersebut karyawan akan mendapatkan ketrampilan baru dalam pekerjaan. Namun apabila dalam bekerja, karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama setiap tahun karena rotasi kerja belum diatur secara baik maka akan berakibat karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan itu, sehingga motivasi kerja akan menurun.

Keahlian seorang karyawan sangat menentukan prestasi kerja, keberhasilan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan akan membuat motivasi kerja karyawan semakin tinggi. Apabila karyawan diberikan pekerjaan atau ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya, dapat membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja. Tetapi apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya tentu akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga hasilnya akan menjadi baik.

Salah satu faktor yang penting dalam berhubungan motivasi kerja adalah masalah stress kerja. setiap pekerjaannya, karyawan tidak boleh menghadapi tugas atau pekerjaan yang belum bisa dijangkau oleh kemampuannya, maka sangat

mungkin sekali orang itu akan terkena stress. Stres pada tingkat tinggi akan membawa dampak yang berbahaya bagi karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini tentunya akan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Karena tingginya tingkat stress tersebut, karyawan akan merasa frustrasi dan berhubungan dengan motivasi kerjanya.

Terlihat dari hasil observasi yang dilakukan penyusun, sangat jelas karyawan-karyawan mengalami stres pada tingkat yang tinggi karena tekanan dan beban pekerjaan yang diberikan mereka melebihi apa yang mereka bisa jangkau terkait apa-apa yang harus mereka capai sesuai dengan target perusahaan, beberapa karyawan juga menegaskan mereka sering melakukan lembur karena tugas kantor yang begitu banyak dan harus mereka segera selesaikan, terkadang karena tingkat stress mereka yang tinggi tidak jarang para karyawan sering berselisih paham dan bertengkar karena pekerjaan.

Pelatihan merupakan salah satu cara mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru. Walaupun perusahaan sudah memberikan program pengenalan yang sangat baik, tetapi belum menjamin para karyawan baru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan memuaskan.

Bagi karyawan lama, meskipun sudah memiliki pengalaman kerja, masih tetap membutuhkan penambahan wawasan, keterampilan, dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi pada hal sebenarnya, perusahaan justru kurang memberikan pelatihan secara rutin, sehingga karyawan merasa perusahaan tidak memberikan perhatian dalam hal

pelatihan, yang mengakibatkan motivasi kerja mereka berkurang. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka mengatakan sangat kurangnya pelatihan pelatihan yang di berikan oleh perusahaan dalam menunjang kemampuan karyawannya.

Berkaitan dengan itu semua keterampilan dan kemampuan karyawan juga dapat bersumber dari pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak sangat dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan tidak perlu melakukan pelatihan dari awal dan membuat pekerjaan perusahaan lebih efisien. Keuntungan lainnya adalah karyawan bisa memberikan masukan bagi kemajuan perusahaan. Akan tetapi, karyawan dengan pengalaman kerja yang rendah akan menyebabkan keterbatasan keterampilan dan kemampuan karyawan.

Pada akhirnya akan membuat motivasi kerja karyawan menjadi rendah. Hampir rata-rata karyawan di PT Nusantara Baskara Jaya adalah lulusan lulusan baru tanpa pengalaman kerja sebelumnya, sehingga karena keterbatasan keterampilan dan kemampuan karyawan disana tidak memunculkan sebuah motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Iklim organisasi atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan oleh individu yang bekerja didalamnya yang diasumsikan akan berhubungan motivasi & perilaku karyawan. Iklim organisasi merupakan aspek-aspek pekerjaan yang berhubungan pekerja dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman sekerja dalam organisasi.

Iklm organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan PT. Nusantara Baskara Jaya menghadapi permasalahan iklim organisasinya, mereka merasakan kurang nyaman terhadap suasana kerja yang mereka rasakan yang menyebabkan mereka merasa kurang termotivasi. Motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan seyogyanya menjadi perhatian serius bagi perusahaan karena berhubungan langsung dengan tenaga kerja yang mampu menunjang pekerjaan dan kelangsung hidup perusahaan kedepannya. Apabila karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya kurang termotivasi, maka dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak akan berlangsung baik serta tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Motivasi kerja yang baik berawal dari iklim organisasi yang baik dan kondusif.

Hal ini sejalan dengan beberapa fenomena yang penyusun amati yaitu, hubungan komunikasi antara pimpinan dan pegawai masih terlihat kaku, masih kurangnya dukungan sosial seperti adanya pujian ketika karyawan memberikan hasil kerja yang sangat baik atau lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan. Atas dasar tersebut, peneliti tertarik untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT Nusantara Baskara Jaya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang timbul sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi yang kurang baik
2. Jiwa kepemimpinan yang kurang baik
3. Stress kerja yang dialami karyawan
4. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
5. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan
6. Iklim organisasi yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, ternyata banyak faktor yang menyebabkan motivasi kerja rendah, karena luasnya permasalahan dan keterbatasan peneliti, maka penelitian hanya membatasi pada masalah “Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

1. Peneliti, untuk mengembangkan wawasan dan menambah pengetahuan tentang iklim organisasi dan hubungannya dengan motivasi kerja.
2. Perusahaan, diharapkan mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja demi perkembangan perusahaan itu sendiri.
3. Mahasiswa, sebagai bahan referensi dan informasi serta pembanding untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang iklim organisasi dan motivasi kerja.
4. Masyarakat, sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang iklim organisasi dan motivasi kerja.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Motivasi Kerja

Sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya akan lebih efektif apabila kontribusi yang diberikan oleh para karyawan melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka. Karyawan diharapkan dapat memberikan dukungan dan peran ekstra mereka dalam rangka memajukan dan tercapainya tujuan organisasi secara maksimal, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Manusia dalam melaksanakan kegiatannya tidak lepas dengan adanya motif. “Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu”¹

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere*, yang berarti bergerak (*move*). Motivasi menjelaskan apa yang membuat orang melakukan sesuatu, membuat mereka tetap melakukannya, dan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas. Hal ini berarti bahwa konsep motivasi digunakan

¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007) p. 3

untuk menjelaskan keinginan berperilaku, arah perilaku (pilihan), intensitas perilaku (usaha, berkelanjutan), dan penyelesaian atau prestasi yang sesungguhnya.²

Menurut Yoel, ”motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan”.³

“Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan”.⁴

Dari beberapa pendapat diatas bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu dalam melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk bekerja secara ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Santrock, “motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang memiliki motivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama”⁵

“Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara

² Paul R Pintrich, *Motivation and Classroom Learning*, (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2003), p. 27

³ Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional RI, 2008) p. 930

⁴ Hasibuan H. Malayu, “Organisasi dan Motivasi”, (Jakarta: PT. Bumi Aksara: 2005) p. 145

⁵ John W Santrock, “Psikologi Pendidikan Edisi Kedua”, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), p.

biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula”.⁶

Pinder dalam bukunya *Work Motivation In Organizational Behavior* menyatakan, “*Work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual’s being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration*”⁷. Dapat diartikan bahwa, “Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal baik di dalam maupun dari di luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi”

Dari beberapa pengertian diatas bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, upaya dan keinginan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut Adella Hotyda dan Meiwana Sinisula, “motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan dorongan bagi seseorang atau pekerja, baik berasal dari dalam dirinya maupun hubungan dari luar dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.”⁸

Menurut Duncan yang dikutip Uno, “Motivasi Kerja adalah dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melaksanakan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing.”⁹

⁶ Suprihantono John, dkk, “Perilaku Organisasi”, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2003), p. 55

⁷ Craig C. Pinder, *Work Motivation In Organizational Behavior*, (New York: Psychology Press, 2008), p. 11

⁸ Richard L. Daft, “Manajemen” (Jakarta: Erlangga, 2003), p. 91

⁹ Hamzah B. Uno, *op. cit.*, p. 87

Menurut Richard L. Daft, “motivasi kerja adalah dorongan baik dalam diri atau luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu.”¹⁰

Menurut Hamzah B. Uno, “motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang. Dorongan dari dalam diri (internal) meliputi tanggung jawab, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, ada umpan balik atas hasil kerja, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. Dan dorongan dari luar diri (eksternal), selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan.”¹¹

Dari pernyataan beberapa tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dan keinginan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan tindakan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan perusahaan.

Kebutuhan dipandang sebagai suatu kekurangan yang menyebabkan seseorang bertindak, berprilaku untuk mencukupi kekurangan-kekurangannya. Kebutuhan dihubungkan dengan kekurangan (fisik atau psikologis) di bawah tingkat yang layak atau optimal yang dialami seseorang. Kekurangan ini menimbulkan ketegangan dan kegelisahan yang makin lama makin kuat sehingga memunculkan desakan dari dalam diri untuk menggerakkan kekuatan untuk mencapai tujuan.

¹⁰ Adella Hotyda dan Meiwana Sinisula, “Analisis Hubungan antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan pelatihan dengan Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen Mutu*, Vol.6, No. 2, Juli 2007, p. 123

¹¹ Hamzah B. Uno, “Teori Motivasi dan Pengukurannya”, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), p. 72

Abraham Maslow menyatakan beberapa hirarki kebutuhan yang terkait atau berhubungan erat dengan motivasi seorang individu adalah berdasarkan tingkatan-tingkatan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang meliputi makan, minum, tempat tinggal, dan sembuh dari sakit.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan ini meliputi bebas dari penjahatan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari teror dan sebagainya.
- c. Kebutuhan sosial dan kasih sayang, kebutuhan ini meliputi kebutuhan memiliki teman, keluarga, kebutuhan kasih sayang, dan sebagainya.
- d. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan ini terdiri dari: kebutuhan harga diri, pujian, hadiah, penghargaan, dan sebagainya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui optimalisasi penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki.”¹²

Kebutuhan hidup manusia dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kebutuhan primer dan sekunder. Yang termasuk dalam kebutuhan primer adalah kebutuhan fisiologi, seperti kebutuhan makan, minum, oksigen, Yang termasuk dalam kebutuhan sekunder adalah kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan rasa aman, kasih sayang, dan aktualisasi diri. Teori Kebutuhan yang diajukan Mc Clelland meliputi:

- a. Kebutuhan prestasi, merupakan kebutuhan seseorang untuk berprestasi yaitu mempunyai keunggulan dan kelebihan dalam kaitannya dengan seperangkat standar.
- b. Kebutuhan berafiliasi, merupakan kebutuhan individu untuk melakukan kerjasama dengan orang lain dengan suasana yang bersahabat dan menyenangkan.
- c. Kebutuhan kekuasaan, merupakan kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki hubungan terhadap orang lain agar bertindak dan berperilaku sesuai dengan keinginan orang yang berkuasa.”¹³

Jika diterapkan kepada organisasi kerja, kebutuhan tingkat terendah adalah kebutuhan akan gaji, kebutuhan akan keamanan akan mencakup kebutuhan yang

¹² Winardi, “Excellent Jurnal Manajemen”, Vol1 No. 1, Maret 2008, p. 73

¹³ Gitosudarmo dan Sudita, “Perilaku Organisasi”, (Yogyakarta: UGM, 2000), p. 74

lebih tinggi dalam pekerjaan. Kebutuhan akan kasih sayang mencakup kebutuhan untuk termasuk dalam suatu kelompok kerja yang bersahabat; kebutuhan ego (penghargaan) adalah kebutuhan akan kedudukan promosi. Yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri yang merupakan kebutuhan untuk mencapai hal-hal yang sesuai dengan citra diri seseorang.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan, yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.¹⁴

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹⁵

¹⁴ Hasibuan H. Malayu, "Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi", (Jakarta: PT. Bumi Aksara: 2006), p. 150

¹⁵ *Ibid*, p. 146

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Selanjutnya, menurut Malayu S. P Hasibuan, ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.¹⁶

Menurut Herzberg ada faktor yang berhubungan motivasi kerja seseorang dalam organisasi, faktor *Hygiene* tidak berhubungan langsung dengan kepuasan suatu pekerjaan, tetapi berhubungan langsung dengan timbulnya suatu ketidakpuasan kerja (*Dissatisfier*). Faktor *hygiene* tidak dapat digunakan sebagai alat motivasi tetapi lebih kepada menciptakan kondisi yang mencegah akan timbulnya ketidakpuasan.

¹⁶ *Ibid*, p. 149

Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik). Faktor-faktor dalam *hygiene* ialah gaji, upah dan tunjangan lainnya, kebijakan perusahaan dan administrasi, hubungan baik antar-pribadi, kualitas pengawasan, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, keseimbangan kerja dan hidup¹⁷

Menurut Siagian motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan¹⁸

Hasibuan berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi internal, antara lain tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan.¹⁹

Menurut Wahjosumidjo, faktor yang berhubungan motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.²⁰

¹⁷ Dessler, G., *Human Resource Management 8th edition*, (New Jersey : Prentice Hall, Inc., 2000) p.334

¹⁸Sondang P. Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi ke -18, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), p. 294

¹⁹ Hasibuan, Malayu S.P, "Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas", (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), p. 78

²⁰ Wahjosumidjo, "Kepemimpinan dan Motivasi". (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), p. 42

Sedangkan menurut Siagian motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Sedangkan faktor eksternal yang berhubungan motivasi seseorang antara lain²¹:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut Manullang adalah :

- 1) gaji
- 2) kebijakan
- 3) hubungan kerja
- 4) lingkungan kerja
- 5) pengawasan²²

Dari beberapa pendapat ahli diatas bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dan keinginan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan tindakan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan perusahaan dapat diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu indikator motivasi internal dan motivasi eksternal.

²¹ Sondang P. Siagian, *loc. cit.*

²² M. Manullang, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), p. 127

2. Iklim Organisasi

Iklim atau Climate berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh 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. Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*).

Menurut Payne dan Pugh dalam Arni Muhammad mendefinisikan iklim organisasi merupakan suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.²³

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam, Wirawan Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung,

²³ Arni Muhammad, "Komunikasi Organisasi", (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), p. 67

dialami oleh anggota organisasi, berhubungan perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.²⁴

Sagala menambahkan “iklim organisasi dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan, oleh karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi”.²⁵

Dari beberapa definisi diatas dapat di simpulkan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi yang merupakan suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial

Usman menyatakan “iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat tampak mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak tampak mata atau emosional”. Pemahaman bagian-bagian yang tampak dari iklim organisasi dapat berupa ruang kerja menyenangkan, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, dan sebagainya. Sedangkan bagian yang tidak tampak ialah rasa aman dalam bekerja, jaminan sosial yang memadai, dan lain-lain.²⁶

Owens dalam Soetopo mengemukakan bahwa “*organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”. Pengertian ini mengkaji iklim organisasi

²⁴ Wirawan, “Budaya dan Iklim Organisasi”, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), p. 122

²⁵ Syaiful Sagala, “Administrasi Pendidikan Kontemporer”, (Bandung: Alfabeta, 2008), p. 129

²⁶ Husaini Usman, “Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan”. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), p. 202

sebagai persepsi para anggota individu terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang ada dalam organisasi.²⁷

Menurut Lussier mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan berhubungan perilaku mereka berikutnya²⁸.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat di simpulkan iklim organisasi adalah sebagai persepsi para anggota individu yang secara relatif dirasakan yang kemudian akan berhubungan perilaku mereka berikutnya

Kemudian dikemukakan oleh Simamora bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi berhubungan praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.²⁹

Sedangkan menurut Stinger mendefenisikan iklim sebagai “...*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi.³⁰

²⁷ Hendyat Soetopo, “Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan”, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), p. 141

²⁸ Lussier, R. N. *Human Relations in Organizations: Applications and Skills Building (6th)*. (New York: Mc. Graw-Hill/Irwin, 2005), p.486

²⁹ Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN: Yogyakarta, 2004, hal. 81

³⁰ Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey, p. 122

Wirawan mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang berhubungan sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.³¹

Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang berhubungan dengan perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan berhubungan pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan berhubungan perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Menurut Davis (2001) faktor-faktor yang berhubungan iklim organisasi adalah :

a) Kepemimpinan dalam organisasi

Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen sebuah organisasi. Seorang manajer tugasnya antara lain merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Seorang pemimpin bisa disebut manajer lemah apabila

³¹ Wirawan. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, 2008, Hal. 122

perencanaannya yang jelek menyebabkan kelompoknya bergerak ke arah yang salah. Akan tetapi sebaiknya pemimpin dapat dikatakan manajer yang relatif efektif, khususnya apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaannya dan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja. Setiap orang sepertinya setuju bahwa kepemimpinan berbicara tentang bagaimana membuka jalan bagi kebebasan dalam memilih. Hal itu membuat orang-orang cukup termotivasi untuk memberikan hati dan jiwanya kepada apapun yang sedang mereka kerjakan.

b) Partisipasi Karyawan

Manajer yang partisipatif akan mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan. Cara semacam ini bukan untuk melepaskan tanggung jawab, melainkan untuk berbagi tanggung jawab operasional dengan karyawan yang akan melaksanakan keputusan bersama. Hasilnya adalah karyawan merasa terlibat dan ikut berpartisipasi memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi perusahaan demi memajukan perusahaan.

c). Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi turut mempengaruhi iklim organisasi. Contohnya yakni adanya serikat pekerja yang diikuti oleh karyawan juga mampu mengaruhi iklim organisasi. Besar atau tidaknya serikat pekerja ditentukan oleh jumlah anggota yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi. Dalam organisasi yang kecil memungkinkan frekuensi

tatap muka antara individu menjadi lebih tinggi, sehingga tingkat keakraban menjadi lebih tinggi. Bagi orang serikat pekerja ini sangat penting sebagai sarana berkumpul dan bersilaturahmi dengan anggota lainnya.

Sedangkan Stringer mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang berhubungan terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang memengaruhi iklim tersebut yaitu:³²

1) Lingkungan Eksternal.

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

2) Strategi Organisasi.

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), arah organisasi kedepannya berawal dari strategi yang dilakukan oleh pemangku kepentingan dalam menghadapi segala bentuk kondisi yang terjadi dan akan terjadi. Strategi yang baik akan memudahkan seluruh karyawan dalam mengerjakan berbagai pekerjaan, baik pekerjaan sukar maupun mudah. Strategi ini juga berkaitan dengan apa yang akan dilakukan untuk menyikapi persaingan dalam dunia usaha yang memiliki kesamaan produk yang ditawarkan oleh perusahaan lain. Bertahan atau tidak bertahan suatu perusahaan salah satunya ditentukan strategi yang direncanakan tepat dan baik di sertai energi yang di miliki karyawan

³² Robert Stringer, *Leadership and Organizational Climate*, (New Jersey: Prentice Hall, 2002), p.

untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi berhubungan iklim organisasi secara tidak langsung.

3) Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai hubungan paling kuat terhadap iklim organisasi.

4) Kekuatan Sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat hubungan kekuatan sejarahnya. Hubungan tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai hubungan terhadap iklim organisasinya.

5) Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin berhubungan iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja

Kemudian Lussier mengatakan bahwa dimensi iklim meliputi:³³

1. *Structure*

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari

³³ Lussier, R. N. *Human Relations in Organizations: Applications and Skills Building (6th)*. (New York: Mc. Graw-Hill/Irwin, 2005), p.486

mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi. semakin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang diberikan manajemen terhadap pegawainya akan makin baik iklim kerjanya.

2. Responsibility

Bentuk tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa harus diawasi, karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Reward

Merupakan penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

4. Warmth

Berkaitan dengan hubungan kehangatan yang dirasakan antar-karyawan. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada hubungan persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

5. *Support*

Berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

6. *Organizational identity and loyalty*

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

7. *Risk*

Berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

George Litwin dan Robert Stringer dalam Alavi dan Jahandari menggunakan dimensi yaitu struktur (*structure*), tanggung jawab (*responsibility*), upah dan gaji (*reward*), resiko (*risk*), iklim yang hangat dan tulus (*warmth*), dukungan standar-standar (*support*), konfrontasi dan identitas.³⁴

Litwin & Stringer, (dalam Landy & Conte, 2004) iklim organisasi memiliki empat dimensi, yaitu :

- 1) Iklim organisasidan kurangnya keharmonisan (*risk*)
- 2) Tantangan kerja dan otonomi

³⁴ Hamid Reza Alavi dan Ramazan Jahandari, "The Organizational Climate Of Kerman Shahid Bahonar University", *Public Personnel Management*, Vol.34, No.3, 2005, p. 251

- 3) Fasilitas kepemimpinan dan dukungan (*support*), dan
- 4) Hubungan kelompok kerja, keakraban dan kehangatan (*warmth*).³⁵

Dari beberapa pendapat ahli diatas bahwa iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang berhubungan perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya dapat diukur dengan menggunakan tujuh dimensi.

B. Penelitian Yang Relevan

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan terkait hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan diantaranya:

- 1) **Sukri Ramadhani, dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat”. Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1, Juni 2014**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah semua Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 46 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan

³⁵ Frank J Landy dan Jeffrey M. Conte, *Work in 21st. An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. (New York: Mc. Graw Hill, 2004), p. 263

penelitian populasi, apabila populasi kurang 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data variabel adalah dengan angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai pada taraf signifikan 95% dengan koefisien korelasi 0,42 dan keberartian korelasi 6,64 dengan menggunakan uji t.

2) Ivona Yunita, dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok”. Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 1 Nomor 1, Oktober 2013

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang berjumlah 73 orang dengan sampel sebesar 40 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *stratified proportional random sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori cukup baik, dengan presentase pada variabel 78,23% dan iklim organisasi

berada pada kategori baik dengan presentase 80,8%. Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja pegawai dengan iklim organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,492$ pada taraf kepercayaan 99%.

3) Ribka Sandi Mamanua, dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan motivasi Kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado)”. Jurnal Administrasi Publik, Volume 3 Nomor 4, Oktober 2014

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja aparatur di Kantor Walikota Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh aparatur birokrasi Kantor Walikota Manado yang berjumlah 186 orang. Penentuan jumlah sampel responden menggunakan teknik *stratified random sampling* atau pengambilan sampel secara random berdasarkan tingkatan/kelas. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dan korelasi product moment.

Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi dan motivasi kerja di Kantor Walikota Manado pada umumnya berada pada kategori cukup baik. Koefisien regresi dari iklim organisasi dengan motivasi kerja aparatur adalah positif dan sangat berarti/signifikan. Iklim organisasi berpengaruh positif dan korelasi tinggi/signifikan terhadap motivasi kerja aparatur Kantor Walikota Manado.

C. Kerangka Teoretik

Perkembangan ekonomi yang semakin maju menyebabkan persaingan dunia usaha semakin pesat. Setiap perusahaan saat ini bersaing demi memperoleh keuntungan yang sekaligus merupakan tujuan dari perusahaan tersebut. Diantara faktor-faktor produksi yang ada, tenaga kerja atau karyawan mempunyai peranan yang sangat penting. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang berharga. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan bergantung pada kondisi sumber daya manusia yang berada di perusahaan. Secanggih apapun teknologi yang digunakan tanpa didukung sumber daya manusia yang memadai, maka hasilnya tidak akan maksimal.

Motivasi kerja merupakan determinan penting dari hasil kerja seorang karyawan, karena dengan motivasi kerja yang baik akan menunjang hasil pekerjaan. Karena itu kajian mengenai faktor-faktor yang berhubungan motivasi kerja karyawan menjadi hal menarik. Salah satu faktor yang menarik dikaji hubungannya dengan motivasi kerja karyawan adalah iklim organisasi, yaitu semua sifat-sifat atau karakteristik yang ada atau dirasakan terdapat dalam lingkungan kerja.

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan berhubungan pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan berhubungan perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Iklim organisasi juga mempunyai peranan penting dalam

meningkatkan motivasi kerja karyawan banyak penelitian yang meneliti hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan.

Stringer dalam Wirawan mendefinisikan iklim organisasi sebagai “...collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation” (koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi).³⁶

Hubungan iklim organisasi terhadap pekerjaan adalah nyata, seperti yang ditunjukkan oleh Davis bahwa iklim dapat berhubungan motivasi dan performa kerja.³⁷

Menurut Ivona Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suasana yang dirasakan secara langsung oleh pegawai terhadap apa yang terjadi dalam organisasi maupun suasana yang dirasakan dari fasilitas organisasi. Iklim organisasi dapat berhubungan motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja.³⁸

Pola lingkungan yang ada di perusahaan dapat memunculkan motivasi kerja sesuai persepsi tiap karyawan tentang apa yang dirasakan dan diberikan oleh perusahaan. Hal itu menentukan tingkah laku karyawan selanjutnya. Walaupun sudah jelas pola lingkungan itu berhubungan perilaku karyawan dalam bekerja, namun dalam kenyataannya iklim organisasi seringkali belum memperoleh perhatian besar di perusahaan.

Iklim organisasi merupakan keadaan tak terpisahkan dari suatu perusahaan dan bersifat abstrak namun dapat dirasakan nyaman atau tidak nyaman selama di

³⁶ Wirawan., "Budaya dan Iklim Organisasi", (Jakarta: Salemba Empat, 2007), p. 122

³⁷ Davis Keith, Newstrom Jhon, "Perilaku dalam Organisasi". (Jakarta: Erlangga, 2004), p. 104

³⁸ Ivona Yunita, "Jurnal Administrasi Pendidikan", *Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 1, Oktober 2013, pp. 373-461

lingkungan kerja dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Karakteristik iklim organisasi ini dapat berhubungan motivasi kerja tiap karyawan untuk berperilaku tertentu. Baik buruknya iklim organisasi dapat menyebabkan perubahan perilaku karyawan menjadi negatif atau positif. Hubungan positif dapat menimbulkan ke arah perbaikan, dalam hal ini peningkatan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat tercapai tujuan perusahaan. Sedangkan hubungan negatif membawa hubungan pada motivasi kerja karyawan yang dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan salah satunya pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik atau melebihi waktu yang telah ditentukan.

Iklim organisasi yang baik dan kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan selama bekerja di perusahaan. Karyawan lebih terdorong dan bersemangat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang maksimal dan sesuai yang diharapkan perusahaan serta tidak akan pernah menyia-nyaiakan tugas yang diberikan. Dengan demikian, dapat diduga iklim organisasi dapat meningkatkan dan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja’. Semakin kondusif iklim organisasi pada perusahaan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang tepat dan dapat dipercaya dengan pembuktian yang empiris mengenai apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT Nusantara Baskara Jaya.

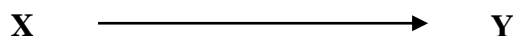
B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Nusantara Baskara Jaya yang beralamat di Jalan Batu Ampar 3 No. 19, Jakarta Timur. Alasan PT Nusantara Baskara Jaya menjadi objek penelitian karena menurut pengamatan dan wawancara peneliti dengan divisi HRD & GA di PT Nusantara Baskara Jaya bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang kurang baik disebabkan kurang kondusifnya iklim organisasi di PT Nusantara Baskara Jaya. Hal tersebut relevan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti.

Penelitian ini berlangsung selama bulan Maret sampai dengan bulan April. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan pendekatan korelasional. Metode survey dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan. Selain itu, pendekatan korelasional dilakukan untuk melihat seberapa jauh keterkaitan hubungan suatu hubungan antara variabel bebas iklim organisasi (variabel X) dan variabel terikat motivasi kerja (variabel Y). Dalam memberikan arah atau gambaran dari penelitian dapat menggunakan konstelasi hubungan antar variabel. Konstelasi hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (Iklim Organisasi)

Y : Variabel Terikat (Motivasi Kerja)

—→ : Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”³⁹. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Baskara Jaya yang berjumlah 120 orang.

³⁹ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2008), p. 117

Menurut Sugiyono “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”⁴⁰. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Artinya, “sampel diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan”. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 89 responden. Sampel tersebut diambil berdasarkan tabel Isaac & Michael, sampel penentuan dengan taraf kesalahan 5%.

Tabel III. 1
Perincian perhitungan sampel karyawan PT. NUSANTARA BASKARA JAYA

Departemen	Jumlah Karyawan	Perhitungan sampel	Jumlah Sampel
MARKETING	15	$\frac{15}{120} \times 89$	11
QUALITY CONTROL	10	$\frac{10}{120} \times 89$	8
PRODUCT	23	$\frac{23}{120} \times 89$	17
IT SUPPORT	47	$\frac{47}{120} \times 89$	34
RETENTION	12	$\frac{12}{120} \times 89$	9
DESAIN WEBFRONT	13	$\frac{13}{120} \times 89$	10
Jumlah	120		89

⁴⁰ *Ibid.*, p. 118

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Iklim organisasi (variabel X) dan motivasi kerja (variabel Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan keinginan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan tindakan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan perusahaan diukur dengan dua indikator yaitu indikator motivasi internal dan indikator motivasi eksternal.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu indikator motivasi internal dengan sub indikatornya kebutuhan, keinginan, harapan pribadi, kesenangan kerja dan indikator motivasi eksternal dengan sub indikatornya jenis dan sifat pekerjaan, kepemimpinan, dan pengawasan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen motivasi kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator motivasi kerja. Kisi – kisi instrumen motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Uji Coba		Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Motivasi Internal	Kebutuhan	1, 2, 4*	3	1, 2	3
	Keinginan	5, 6, 7, 8		4, 5, 6, 7	
	Harapan Pribadi	10,11,12, 13	9	9, 10, 11, 12	8
	Kesenangan Kerja	14*, 15, 16, 17, 18		13, 14, 15, 16	
Motivasi Eksternal	Jenis dan Sifat pekerjaan	19, 20, 22	21	17, 18, 20	19
	Kepemimpinan	23, 25*, 26, 27, 28*	24	21, 23, 24	22
	Pengawasan	29, 30		25, 26	

Keterangan:

(*) butir pernyataan yang drop

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel III.3 berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Variabel Motivasi Kerja

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala Likert yang mengacu pada indikator – indikator tabel motivasi kerja yang terlihat pada tabel III.2. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator – indikator dari variabel motivasi kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Apabila konsep instrumen telah disetujui, selanjutnya instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 orang karyawan PT Nusantara Baskara Jaya dari divisi IT, Retention dan Marketing.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum xixt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}}$$

Dimana:

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = deviasi skor butir dari Y_i

x_t = deviasi skor butir dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Dari 30 butir pernyataan terdapat 4 butir pernyataan yang drop. Kemudian butir – butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum st^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum st^2$ = Jumlah varians skor butir

st^2 = Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$s_i^2 = \frac{\sum x_i^2 \frac{(\sum x_i^2)}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Si^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, maka didapatkan hasil r sebesar 0,916. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa instrumen yang berjumlah 26 butir pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel Motivasi Kerja.

2. Iklim Organisasi

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang berhubungan perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya diukur dengan tujuh dimensi.

b. Definisi Operasional

Iklim organisasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencerminkan dimensi meliputi: struktur, tanggung jawab, gaji, kehangatan, dukungan, loyalitas organisasi, resiko.

c. Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi

Kisi-kisi instrumen iklim organisasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Iklim organisasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi Iklim organisasi. Kisi – kisi instrumen Iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel III.4

Tabel III.4

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi

Dimensi	Uji Coba		Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Struktur	1	2,3	1	2,3
Tanggung Jawab	4, 5, 6*, 7		4,5,6	
Gaji	8,9,10,11		7,8,9, 10	
Kehangatan	12,13*, 14,15,16		11,12, 13,14	
Dukungan	18,19*, 20	17	16,17	15
Loyalitas Organisasi	22,23	21,24	19,20	18,21
Resiko	25,26		22,23	

Keterangan:

(*) butir pernyataan yang drop

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu

(RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5 berikut:

Tabel III.5
Skala Penilaian Variabel Iklim Organisasi

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Iklim Organisasi

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala Likert yang mengacu pada tabel dimensi Iklim organisasi yang terlihat pada tabel III.4. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel Iklim organisasi sebagaimana tercantum pada tabel III.4. Apabila konsep instrumen telah disetujui, selanjutnya instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 orang karyawan PT Nusantara Baskara Jaya dari divisi IT, Retention dan Marketing.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Dimana: r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = deviasi skor butir dari Y_i

x_t = deviasi skor butir dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Dari 26 pernyataan yang telah diujicobakan terdapat 3 pernyataan yang dinyatakan drop. Kemudian butir – butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum s_t^2$ = Jumlah varians skor butir

s_t^2 = Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$s_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

S_i^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, maka didapatkan hasil r sebesar 0,914. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa instrumen pernyataan yang berjumlah 23 butir pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel Iklim Organisasi.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut⁴¹:

1. Mencari Persamaan Regresi : $\check{Y} = a + bX$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{atau} \quad a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

\check{Y} = Nilai variabel terikat yang diramalkan

X = Nilai variabel bebas sesungguhnya

⁴¹ Sudjana, "Metoda Statistika", (Bandung: Tarsito, 2001), p..351

Y = Nilai variabel terikat sesungguhnya

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$ = jumlah skor X dan skor Y yang berpasangan

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

n = Jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.⁴²

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$L_o = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Keterangan:

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$ = Peluang angka Baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Hipotesis Statistik:

H_o : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian: Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

⁴² *Ibid.*, p.466

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh apakah berarti atau tidak. Perhitungan signifikansi regresi adalah sebagai berikut⁴³:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{KT(b/a)}{KT(res)}$$

F_{tabel} dihitung dengan menggunakan dk pembilang dan dk penyebut (n-2) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria pengujian :

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka regresi berarti

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka regresi tidak berarti

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁴⁴:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{KT(TC)}{KT(E)}$$

F_{tabel} dicari dengan menggunakan db pembilang (k-2) dan db penyebut (n-k).

⁴³ *Ibid.*, p.328

⁴⁴ *Ibid.*, p.332

Hipotesis statistik:

$$H_0 : Y \leq \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y > \alpha + \beta X$$

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linear

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linear

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.6 berikut ini⁴⁵ :

Tabel III.6
Tabel Analisa Varians Untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi

Sumber Variansi	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung	Ket
Total	N	$(\sum Y)^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum XY)^2}{n}$	$\frac{JK_{reg(a)}}{db_{reg(a)}}$		
Regresi (b/a)	1	$b(\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n})$	$\frac{JK_{reg(b/a)}}{db_{reg(b/a)}}$	$\frac{KT_{reg(b/a)}}{KT_{reg(res)}}$	Fh > Ft maka regresi berarti
Residu	n-2	$\sum Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$	$\frac{JK_{residu}}{db_{residu}}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	$JK_{residu} - JK_{(E)}$	$\frac{JK_{(TC)}}{db_{(TC)}}$	$\frac{KT_{(TC)}}{KT_{(G)}}$	Fh < Ft maka regresi linier
Galat Kekeliruan (G)	n-k	$\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$	$\frac{JK_{(E)}}{db_{(G)}}$		

⁴⁵ Ibid., p.334

c. Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti serta untuk mengetahui besar-kecilnya hubungan tersebut. Sesuai dengan data yang tersedia, maka untuk mencari koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut digunakan rumus *Product Moment* dari Pearson.

Rumusnya adalah sebagai berikut⁴⁶

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment*

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

n = Banyaknya sample

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Menggunakan uji-t untuk mengetahui signifikansi hubungan kedua variabel. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut, maka terlebih dahulu harus dicari harga t pada tabel nilai dengan melihat berapa derajat bebas (db) dan taraf signifikan satu arah yang sudah ditentukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan resiko kesalahan secara statistik dinyatakan dengan $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁴⁷:

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

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *op. Cit.*, h.327

⁴⁷ Sudjana, *op.cit.*, h.380

Keterangan :

t_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi *Product Moment*

n = Jumlah responden

Hipotesis Statistik :

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_1 : \rho > 0$

Kriteria Pengujian :

Tolak jika H_0 $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang signifikan

Terima jika H_0 $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien korelasi tidak signifikan

e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Motivasi Kerja) ditentukan oleh X (Iklim Organisasi)⁴⁸. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefesien Product Moment

⁴⁸ Sudjana, *op.cit.*, p.368

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut yaitu variabel bebas (X) sebagai variabel yang berhubungan dan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah iklim organisasi. Sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu motivasi kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut ini:

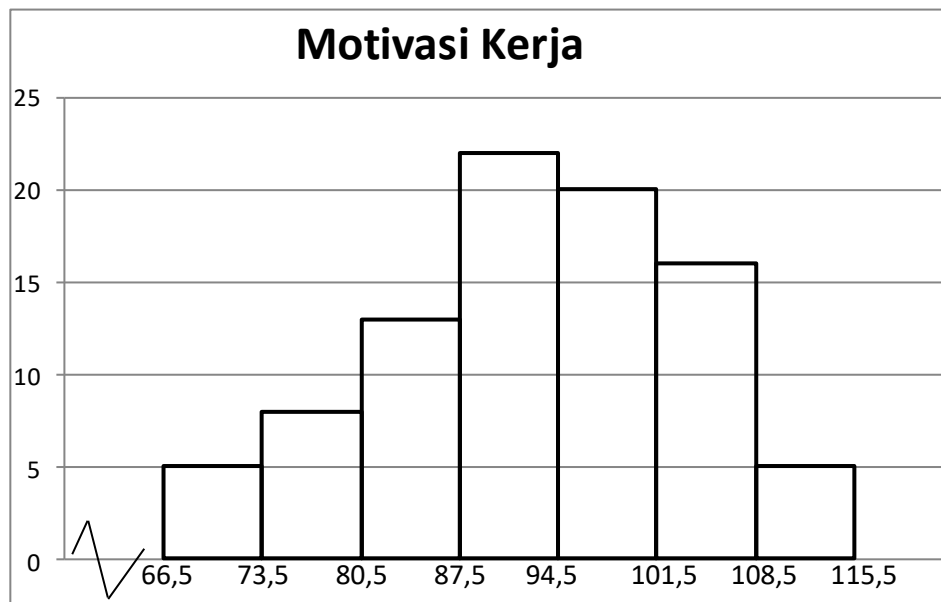
1. Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja merupakan data primer yang diperoleh melalui kuisisioner motivasi kerja dengan indikator motivasi internal dan motivasi eksternal. Jumlah item pernyataan motivasi kerja yang digunakan adalah sebanyak 26 pernyataan. Kuisisioner ini diisi oleh 89 karyawan PT Nusantara Baskara Jaya yang merupakan responden dalam penelitian ini, sehingga mendapatkan nilai terbesar sebesar 67 dan nilai terkecil sebesar 115. Nilai rata-rata sebesar 92,78, skor varian sebesar 116,994 dan simpangan baku sebesar 10,816. Data distribusi frekuensi motivasi kerja dapat dilihat pada tabel IV.1. dimana rentang skor sebesar 48, banyaknya kelas interval 7, dan panjang kelas interval sebesar 7.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
1	67 – 73	66.5	73.5	5	5.6%
2	74 – 80	73.5	80.5	8	9.0%
3	81 – 87	80.5	87.5	13	14.6%
4	88 – 94	87.5	94.5	22	24.7%
5	95 – 101	94.5	101.5	20	22.5%
6	102 – 108	101.5	108.5	16	18.0%
7	109 – 115	108.5	115.5	5	5.6%
				89	100%

Sumber: Data diolah tahun 2017



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan grafik diatas, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel motivasi kerja adalah sebesar 22 yang terletak pada kelas interval ke-4 yaitu antara 88-94 dengan frekuensi relatif sebesar 24,7%, sedangkan frekuensi

terendah sebesar 5 yang terletak pada kelas interval ke-1 yaitu antara 67-73 dengan frekuensi relatif sebesar 5,6% serta terletak pada kelas interval ke-7 yaitu antara 109-115 dengan frekuensi relatif sebesar 5,6%.

Tabel IV.2
Rata – Rata Hitung Skor Indikator Pada Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Motivasi Kerja	
	Motivasi Internal	Motivasi Eksternal
Jumlah Soal	16	10
Skor	5037	3220
Rata – rata	314,81	322,00
Presentase (%)	49,44%	50,56%

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel IV.2, dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja paling tinggi adalah pada motivasi eksternal yaitu sebesar 50,56%, hal ini berarti motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang paling besar berasal dari luar dirinya. Sedangkan indikator motivasi kerja paling rendah adalah motivasi internal yaitu sebesar 49,44%, hal ini berarti motivasi kerja yang paling rendah berasal dari dalam diri karyawan

Tabel IV.3
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Pada Variabel Motivasi Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	N	Mean	%
1	Motivasi Internal	Kebutuhan	921	3	307.00	13.81%
		Keinginan	1250	4	312.50	14.06%
		Harapan Pribadi	1562	5	312.40	14.06%
		Kesenangan Kerja	1304	4	326.00	14.67%
2	Motivasi Eksternal	Jenis dan Sifat Pekerjaan	1288	4	322.00	14.49%
		Kepemimpinan	1294	4	323.50	14.56%
		Pengawasan	638	2	319.00	14.35%
Total			8257	26	2222.4	100%

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel IV.3, dapat dilihat bahwa skor sub indikator tertinggi dari variabel motivasi kerja adalah adanya kesenangan kerja yaitu sebesar 14,67%. Sedangkan skor sub indikator terendah dari variabel motivasi kerja adalah kebutuhan yaitu sebesar 13,81%. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel motivasi kerja berada pada pernyataan “Saya menjadi malas bekerja karena ide-ide saya tidak pernah dihargai oleh perusahaan”, sedangkan skor item pernyataan terendah berada pada pernyataan “Prioritas utama saya adalah prestasi”.

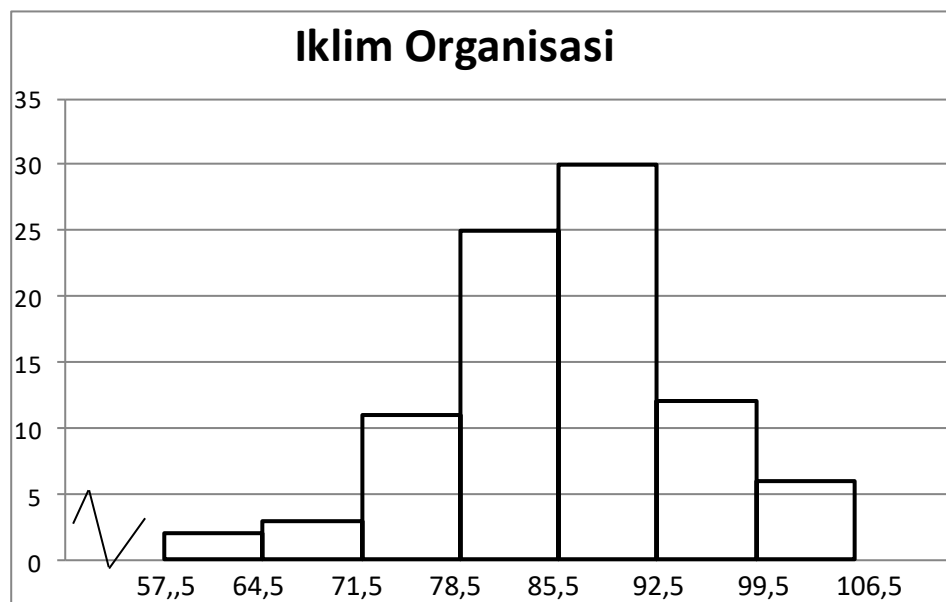
2. Iklim Organisasi

Data variabel iklim organisasi merupakan data primer yang diperoleh melalui kuisisioner iklim organisasi dengan dimensi struktur, tanggung jawab, upah dan gaji, kehangatan, dukungan, loyalitas dan resiko. Jumlah item pernyataan iklim organisasi yang digunakan adalah sebanyak 23 pernyataan. Kuisisioner ini diisi oleh 89 karyawan PT Nusantara Baskara Jaya yang merupakan responden dalam penelitian ini, sehingga mendapatkan nilai terendah sebesar 58 dan nilai tertinggi sebesar 106. Nilai rata-rata sebesar 85,74, skor varian sebesar 81,080 dan simpangan baku sebesar 9,004. Data distribusi frekuensi motivasi kerja dapat dilihat pada tabel IV.4, dimana rentang skor sebesar 48, banyaknya kelas interval 7, dan panjang kelas interval sebesar 7.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
1	58 – 64	57.5	64.5	2	2.2%
2	65 - 71	64.5	71.5	3	3.4%
3	72 - 78	71.5	78.5	11	12.4%
4	79 - 85	78.5	85.5	25	28.1%
5	86 - 92	85.5	92.5	30	33.7%
6	93 - 99	92.5	99.5	12	13.5%
7	100 - 106	99.5	106.5	6	6.7%
				89	100%

Sumber: Data diolah tahun 2017



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel Iklim Organisasi

Berdasarkan grafik diatas, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel iklim organisasi adalah sebesar 30 yang terletak pada kelas interval ke-5

yaitu antara 86-92 dengan frekuensi relatif sebesar 33,7%, sedangkan frekuensi terendah sebesar 2 yang terletak pada kelas interval ke-1 yaitu antara 58-64 dengan frekuensi relatif sebesar 2,2%.

Tabel IV.5
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Pada Variabel Iklim Organisasi

No.	Indikator	Total Skor	N	Mean	%
1	Struktur	999	3	333.00	14.41%
2	Tanggung Jawab	1052	3	350.67	15.18%
3	Gaji	1364	4	341.00	14.76%
4	Kehangatan	1301	4	325.25	14.08%
5	Dukungan	940	3	313.33	13.56%
6	Loyalitas Organisasi	1361	4	340.25	14.73%
7	Resiko	614	2	307.00	13.29%
Total		7631	23	2310.5	100%

Berdasarkan data pada tabel IV.5, dapat dilihat bahwa skor dimensi tertinggi dari variabel iklim organisasi adalah tanggung jawab yaitu sebesar 15,18%. Sedangkan skor dimensi terendah dari variabel iklim organisasi adalah resiko yaitu sebesar 13,29%. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel iklim organisasi berada pada pernyataan “Tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap saya sangat jelas”, sedangkan skor item pernyataan terendah berada pada pernyataan “Saya merasa yakin tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan resiko yang didapat”.

B. Pengujian Hipotesis

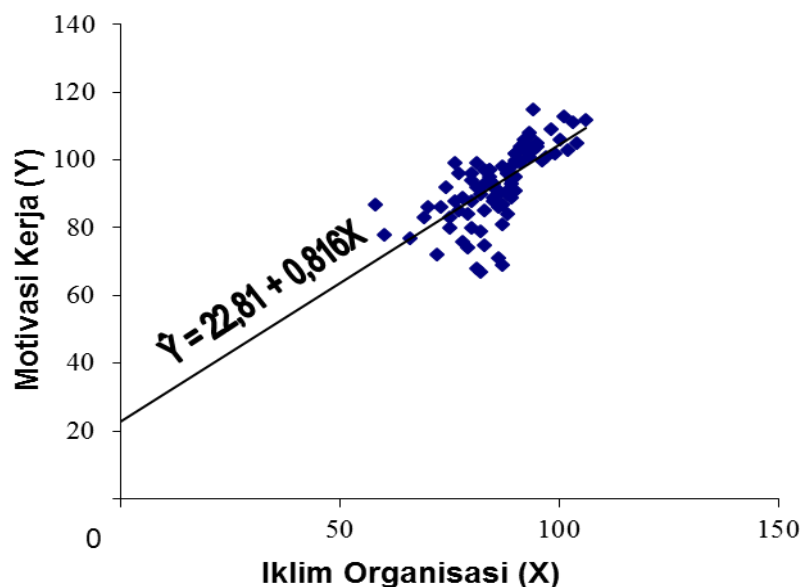
1. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana karena hanya terdapat dua variabel yang diteliti yaitu iklim organisasi sebagai variabel bebas dan variabel motivasi kerja sebagai variabel terikat.

Analisis regresi linier data penelitian iklim organisasi dengan motivasi kerja menghasilkan arah regresi sebesar 0,816 dengan nilai konstanta 22,81. Bentuk hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja mempunyai persamaan regresi $\hat{Y} = 22,81 + 0,816X$. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu poin iklim organisasi maka akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,816 pada konstanta 22,81. Untuk lebih jelasnya, persamaan regresi dapat dilihat pada gambar IV.3 berikut:

Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 22,81 + 0,816X$



2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan *Uji Liliefors* pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Taraf signifikan digunakan sebesar 0,05 karena pada penelitian sosial digunakan taraf kesalahan sebesar 5% dengan taraf kebenaran sebesar 95%. Untuk sampel sebanyak 89 responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan menghasilkan $L_{hitung} (L_o) = 0,084$ sedangkan nilai $L_{tabel} (L_t)$ dengan sampel 89 responden sebesar 0,094. Hal ini menunjukkan bahwa $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, yang berarti bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi Y atas X berarti atau tidak (signifikan). Pengujian keberartian regresi dilakukan kriteria pengujian regresi berarti (signifikan) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya H_0 ditolak. Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang satu dan dk penyebut $(n-2) = 87$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 74,53$ sedangkan $F_{tabel} = 3,92$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.6

menunjukkan bahwa $F_{hitung} 74,53 > F_{tabel} 3,92$ sehingga regresi berarti. (perhitungan terdapat pada lampiran).

b. Uji Linearitas Regresi

Pengujian linearitas regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis linear atau non linear. Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 37$ dan dk penyebut $(n-k) = 50$, dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,40$ sedangkan $F_{tabel} = 1,65$. maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berbentuk linear. (Proses perhitungan pada lampiran)

Tabel IV.6
Tabel ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi Linearitas atas Persamaan
Regresi Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja
 $\hat{Y} = 22,81 + 0,816X$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	89	776341.00			
Regresi (a)	1	766045.49			
Regresi (b/a)	1	4750.31	4750.31	74.53*	> 3.95
Sisa	87	5545.20	63.74		
Tuna Cocok	37	2820.08	76.22		
Galat Kekeliruan	50	2725.12	54.50	1.40**	< 1.65

Sumber: Data diolah Peneliti

Keterangan:

*) Regresi berarti (signifikan) karena $F_{hitung} = 74,53 > F_{tabel} (0,05;1/87) = 3,95$

**) Linier karena $F_{hitung} = 1,40 < F_{tabel} (0,05;37/50) = 1,65$

Hasil pengujian hipotesis seperti ditunjukkan pada tabel IV.6 menyimpulkan bahwa bentuk hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja adalah berarti (signifikan) dan linear (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan pada penelitian ini, diperoleh nilai r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,679 (perhitungan terdapat pada lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa $r_{xy} > 0$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada tabel berikut ini:

Tabel IV.7

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} yang didapat sebesar 0,679 masuk ke dalam interval 0,600-0,799 yang artinya variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang

kuat. Kenaikan variabel iklim organisasi menimbulkan hubungan kuat dalam kenaikan motivasi kerja.

d. Uji keberartin Koefisien Korelasi (Uji-t)

Uji keberartin koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartin korelasi dengan menggunakan Uji-t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n-2$. Kriteria pengujian adalah H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi adalah signifikan.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,63 dan t_{tabel} sebesar 1,66. Karena $t_{hitung} (8,63) > t_{tabel} (1,66)$, maka dapat disimpulkan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja terjadi korelasi yang signifikan. (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.8

Tabel IV.8

Pengujian signifikansi koefisien korelasi sederhana antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
X dan Y	0,679	46,14%	8,63	1,66

Keterangan: $t_{hitung} (8,63) > t_{tabel} (1,66)$

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

e. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y (Motivasi Kerja) ditentukan oleh variabel X (Iklim Organisasi), yaitu

$r_{xy}^2 = (0,679^2) = 0,4614$ (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Sehingga dapat dikatakan bahwa 46,14% variasi Motivasi Kerja ditentukan oleh Iklim Organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Proses pengambilan instrumen dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skal Likert yang mengacu pada indikator-indikator motivasi kerja yang di uji cobakan kepada tiga puluh karyawan PT Nusantara Baskara Jaya dari divisi IT, *retention* dan marketing. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Tiga puluh butir pernyataan terdapat empat butir pernyataan yang drop karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sedangkan butir-butir pernyataan yang valid dihitung realibilitasnya menghasilkan r sebesar 0,916. Hal ini menunjukkan instrumen dinyatakan memiliki nilai realibilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa instrumen yang berjumlah dua puluh enam butir pernyataan dijadikan instrumen final mengukur variabel motivasi kerja.

Dimensi iklim organisasi juga di uji cobakan kepada tiga puluh karyawan PT Nusantara Baskara Jaya dari divisi IT, *retention* dan marketing. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Dua puluh enam butir pernyataan terdapat tiga butir pernyataan yang

drop karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sedangkan butir-butir pernyataan yang valid dihitung realibilitasnya menghasilkan γ sebesar 0,914. Hal ini menunjukkan instrumen dinyatakan memiliki nilai realibilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa instrumen yang berjumlah dua puluh tiga butir pernyataan dijadikan instrumen final mengukur variabel iklim organisasi.

Frekuensi tertinggi variabel motivasi kerja adalah sebesar 22 yang terletak pada kelas interval ke-4 yaitu antara 88-94 dengan frekuensi relatif sebesar 24,7%, sedangkan frekuensi terendah sebesar 5 yang terletak pada kelas interval ke-1 yaitu antara 67-73 dengan frekuensi relatif sebesar 5,6% terletak pada kelas interval ke-7 yaitu antara 109-115 dengan frekuensi relatif sebesar 5,6%.

Indikator motivasi kerja paling tinggi adalah motivasi eksternal sebesar 50,6%, hal ini menunjukkan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang paling besar berasal dari luar dirinya. Sedangkan indikator motivasi kerja paling rendah adalah motivasi internal yaitu 49,44%, hal ini menunjukkan motivasi kerja yang paling rendah berasal dari dalam diri karyawan. Untuk skor sub indikator tertinggi dari variabel motivasi kerja adalah adanya kesenangan kerja yaitu sebesar 14,67%. Sedangkan skor sub indikator terendah dari variabel motivasi kerja adalah kebutuhan yaitu sebesar 13,81%. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel motivasi kerja pada pernyataan “saya menjadi malas bekerja karena ide-ide saya tidak pernah dihargai oleh perusahaan”, sedangkan skor item pernyataan terendah pada pernyataan “prioritas utama saya adalah prestasi”.

Frekuensi tertinggi variabel iklim organisasi adalah sebesar 30 yang terletak pada kelas interval ke-5 yaitu antara 86-92 dengan frekuensi relatif

sebesar 33,7%, sedangkan frekuensi terendah sebesar 2 yang terletak pada kelas interval ke-1 yaitu antara 56-64 dengan frekuensi relatif sebesar 2,2%. Skor dimensi tertinggi dari variabel iklim organisasi adalah tanggungjawab yaitu sebesar 15,18%. Sedangkan skor dimensi terendah dari variabel iklim organisasi adalah resiko yaitu sebesar 13,29%. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel iklim organisasi pada pernyataan “Tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap saya sangat jelas”, sedangkan skor item pernyataan terendah pada pernyataan “Saya merasa yakin tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai resiko yang didapat”.

Hasil model persamaan regresi $\hat{Y} = 22,81 + 0,816X$ adalah signifikan dan linear. Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu poin iklim organisasi maka akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,816 pada konstanta 22,81. Persamaan regresi penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana karena hanya terdapat dua variabel yang diteliti yaitu iklim organisasi sebagai variabel bebas dan variabel motivasi kerja sebagai variabel terikat.

Selanjutnya uji koefisien korelasi untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,679. Hal ini menunjukkan bahwa $r_{xy} > 0$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Berdasarkan tabel koefisien korelasi masuk kedalam interval

0,600-0,799 yang artinya variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang kuat.

Kenaikan variabel iklim organisasi menimbulkan hubungan kuat dalam kenaikan motivasi kerja. Nilai ini memberikan pengertian bahwa terdapat hubungan positif iklim organisasi dengan motivasi kerja sehingga semakin kondusifnya tingkat iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja. Demikian pula sebaliknya semakin kurang kondusifnya tingkat iklim organisasi maka semakin rendah tingkat motivasi kerja. Uji keberartian koefisien korelasi t_{hitung} sebesar $(8,63) > t_{tabel} (1,66)$, sehingga dapat disimpulkan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja terjadi korelasi yang signifikan.

Pengujian normalitas data dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan *Uji Liliefors* pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Taraf signifikan digunakan sebesar 0,05 karena pada penelitian sosial digunakan taraf kesalahan sebesar 5% dengan taraf kebenaran sebesar 95%. Kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan menghasilkan $L_{hitung} (L_o) = 0,084$ sedangkan nilai $L_{tabel} (L_t)$ dengan sampel 89 responden sebesar 0,094. Hal ini menunjukkan bahwa $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, yang berarti bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Besarnya variabel motivasi kerja ditentukan oleh variabel iklim organisasi dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai korelasi sederhananya.

Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,4614 secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 46,14% variasi perubahan motivasi kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh iklim organisasi dan sisanya 53,86% ditentukan oleh faktor lain.

Dari hasil yang telah didapat maka dapat diinterpretasikan bahwa hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja signifikan dan memiliki hubungan yang positif. Hal ini karena iklim organisasi yang kondusif pada karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Selain itu dapat dikatakan iklim organisasi memiliki hubungan positif yang lurus dengan motivasi kerja pada karyawan PT Nusantara Baskara Jaya.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran yang mutlak. Dari hasil uji hipotesis diatas, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Kesibukan yang dimiliki oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya menyebabkan kurang lancarnya proses penjarangan data.
3. Kurangnya waktu dan biaya dalam pelaksanaan penelitian ini.
4. Hasil penelitian pada PT Nusantara Baskara Jaya tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara X (Iklim Organisasi) dan Y (Motivasi Kerja). Hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan bahwa dari hasil perhitungan pada penelitian ini, diperoleh nilai r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,679. Hal ini menunjukkan $r_{xy} > 0$.
2. Berdasarkan data hasil perhitungan menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,63 dan t_{tabel} sebesar 1,66. Karena t_{hitung} (8,63) $>$ t_{tabel} (1,66), maka dapat disimpulkan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja terjadi korelasi yang signifikan.
3. Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Berdasarkan data hasil perhitungan menunjukkan bahwa $r_{xy}^2 = (0,679^2) = 0,4614$ sehingga dapat dikatakan bahwa 46,14% variasi Motivasi Kerja ditentukan oleh Iklim Organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa Terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Nusantara Baskara Jaya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja, sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Iklim organisasi yang kurang kondusif akan mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja pada karyawan PT. Nusantara Baskara Jaya tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin dan sesuai harapan perusahaan.
2. Karyawan hendaknya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan yang mereka dapatkan, karena dengan melakukan pekerjaan yang baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak dengan prestasi dan apresiasi yang akan mereka dapatkan kelak.
3. Sub indikator terendah motivasi kerja adalah kebutuhan dapat diatasi dengan cara perusahaan memberikan *reward* dan apresiasi terhadap prestasi atau pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik, agar karyawan semakin termotivasi dalam kerja-kerja mereka.
4. Sub indikator terendah motivasi kerja adalah kebutuhan dapat diatasi dengan cara perusahaan dan karyawan hendaknya dapat bekerja sama dengan baik menciptakan iklim organisasi yang baik misalnya saling mengungkapkan gagasan dan pemikiran dari kedua belah pihak agar apa yang menjadi resiko atau tantangan bersama dapat terselesaikan dengan baik dan karyawan pun berani mengambil resiko yang masih dalam koridor perusahaan demi meningkatkan kemajuan perusahaan kedepannya.

5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai motivasi kerja diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat berhubungan motivasi kerja sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adella Hotyda dan Meiwana Sinisula, Analisis Hubungan antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan pelatihan dengan Kinerja Pegawai”, **Jurnal Manajemen Mutu**, Vol.6, No. 2, 2007.
- Alavi, Hamid Reza dan Ramazan Jahandari, The Organizational Climate Of Kerman Shahid Bahonar University, **Public Personnel Management**, Vol.34, No.3, 2005.
- Craig C. **Pinder**, **Work Motivation In Organizational Behavior**, New York: Psychology Press, 2008.
- Davis Keith, Newstrom Jhon. **Perilaku dalam Organisasi**. Jakarta: Erlangga., 2004.
- Dessler, G. **Human Resource Management 8th edition**, New Jersey : Prentice Hall, Inc, 2000.
- Hamzah B. Uno, **Teori Motivasi dan Pengukurannya**, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan, Malayu S.P, **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas**, Bumi Aksara: Jakarta, 2007.
- Ivona Yunita, **Jurnal Administrasi Pendidikan, Bahana Manajemen Pendidikan**, Vol 1 No.1, 2013.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional RI, 2008.
- Landy, Frank J & Jeffrey M. Conte. **Work in 21st. An Introduction to Industrial and Organization Psychology**. Mc. Graw Hill: New York, 2004.
- Lussier, R. N. **Human Relations in Organizations: Applications and Skills Building (6th)**. New York: Mc. Graw-Hill/Irwin, 2005.
- Manullang, M. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi Offset, 2001.
- Muhammad, arni. **Komunikasi Organisasi**. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

- Pintrich, Paul R. **Motivation and Classroom Learning**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc, 2003.
- Richard L. Daft, **Manajemen**, Jakarta: Erlangga, 2003.
- Sagala, Syaiful. **Administrasi Pendidikan Kontemporer**. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Santrock, John W . **Psikologi Pendidikan**, Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media Group, 2007.
- Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi ke -18. Jakarta : Bumi Aksara, 2010.
- Simamora, Henry. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN: Yogyakarta, 2004.
- Soetopo, Hendyat. **Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan**. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Stringer, Robert. **Leadership and Organizational Climate**. Prentice Hall. *New Jersey*, 2002.
- Sugiyono, **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suprihantono John, dkk, **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2003.
- Usman, Husaini. **Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Wahjosumidjo. **Kepemimpinan dan Motivasi**. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- Winardi, **Excellent Jurnal Manajemen**, Vol. 1 No. 1, 2008.
- Wirawan. **Budaya dan Iklim Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat, 2007.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat permohonan izin penelitian dari UNJ



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1110/UN39.12/KM/2017
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

29 Maret 2017

Yth. Pimpinan PT. Nusantara Baskara Jaya
Jl. Batu Ampar III No.19
Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Muhammad Syarifudin**
Nomor Registrasi : 8105100306
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 085780899080

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Nusantara Baskara Jaya"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



Koro Sasmoyo, SH
NIP. 196304031985102001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Koordinator Prodi Pendidikan Ekonomi

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian



SURAT KETERANGAN

No. 037/SK-NBJ/JKT/IV/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini, HRD & GA Manager PT Nusantara Baskara Jaya menerangkan bahwa:

Nama	:	Muhammad Syarifudin
Program Studi	:	Pendidikan Ekonomi
Jurusan	:	Ekonomi dan Administrasi
Asal Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Jakarta
Nomor Registrasi	:	8105100306

Telah melaksanakan penelitian di PT Nusantara Baskara Jaya dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT Nusantara Baskara Jaya Jakarta Timur”** dari bulan Maret – April 2017.

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memajukan Perusahaan, Universitas dan Diri Pribadi yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 20 April 2017

Adhi Utama Nur Zakia, S.Kom, M.M

HRD & GA Manager

Jl. Raya Kufisari Indah No 135, Surabaya T: 031-8479-331
 Jl. Batu Ampar 3 No. 19 Kramatjati Jakarta Timur T: 021-22803302
 hello@nusaraya.co.id | www.nusaraya.co.id



Lampiran 3

KUESIONER UJI COBA IKLIM ORGANISASI

Identitas Responden :

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Divisi :

Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda *check list* (\checkmark) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
SS : Sangat Setuju **TS** : Tidak Setuju
S : Setuju **ST** : Sangat Tidak Setuju
RR : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pelaksanaan peraturan-peraturan perusahaan secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik.					
2.	Saya menjadi kurang semangat dalam bekerja ketika perusahaan tidak memberikan kekuasaan yang lebih luas atas kemampuan yang saya miliki.					
3.	Peraturan yang dilaksanakan dengan tidak jelas di perusahaan ini, membuat saya malas bekerja.					
4.	Perusahaan menjamin keselamatan kerja seluruh karyawan.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.					
6.	Saya merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang saya kerjakan.					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
7.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap saya sangat jelas.					
8.	Saya puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan imbalan yang layak.					
10.	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan hak dan kewajiban karyawan.					
11.	Perusahaan memberikan bonus atas keberhasilan yang saya peroleh.					
12.	Hubungan atasan dan bawahan berjalan harmonis.					
13.	Kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa nyaman dalam bekerja.					
14.	Hubungan yang baik antara bawahan dan atasan menumbuhkan rasa saling menghormati.					
15.	Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kinerja.					
16.	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dalam keadaan menyenangkan.					
17.	Saya tidak peduli dengan masalah perusahaan.					
18.	Saya selalu terlibat dalam perkembangan perusahaan.					
19.	Saya selalu mendapatkan bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
20.	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang inovatif.					
21.	Saya siap mencari pekerjaan di perusahaan lain.					
22.	Saya merasa rugi bila meninggalkan perusahaan.					
23.	Saya selalu loyal terhadap perusahaan.					
24.	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini.					
25.	Saya selalu aman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
26.	Saya merasa yakin tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan resiko yang didapat.					

Lampiran 4

KUESIONER FINAL IKLIM ORGANISASI

Identitas Responden :

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Divisi :

Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju	TS : Tidak Setuju
S : Setuju	ST : Sangat Tidak Setuju
RR : Ragu – ragu	

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pelaksanaan peraturan-peraturan perusahaan secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik.					
2.	Saya menjadi kurang semangat dalam bekerja ketika perusahaan tidak memberikan kekuasaan yang lebih luas atas kemampuan yang saya miliki.					
3.	Peraturan yang dilaksanakan dengan tidak jelas di perusahaan ini, membuat saya malas bekerja.					
4.	Perusahaan menjamin keselamatan kerja seluruh karyawan.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.					
6.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap saya sangat jelas.					
7.	Saya puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.					

8.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan imbalan yang layak.					
9.	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan hak dan kewajiban karyawan.					
10.	Perusahaan memberikan bonus atas keberhasilan yang saya peroleh.					
11.	Hubungan atasan dan bawahan berjalan harmonis.					
12.	Hubungan yang baik antara bawahan dan atasan menumbuhkan rasa saling menghormati.					
13.	Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kinerja.					
14.	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dalam keadaan menyenangkan.					
15.	Saya tidak peduli dengan masalah perusahaan.					
16.	Saya selalu terlibat dalam perkembangan perusahaan.					
17.	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang inovatif.					
18.	Saya siap mencari pekerjaan di perusahaan lain.					
19.	Saya merasa rugi bila meninggalkan perusahaan.					
20.	Saya selalu loyal terhadap perusahaan.					
21.	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini.					
22.	Saya selalu aman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
23.	Saya merasa yakin tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan resiko yang didapat.					

Lampiran 5

KUESIONER UJI COBA MOTIVASI KERJA

Identitas Responden :

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Divisi :

Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda *check list* (\checkmark) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju	TS : Tidak Setuju
S : Setuju	STS : Sangat Tidak Setuju
RR : Ragu – ragu	

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memerlukan ketenangan dalam bekerja.					
2.	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari meningkatkan semangat kerja.					
3.	Saya tidak mendapatkan kesempatan belajar hal baru.					
4.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan kehidupan yang lebih layak.					
5.	Saya ingin berpartisipasi dalam setiap mengambil keputusan.					
6.	Saya ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja di perusahaan.					
7.	Saya ingin lebih berhasil dari karyawan lainnya.					

8.	Saya ingin lebih profesional dalam bekerja.					
9.	Saya tidak memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan.					
10.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
11.	Saya berusaha keras memperbaiki kinerja.					
12.	Prioritas utama saya adalah prestasi.					
13.	Harapan saya mendapat jaminan hari tua.					
14.	Saya lebih senang bekerja, ketika pendapat saya dihargai oleh atasan.					
15.	Saya merasa puas dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar.					
16.	Saya menikmati bekerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian.					
17.	Saya menjadi malas bekerja karena ide-ide saya tidak pernah dihargai oleh perusahaan.					
18.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
19.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
20.	Keamanan dalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin.					
21.	Jenis pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
22.	Tugas yang diberikan selalu diberikan deadline penyelesaian.					
23.	Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan.					

24.	Atasan tidak bertindak bijaksana dalam menyelesaikan masalah					
25.	Atasan selalu melakukan pengarahan secara spesifik.					
26.	Atasan bersedia mendengar pendapat dari bawahan.					
27.	Atasan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan.					
28.	Atasan selalu memberikan gagasan kepada saya.					
29.	Atasan selalu mengawasi apa yang bawahan kerjakan.					
30.	Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya.					

Lampiran 6**KUESIONER FINAL MOTIVASI KERJA****Identitas Responden :**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Divisi :

Petunjuk Pengisian :1. Berilah tanda *check list* (\surd) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !

2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju **TS** : Tidak Setuju**S** : Setuju **STS** : Sangat Tidak Setuju**RR** : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memerlukan ketenangan dalam bekerja.					
2.	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari meningkatkan semangat kerja.					
3.	Saya tidak mendapatkan kesempatan belajar hal baru.					
4.	Saya ingin berpartisipasi dalam setiap mengambil keputusan.					
5.	Saya ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja di perusahaan.					
6.	Saya ingin lebih berhasil dari karyawan lainnya.					
7.	Saya ingin lebih profesional dalam bekerja.					
8.	Saya tidak memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan.					

9.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
10.	Saya berusaha keras memperbaiki kinerja.					
11.	Prioritas utama saya adalah prestasi.					
12.	Harapan saya mendapat jaminan hari tua.					
13.	Saya merasa puas dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar.					
14.	Saya menikmati bekerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian.					
15.	Saya menjadi malas bekerja karena ide-ide saya tidak pernah dihargai oleh perusahaan.					
16.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
17.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
18.	Keamanan dalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin.					
19.	Jenis pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
20.	Tugas yang diberikan selalu diberikan deadline penyelesaian.					
21.	Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan.					
22.	Atasan tidak bertindak bijaksana dalam menyelesaikan masalah.					
23.	Atasan bersedia mendengar pendapat dari bawahan.					

24.	Atasan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan.					
25.	Atasan selalu mengawasi apa yang bawahan kerjakan.					
26.	Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya.					

Lampiran 7

Skor Data Uji Coba Variabel X (Iklim Organisasi)

No. Resp.	Butir Pernyataan																										X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	2	5	5	107	11449
2	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	5	3	4	4	4	97	9409
3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	2	4	4	5	4	5	112	12544
4	4	4	4	2	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	3	5	3	5	4	4	103	10609
5	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	5	2	5	5	3	4	3	5	4	3	86	7396
6	5	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	4	106	11236
7	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	3	93	8649
8	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	93	8649
9	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	5	3	93	8649
10	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	93	8649
11	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	2	3	3	94	8836
12	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	1	4	5	4	3	5	5	5	111	12321
13	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	116	13456
14	3	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	3	4	5	5	110	12100
15	3	4	4	4	3	5	4	5	2	4	5	4	3	5	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	100	10000
16	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	5	2	2	2	3	3	5	2	3	4	3	3	5	3	84	7056
17	3	1	4	5	3	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	2	5	5	3	4	3	94	8836
18	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	97	9409
19	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	113	12769
20	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	5	2	5	96	9216
21	5	5	4	5	3	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	5	105	11025
22	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	5	1	3	3	2	4	5	3	2	2	2	2	2	3	70	4900
23	2	3	5	2	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	74	5476
24	3	3	3	2	3	5	4	4	1	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	1	4	4	3	5	3	93	8649
25	4	3	4	3	3	5	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	3	3	5	1	3	3	4	3	3	4	83	6889
26	3	3	3	2	3	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	86	7396
27	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	116	13456
28	3	3	3	2	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	1	3	5	3	3	3	2	83	6889
29	4	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	113	12769
30	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	114	12996
ΣX	116	111	112	117	113	116	121	116	102	119	120	114	110	120	108	108	108	111	108	104	100	121	114	107	122	117	2935	291683
ΣXi ²	474	441	438	499	453	472	505	474	384	491	506	456	442	508	416	418	406	433	420	404	364	509	454	417	528	479		

Lampiran 8

Data Perhitungan Validitas Variabel X (Iklim Organisasi)

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	116	474	11539	25,47	190,33	4542,17	0,560	0,361	Valid
2	111	441	11119	30,30	259,50	4542,17	0,699	0,361	Valid
3	112	438	11090	19,87	132,67	4542,17	0,442	0,361	Valid
4	117	499	11773	42,70	326,50	4542,17	0,741	0,361	Valid
5	113	453	11216	27,37	160,83	4542,17	0,456	0,361	Valid
6	116	472	11322	23,47	-26,67	4542,17	-0,082	0,361	Drop
7	121	505	11946	16,97	108,17	4542,17	0,390	0,361	Valid
8	116	474	11519	25,47	170,33	4542,17	0,501	0,361	Valid
9	102	384	10240	37,20	261,00	4542,17	0,635	0,361	Valid
10	119	491	11813	18,97	170,83	4542,17	0,582	0,361	Valid
11	120	506	11966	26,00	226,00	4542,17	0,658	0,361	Valid
12	114	456	11339	22,80	186,00	4542,17	0,578	0,361	Valid
13	110	442	10814	38,67	52,33	4542,17	0,125	0,361	Drop
14	120	508	11975	28,00	235,00	4542,17	0,659	0,361	Valid
15	108	416	10838	27,20	272,00	4542,17	0,774	0,361	Valid
16	108	418	10853	29,20	287,00	4542,17	0,788	0,361	Valid
17	108	406	10711	17,20	145,00	4542,17	0,519	0,361	Valid
18	111	433	11030	22,30	170,50	4542,17	0,536	0,361	Valid
19	108	420	10394	31,20	-172,00	4542,17	-0,457	0,361	Drop
20	104	404	10400	43,47	225,33	4542,17	0,507	0,361	Valid
21	100	364	9967	30,67	183,67	4542,17	0,492	0,361	Valid
22	121	509	11960	20,97	122,17	4542,17	0,396	0,361	Valid
23	114	454	11317	20,80	164,00	4542,17	0,534	0,361	Valid
24	107	417	10718	35,37	249,83	4542,17	0,623	0,361	Valid
25	122	528	12178	31,87	242,33	4542,17	0,637	0,361	Valid
26	117	479	11646	22,70	199,50	4542,17	0,621	0,361	Valid

Lampiran 9

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel X (Iklim Organisasi)

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 2935
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 291683
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 291683 - \frac{2935^2}{30} = 4542,17$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 116
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 3^2$
 $= 474$
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 474 - \frac{116^2}{30} = 25,47$
7. Kolom $\Sigma X \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 107) + (4 \times 97) + (4 \times 112) + \dots + (3 \times 114)$
 $= 11539$
8. Kolom $\Sigma x \cdot x_t$ = $\Sigma X \cdot X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 11539 - \frac{116 \times 2935}{30}$
 $= 190,33$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x \cdot x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{190,33}{\sqrt{25,47 \cdot 4542,17}} = 0,560$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 10

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid
Iklim Organisasi

No. Resp.	Butir Pernyataan																							X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	1	5	4	4	2	5	5	93	8649
2	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	5	3	4	4	4	87	7569
3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	2	4	4	5	4	5	100	10000
4	4	4	4	2	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	92	8464
5	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	5	2	5	3	4	3	5	4	3	75	5625
6	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	93	8649
7	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	84	7056
8	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	84	7056
9	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3	82	6724
10	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	4	84	7056
11	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	2	3	3	85	7225
12	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	103	10609
13	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	103	10609
14	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	102	10404
15	3	4	4	4	3	4	5	2	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	90	8100
16	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	5	3	70	4900
17	3	1	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	5	5	3	4	3	81	6561
18	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	88	7744
19	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	104	10816
20	4	4	4	5	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	2	5	84	7056
21	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	5	93	8649
22	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	57	3249
23	2	3	5	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	62	3844
24	3	3	3	2	3	4	4	1	5	5	5	4	4	3	3	4	5	1	4	4	3	5	3	81	6561
25	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	68	4624
26	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	75	5625
27	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	106	11236
28	3	3	3	2	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	3	5	3	3	3	2	72	5184
29	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	104	10816
30	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	99	9801
ΣX	116	111	112	117	113	121	116	102	119	120	114	120	108	108	108	111	104	100	121	114	107	122	117	2601	230461
ΣX_i^2	474	441	438	499	453	505	474	384	491	506	456	508	416	418	406	433	404	364	509	454	417	528	479		
$\Sigma X_i X_j$	10262	9904	9825	10475	9984	10618	10241	9124	10508	10658	10081	10654	9647	9660	9518	9803	9270	8865	10612	10040	9538	10823	10351		
S_i^2	0,85	1,01	0,66	1,42	0,91	0,57	0,85	1,24	0,63	0,87	0,76	0,93	0,91	0,97	0,57	0,74	1,45	1,02	0,70	0,69	1,18	1,06	0,76		

Lampiran 11

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Iklim Organisasi)**

$$\Sigma X_t = 2601$$

$$\Sigma X_t^2 = 230461$$

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	116	474	10262	25,47	204,80	4954,30	0,577	0,361	Valid
2	111	441	9904	30,30	280,30	4954,30	0,723	0,361	Valid
3	112	438	9825	19,87	114,60	4954,30	0,365	0,361	Valid
4	117	499	10475	42,70	331,10	4954,30	0,720	0,361	Valid
5	113	453	9984	27,37	186,90	4954,30	0,508	0,361	Valid
6	121	505	10618	16,97	127,30	4954,30	0,439	0,361	Valid
7	116	474	10241	25,47	183,80	4954,30	0,517	0,361	Valid
8	102	384	9124	37,20	280,60	4954,30	0,654	0,361	Valid
9	119	491	10508	18,97	190,70	4954,30	0,622	0,361	Valid
10	120	506	10658	26,00	254,00	4954,30	0,708	0,361	Valid
11	114	456	10081	22,80	197,20	4954,30	0,587	0,361	Valid
12	120	508	10654	28,00	250,00	4954,30	0,671	0,361	Valid
13	108	416	9647	27,20	283,40	4954,30	0,772	0,361	Valid
14	108	418	9660	29,20	296,40	4954,30	0,779	0,361	Valid
15	108	406	9518	17,20	154,40	4954,30	0,529	0,361	Valid
16	111	433	9803	22,30	179,30	4954,30	0,539	0,361	Valid
17	104	404	9270	43,47	253,20	4954,30	0,546	0,361	Valid
18	100	364	8865	30,67	195,00	4954,30	0,500	0,361	Valid
19	121	509	10612	20,97	121,30	4954,30	0,376	0,361	Valid
20	114	454	10040	20,80	156,20	4954,30	0,487	0,361	Valid
21	107	417	9538	35,37	261,10	4954,30	0,624	0,361	Valid
22	122	528	10823	31,87	245,60	4954,30	0,618	0,361	Valid
23	117	479	10351	22,70	207,10	4954,30	0,618	0,361	Valid

Lampiran 12

**Data Hasil Uji Realibilitas Variabel X
(Iklim Organisasi)**

No.	Varians
1	0,85
2	1,01
3	0,66
4	1,42
5	0,91
6	0,57
7	0,85
8	1,24
9	0,63
10	0,87
11	0,76
12	0,93
13	0,91
14	0,97
15	0,57
16	0,74
17	1,45
18	1,02
19	0,70
20	0,69
21	1,18
22	1,06
23	0,76
Σ	20,76

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{474 - \frac{116^2}{30}}{30} = 0,85$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{230461 - \frac{2601^2}{30}}{30} = 165,14$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{23}{23-1} \left(1 - \frac{20,76}{165,1} \right)$$

$$= 0,914$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 13

**Skor Data Uji Coba Instrumen Variabel Y
(Motivasi Kerja)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																														Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	5	3	4	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4	3	2	110	12100
2	4	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	2	4	3	3	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4	4	4	123	15129
3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	126	15876
4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	1	5	5	129	16641
5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	118	13924
6	4	4	4	2	4	2	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	3	4	112	12544
7	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	111	12321
8	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	4	1	5	3	5	3	4	109	11881
9	5	5	4	5	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	5	2	4	3	5	3	3	4	3	105	11025
10	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	2	3	4	3	5	5	4	3	2	4	3	3	4	3	3	1	107	11449
11	3	2	3	5	1	3	3	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	5	2	2	4	2	3	77	5929
12	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	124	15376
13	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	126	15876
14	4	5	4	3	5	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	2	112	12544
15	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	2	4	4	126	15876
16	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	2	5	5	3	4	3	3	3	4	2	5	3	3	4	4	3	5	3	2	109	11881
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	2	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	2	2	108	11664
18	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	3	3	84	7056
19	4	2	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	5	2	2	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	111	12321
20	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	2	5	4	122	14884
21	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	131	17161
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	138	19044
23	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	2	5	4	4	4	124	15376
24	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	1	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	1	111	12321
25	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	3	5	4	128	16384
26	3	2	3	5	2	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	2	3	102	10404
27	2	2	3	5	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	2	3	1	1	1	91	8281
28	3	2	3	5	4	4	3	3	4	3	1	3	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	100	10000
29	3	3	2	2	4	2	3	5	2	3	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	101	10201
30	3	2	2	5	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	5	4	2	3	3	4	3	3	3	5	2	2	5	2	2	91	8281
ΣYi	119	115	118	130	120	110	96	108	111	108	104	100	121	120	99	116	119	110	115	123	119	114	108	118	117	101	116	110	105	96	3366	383750
ΣYi^2	491	477	492	592	508	432	322	406	433	414	404	364	509	508	353	480	497	444	461	531	499	458	424	484	485	365	476	446	401	346		
$\Sigma YiYt$	13566	13223	13537	14664	13744	12640	10896	12287	12658	12305	11912	11423	13725	13496	11263	13226	13565	12686	13089	13994	13540	12962	12433	13479	13089	11473	13332	12361	12122	11060		
r_{hitung}	0,631	0,682	0,722	0,187	0,678	0,714	0,416	0,524	0,553	0,479	0,473	0,470	0,417	0,078	0,388	0,482	0,547	0,692	0,531	0,480	0,465	0,441	0,682	0,689	-0,092	0,361	0,775	0,037	0,755	0,594		
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Ket.	valid	valid	valid	Drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Drop	valid	valid	Drop	valid	valid		

Lampiran 14

Data Perhitungan Uji Coba Variabel Y

(Motivasi Kerja)

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y.Y_t$	Σy^2	$\Sigma y.y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	119	491	13566	18,97	214,20	6084,80	0,631	0,361	Valid
2	115	477	13223	36,17	320,00	6084,80	0,682	0,361	Valid
3	118	492	13537	27,87	297,40	6084,80	0,722	0,361	Valid
4	130	592	14664	28,67	78,00	6084,80	0,187	0,361	Drop
5	120	508	13744	28,00	280,00	6084,80	0,678	0,361	Valid
6	110	432	12640	28,67	298,00	6084,80	0,714	0,361	Valid
7	96	322	10896	14,80	124,80	6084,80	0,416	0,361	Valid
8	108	406	12287	17,20	169,40	6084,80	0,524	0,361	Valid
9	111	433	12658	22,30	203,80	6084,80	0,553	0,361	Valid
10	108	414	12305	25,20	187,40	6084,80	0,479	0,361	Valid
11	104	404	11912	43,47	243,20	6084,80	0,473	0,361	Valid
12	100	364	11423	30,67	203,00	6084,80	0,470	0,361	Valid
13	121	509	13725	20,97	148,80	6084,80	0,417	0,361	Valid
14	120	508	13496	28,00	32,00	6084,80	0,078	0,361	Drop
15	99	353	11263	26,30	155,20	6084,80	0,388	0,361	Valid
16	116	480	13226	31,47	210,80	6084,80	0,482	0,361	Valid
17	119	497	13565	24,97	213,20	6084,80	0,547	0,361	Valid
18	110	444	12686	40,67	344,00	6084,80	0,692	0,361	Valid
19	115	461	13089	20,17	186,00	6084,80	0,531	0,361	Valid
20	123	531	13994	26,70	193,40	6084,80	0,480	0,361	Valid
21	119	499	13540	26,97	188,20	6084,80	0,465	0,361	Valid
22	114	458	12962	24,80	171,20	6084,80	0,441	0,361	Valid
23	108	424	12433	35,20	315,40	6084,80	0,682	0,361	Valid
24	118	484	13479	19,87	239,40	6084,80	0,689	0,361	Valid
25	117	485	13089	28,70	-38,40	6084,80	-0,092	0,361	Drop
26	101	365	11473	24,97	140,80	6084,80	0,361	0,361	Valid
27	116	476	13332	27,47	316,80	6084,80	0,775	0,361	Valid
28	110	446	12361	42,67	19,00	6084,80	0,037	0,361	Drop
29	105	401	12122	33,50	341,00	6084,80	0,755	0,361	Valid
30	96	346	11060	38,80	288,80	6084,80	0,594	0,361	Valid

Lampiran 15

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel Y (Motivasi Kerja)

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 3366
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 383750
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 383750 - \frac{3366^2}{30} = 6084,80$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 119
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 3^2$
= 491
6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 491 - \frac{119^2}{30} = 18,97$
7. Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
= $(4 \times 110) + (4 \times 123) + (4 \times 126) + \dots + (3 \times 91)$
= 13566
8. Kolom $\Sigma y \cdot y_t$ = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 13566 - \frac{119 \times 3366}{30}$
= 214,20
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{214,20}{\sqrt{18,97 \cdot 6084,80}} = 0,631$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 16

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid

Motivasi Kerja

No. Resp.	Butir Pernyataan																										Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	3	2	96	9216
2	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	2	4	3	4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	4	107	11449
3	4	4	4	5	5	3	4	4	2	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	110	12100
4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	117	13689
5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	100	10000
6	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	96	9216
7	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	96	9216
8	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	5	4	3	5	5	3	5	3	4	5	3	3	4	96	9216
9	5	5	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	5	2	4	5	3	4	3	90	8100
10	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	2	3	4	3	5	5	4	3	2	4	3	4	3	1	92	8464
11	3	2	3	1	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	62	3844
12	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	107	11449
13	4	4	5	5	4	2	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	107	11449
14	4	5	4	5	4	3	4	3	2	4	5	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	2	97	9409
15	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	113	12769
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	5	3	4	3	3	3	4	2	5	3	3	4	3	3	2	90	8100
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	2	4	3	3	5	3	3	3	3	2	2	91	8281
18	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	67	4489
19	4	2	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	2	2	4	3	5	3	3	5	4	5	4	4	3	95	9025
20	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	105	11025
21	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	114	12996
22	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	118	13924
23	4	5	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	2	4	2	5	4	4	106	11236
24	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	1	4	3	5	5	2	4	3	4	4	4	4	3	5	3	1	96	9216
25	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	115	13225
26	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	84	7056
27	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	2	3	1	1	77	5929
28	3	2	3	4	4	3	3	4	3	1	3	5	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	85	7225
29	3	3	2	4	2	3	5	2	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	88	7744
30	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	5	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	72	5184
ΣY _i	119	115	118	120	110	96	108	111	108	104	100	121	99	116	119	110	115	123	119	114	108	118	101	116	105	96	2889	284241
ΣY _i ²	491	477	492	508	432	322	406	433	414	404	364	509	353	480	497	444	461	531	499	458	424	484	365	476	401	346		
ΣY _i Y _i	11668	11389	11656	11830	10883	9376	10570	10895	10589	10266	9833	11789	9707	11376	11671	10932	11273	12050	11666	11142	10714	11616	9875	11489	10454	9532		
S _i ²	0,63	1,21	0,93	0,93	0,96	0,49	0,57	0,74	0,84	1,45	1,02	0,70	0,88	1,05	0,83	1,36	0,67	0,89	0,90	0,83	1,17	0,66	0,83	0,92	1,12	1,29		

Lampiran 17

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Motivasi Kerja)**

$$\Sigma Y_t = 2889$$

$$\Sigma Y_t^2 = 284241$$

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	119	491	11668	18,97	208,30	6030,30	0,616	0,361	Valid
2	115	477	11389	36,17	314,50	6030,30	0,673	0,361	Valid
3	118	492	11656	27,87	292,60	6030,30	0,714	0,361	Valid
4	120	508	11830	28,00	274,00	6030,30	0,667	0,361	Valid
5	110	432	10883	28,67	290,00	6030,30	0,697	0,361	Valid
6	96	322	9376	14,80	131,20	6030,30	0,439	0,361	Valid
7	108	406	10570	17,20	169,60	6030,30	0,527	0,361	Valid
8	111	433	10895	22,30	205,70	6030,30	0,561	0,361	Valid
9	108	414	10589	25,20	188,60	6030,30	0,484	0,361	Valid
10	104	404	10266	43,47	250,80	6030,30	0,490	0,361	Valid
11	100	364	9833	30,67	203,00	6030,30	0,472	0,361	Valid
12	121	509	11789	20,97	136,70	6030,30	0,384	0,361	Valid
13	99	353	9707	26,30	173,30	6030,30	0,435	0,361	Valid
14	116	480	11376	31,47	205,20	6030,30	0,471	0,361	Valid
15	119	497	11671	24,97	211,30	6030,30	0,545	0,361	Valid
16	110	444	10932	40,67	339,00	6030,30	0,685	0,361	Valid
17	115	461	11273	20,17	198,50	6030,30	0,569	0,361	Valid
18	123	531	12050	26,70	205,10	6030,30	0,511	0,361	Valid
19	119	499	11666	26,97	206,30	6030,30	0,512	0,361	Valid
20	114	458	11142	24,80	163,80	6030,30	0,424	0,361	Valid
21	108	424	10714	35,20	313,60	6030,30	0,681	0,361	Valid
22	118	484	11616	19,87	252,60	6030,30	0,730	0,361	Valid
23	101	365	9875	24,97	148,70	6030,30	0,383	0,361	Valid
24	116	476	11489	27,47	318,20	6030,30	0,782	0,361	Valid
25	105	401	10454	33,50	342,50	6030,30	0,762	0,361	Valid
26	96	346	9532	38,80	287,20	6030,30	0,594	0,361	Valid

Lampiran 18

**Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y
Motivasi Kerja**

No.	Varians
1	0,63
2	1,21
3	0,93
4	0,93
5	0,96
6	0,49
7	0,57
8	0,74
9	0,84
10	1,45
11	1,02
12	0,70
13	0,88
14	1,05
15	0,83
16	1,36
17	0,67
18	0,89
19	0,90
20	0,83
21	1,17
22	0,66
23	0,83
24	0,92
25	1,12
26	1,29
Σ	23,87

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\Sigma Y_i^2 - \frac{(\Sigma Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{491 - \frac{119^2}{30}}{30} = 0,63$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{284241 - \frac{2889^2}{30}}{30} = 201,01$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma s_i^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{23,87}{201,0} \right)$$

$$= 0,916$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 19

**Data Penelitian Variabel X
(Iklim Organisasi)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																							Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	1	5	4	4	2	4	4	91
2	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	84
3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	2	4	4	5	4	5	99
4	4	4	4	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	90
5	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	5	3	4	3	5	4	3	74
6	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	92
7	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	81
8	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	82
9	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3	79
10	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	82
11	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	82
12	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	101
13	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	102
14	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	100
15	3	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	88
16	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	5	3	70
17	3	1	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	5	3	4	3	78
18	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	87
19	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	103
20	4	4	4	5	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	2	5	83
21	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	5	92
22	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	58
23	2	3	5	2	1	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	60
24	3	3	3	2	3	4	4	1	5	5	4	4	4	3	3	4	5	1	4	4	3	5	3	80
25	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	4	3	3	4	66
26	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	75
27	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	106
28	3	3	3	2	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	3	5	3	3	3	2	72
29	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	104
30	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	98
31	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	2	2	91
32	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	1	4	5	4	4	3	83
33	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	83
34	5	5	5	2	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	2	93
35	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	3	3	3	4	3	2	1	87
36	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	89
37	5	5	3	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	2	4	3	3	89
38	4	2	5	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	5	2	2	2	3	5	3	3	3	3	76
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	93
40	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	2	3	93
41	5	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	85
42	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	1	95
43	4	3	5	4	3	4	2	3	3	3	4	5	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	3	83
44	4	3	5	3	3	4	3	3	4	2	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	77
45	5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	80
46	4	4	5	4	2	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	2	80
47	1	3	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	3	2	80
48	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4	2	3	75
49	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	3	90
50	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	4	5	4	2	2	84

51	2	4	5	5	5	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	5	5	3	2	2	77
52	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	2	2	94
53	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	3	4	5	5	5	3	3	90
54	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	86
55	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	88
56	3	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	3	2	2	3	2	5	2	4	5	4	4	4	87
57	2	3	2	5	2	5	5	4	3	4	3	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	73
58	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	88
59	4	3	5	5	5	5	4	3	4	2	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	86
60	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	5	3	3	78
61	1	3	3	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	5	2	3	3	3	4	4	3	3	3	81
62	5	2	3	3	3	5	4	4	5	2	4	2	3	5	2	3	5	4	5	4	4	4	3	84
63	5	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	4	3	88
64	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	1	4	4	3	2	5	4	3	4	5	5	2	87
65	4	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	5	4	5	5	5	85
66	4	2	2	4	2	5	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	3	5	4	81
67	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	84
68	3	3	3	5	3	4	4	4	5	3	3	4	2	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	85
69	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	2	5	1	3	4	1	4	4	3	1	4	79
70	5	1	3	5	1	4	4	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	5	5	4	4	4	76
71	1	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	2	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	90
72	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	2	2	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	91
73	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3	2	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	90
74	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	86
75	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	95
76	3	4	5	4	2	5	4	2	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	92
77	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	88
78	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	87
79	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	3	86
80	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	5	4	85
81	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	2	3	4	5	4	5	3	89
82	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	2	3	2	96
83	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	2	1	94
84	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	2	3	97
85	3	4	5	2	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	89
86	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	5	3	4	3	2	3	69
87	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	5	5	3	4	4	5	5	5	5	89
88	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	82
89	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	2	1	94
Σ	340	317	342	362	315	375	349	327	353	335	332	318	320	331	312	306	322	311	367	342	341	309	305	7631

Lampiran 20

Data Penelitian Variabel Y
(Motivasi Kerja)

No. Resp.	Butir Pernyataan																										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	2	2	3	4	4	4	99
2	2	3	3	2	4	4	5	4	4	1	5	4	2	5	5	5	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	95
3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	2	4	4	5	5	2	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	102
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	102
5	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	92
6	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	105
7	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	92
8	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	90
9	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	5	2	4	4	3	4	3	84
10	1	1	5	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	2	3	3	3	3	1	79
11	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	67
12	3	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	113
13	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	103
14	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	3	2	106
15	3	4	3	5	3	3	5	5	2	2	4	3	5	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	96
16	3	5	3	2	4	3	4	3	4	4	2	5	3	4	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	2	86
17	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	76
18	5	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	69
19	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	111
20	5	3	5	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	2	2	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	97
21	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	106
22	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	87
23	3	3	2	2	4	5	2	2	4	2	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	5	2	3	5	4	78
24	3	3	2	4	2	3	5	2	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	88
25	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	2	3	1	1	77
26	3	4	3	3	5	4	3	2	3	4	3	5	5	4	3	2	4	3	4	3	1	2	3	3	2	2	83
27	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	2	4	4	4	3	112
28	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	5	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	72
29	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	105
30	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	5	109
31	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	5	5	5	4	5	5	3	100
32	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	93
33	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	75
34	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	107
35	2	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	98
36	3	3	3	4	4	2	4	4	5	5	2	3	3	3	4	5	4	4	1	3	3	4	3	3	2	5	89
37	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	2	4	5	3	4	93
38	3	5	5	5	4	2	3	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	3	99
39	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	2	3	3	5	5	5	4	4	4	101
40	1	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	108
41	3	3	4	2	3	3	4	2	3	5	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	5	5	88
42	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	105
43	4	3	5	5	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2	4	4	3	85
44	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	5	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	85
45	3	3	4	5	4	3	4	3	2	4	5	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	2	94
46	5	5	5	4	3	3	3	3	2	2	2	5	5	4	5	3	3	2	5	4	5	5	2	4	4	3	96
47	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	2	3	1	1	2	3	4	3	4	80
48	3	2	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	2	5	2	2	5	2	4	2	4	4	80
49	3	3	2	2	5	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	102
50	3	4	2	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	5	4	4	3	5	3	5	5	4	3	4	4	94

51	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	5	3	2	2	4	5	5	5	5	2	4	2	96
52	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	104
53	4	4	4	5	5	3	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	5	4	2	3	3	2	4	4	5	5	91	
54	3	3	3	2	2	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	90	
55	3	4	5	5	4	3	5	3	4	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	5	4	4	4	3	5	2	96	
56	3	4	3	4	4	2	5	3	4	3	3	3	4	2	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	87	
57	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	5	2	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	86	
58	3	3	4	3	5	1	4	3	5	5	2	4	3	4	4	4	4	3	5	3	1	2	4	4	4	4	91	
59	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	5	5	5	3	3	71	
60	2	2	3	5	3	3	3	3	4	4	2	4	4	5	5	2	3	3	3	4	5	4	5	2	3	3	89	
61	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	2	3	3	4	5	4	4	5	4	99	
62	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	97	
63	3	2	3	4	4	3	3	4	3	1	3	5	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
64	2	4	5	5	3	4	4	4	3	1	3	4	5	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	1	4	3	87	
65	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	2	4	3	3	5	3	3	3	3	2	2	4	5	5	5	3	93	
66	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	68	
67	2	2	3	2	5	3	3	5	4	5	2	4	3	4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	97	
68	3	3	4	3	1	3	5	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	2	5	89	
69	3	2	2	2	4	2	4	3	2	2	5	2	2	2	2	5	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4	74	
70	3	3	3	2	4	3	3	4	3	5	1	4	3	5	5	2	4	3	4	4	4	4	3	5	3	1	88	
71	4	5	4	4	1	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	2	4	2	5	4	4	4	4	4	3	1	100	
72	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	104	
73	5	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	2	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	2	4	95	
74	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	86	
75	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	3	4	4	3	5	104	
76	3	3	5	3	4	2	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	103	
77	3	5	2	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	90	
78	2	3	3	3	2	3	4	3	5	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	5	3	4	5	81	
79	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	2	3	4	4	4	4	3	2	5	3	3	4	2	3	3	3	91	
80	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	5	5	3	3	3	2	5	3	92	
81	3	4	3	2	4	5	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	3	4	5	3	2	5	4	5	4	5	98	
82	4	3	4	3	3	2	3	3	2	5	4	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	100	
83	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	3	2	5	5	5	5	5	4	4	103	
84	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	101	
85	2	3	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	94	
86	1	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	83	
87	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	5	5	3	95	
88	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	5	3	4	3	2	92	
89	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	115	
Σ	291	314	316	307	325	288	330	313	311	321	278	339	317	331	339	317	334	301	325	328	315	325	325	329	333	305	8257	

Lampiran 21

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Iklim Organisasi)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 106 - 58 \\ &= 48 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,94 \\ &= 1 + 6,43 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{48}{7} = 6,857 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
58 - 64	57,5	64,5	2	2,2%
65 - 71	64,5	71,5	3	3,4%
72 - 78	71,5	78,5	11	12,4%
79 - 85	78,5	85,5	25	28,1%
86 - 92	85,5	92,5	30	33,7%
93 - 99	92,5	99,5	12	13,5%
100 - 106	99,5	106,5	6	6,7%
Jumlah			89	100%

Lampiran 22

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Motivasi Kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 115 - 67 \\ &= 48 \end{aligned}$$

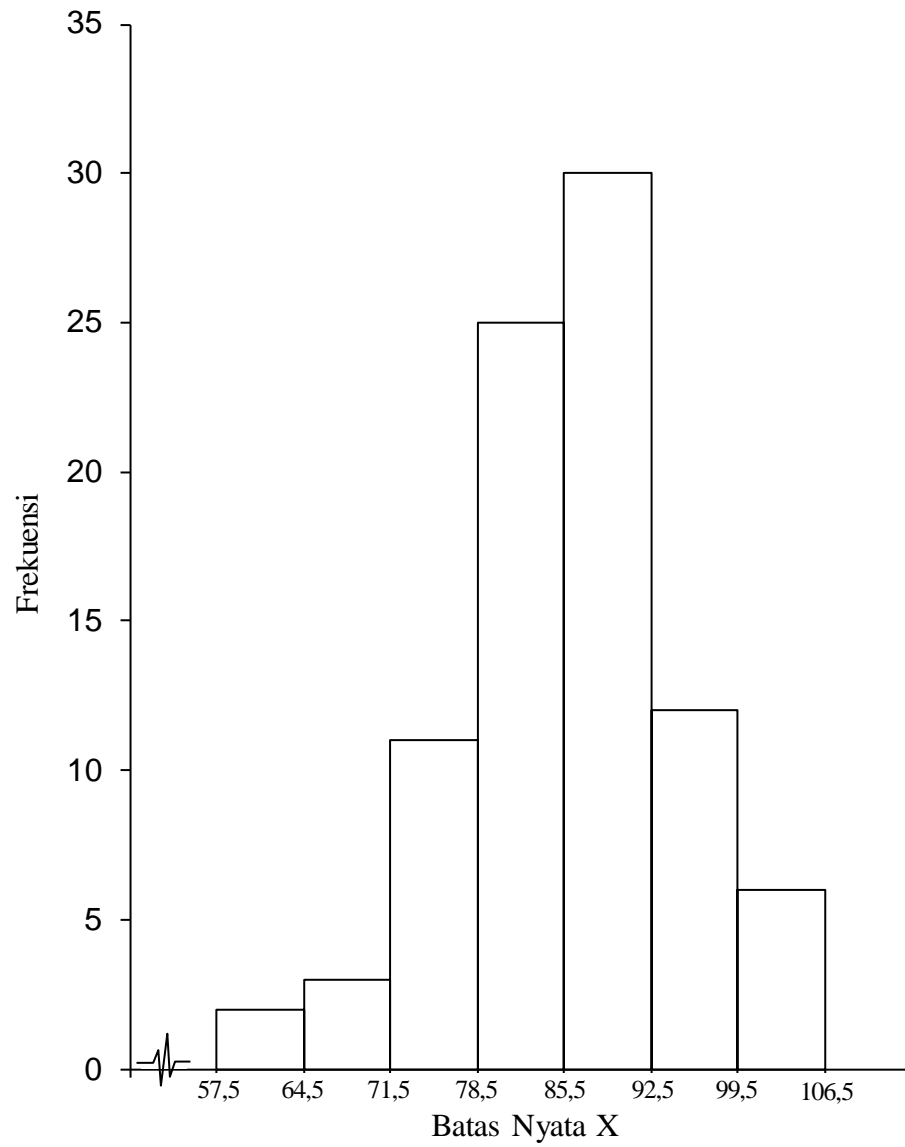
2. Banyaknya Interval Kelas

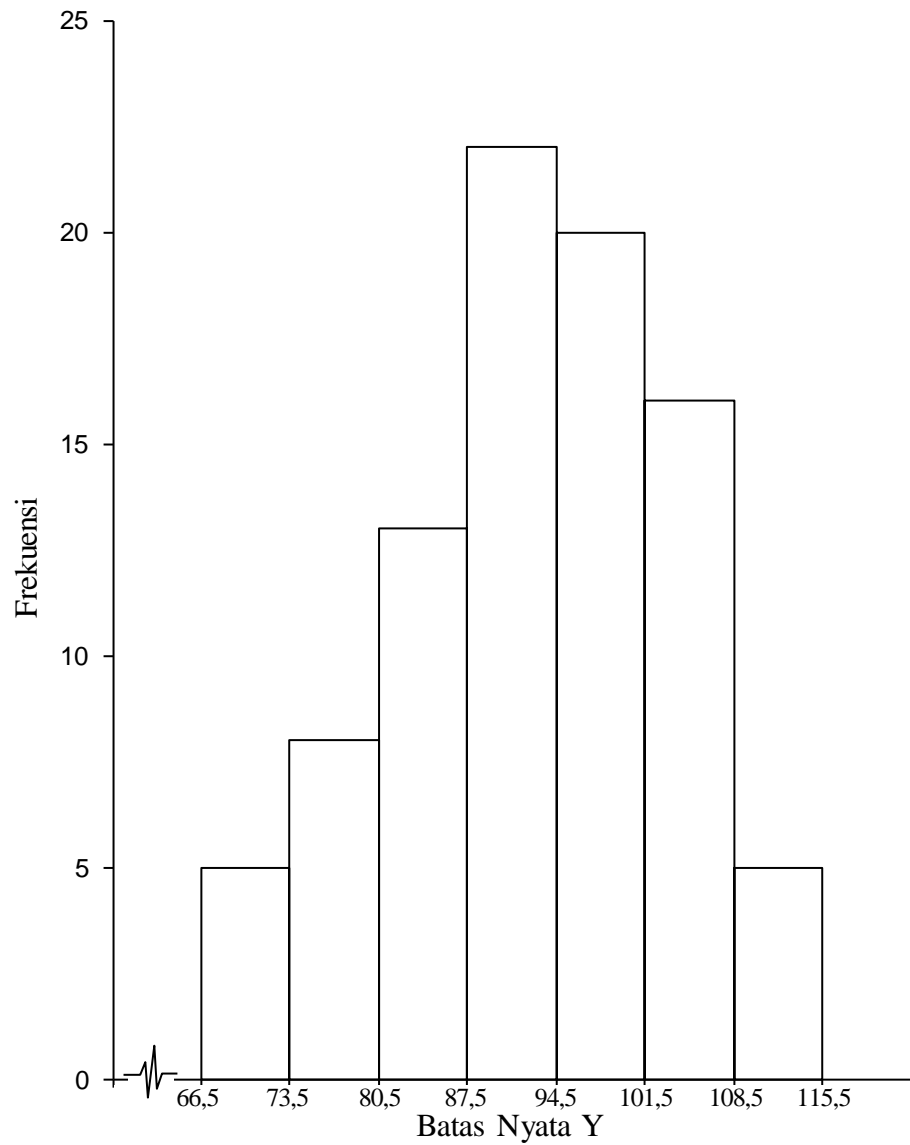
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,94 \\ &= 1 + 6,43 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{48}{7} = 6,86 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
67 - 73	66,5	73,5	5	5,6%
74 - 80	73,5	80,5	8	9,0%
81 - 87	80,5	87,5	13	14,6%
88 - 94	87,5	94,5	22	24,7%
95 - 101	94,5	101,5	20	22,5%
102 - 108	101,5	108,5	16	18,0%
109 - 115	108,5	115,5	5	5,6%
Jumlah			89	100%

Lampiran 23**Grafik Histogram Variabel X (Iklim Organisasi)**

Lampiran 24**Grafik Histogram Variabel Y (Motivasi Kerja)**

Lampiran 25

**Hasil Data Mentah Variabel X (Iklim Organisasi)
dan Variabel Y (Motivasi Kerja)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	91	99
2	84	95
3	99	102
4	90	102
5	74	92
6	92	105
7	81	92
8	82	90
9	79	84
10	82	79
11	82	67
12	101	113
13	102	103
14	100	106
15	88	96
16	70	86
17	78	76
18	87	69
19	103	111
20	83	97
21	92	106
22	58	87
23	60	78
24	80	88
25	66	77
26	75	83
27	106	112
28	72	72
29	104	105
30	98	109
31	91	100
32	83	93
33	83	75
34	93	107
35	87	98
36	89	89
37	89	93
38	76	99
39	93	101
40	93	108

41	85	88
42	95	105
43	83	85
44	77	85
45	80	94
46	80	96
47	80	80
48	75	80
49	90	102
50	84	94
51	77	96
52	94	104
53	90	91
54	86	90
55	88	96
56	87	87
57	73	86
58	88	91
59	86	71
60	78	89
61	81	99
62	84	97
63	88	84
64	87	87
65	85	93
66	81	68
67	84	97
68	85	89
69	79	74
70	76	88
71	90	100
72	91	104
73	90	95
74	86	86
75	95	104
76	92	103
77	88	90
78	87	81
79	86	91
80	85	92
81	89	98
82	96	100
83	94	103
84	97	101
85	89	94
86	69	83
87	89	95
88	82	92
89	94	115

Lampiran 26

**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	91	99	5,26	6,22	27,65	38,75
2	84	95	-1,74	2,22	3,03	4,95
3	99	102	13,26	9,22	175,79	85,10
4	90	102	4,26	9,22	18,13	85,10
5	74	92	-11,74	-0,78	137,86	0,60
6	92	105	6,26	12,22	39,17	149,44
7	81	92	-4,74	-0,78	22,48	0,60
8	82	90	-3,74	-2,78	14,00	7,70
9	79	84	-6,74	-8,78	45,45	77,01
10	82	79	-3,74	-13,78	14,00	189,76
11	82	67	-3,74	-25,78	14,00	664,37
12	101	113	15,26	20,22	232,82	409,04
13	102	103	16,26	10,22	264,34	104,54
14	100	106	14,26	13,22	203,30	174,89
15	88	96	2,26	3,22	5,10	10,40
16	70	86	-15,74	-6,78	247,80	45,90
17	78	76	-7,74	-16,78	59,93	281,41
18	87	69	1,26	-23,78	1,58	565,26
19	103	111	17,26	18,22	297,85	332,14
20	83	97	-2,74	4,22	7,52	17,85
21	92	106	6,26	13,22	39,17	174,89
22	58	87	-27,74	-5,78	769,59	33,35
23	60	78	-25,74	-14,78	662,63	218,31
24	80	88	-5,74	-4,78	32,97	22,80
25	66	77	-19,74	-15,78	389,73	248,86
26	75	83	-10,74	-9,78	115,38	95,56
27	106	112	20,26	19,22	410,40	369,59
28	72	72	-13,74	-20,78	188,83	431,61
29	104	105	18,26	12,22	333,37	149,44
30	98	109	12,26	16,22	150,27	263,24
31	91	100	5,26	7,22	27,65	52,20
32	83	93	-2,74	0,22	7,52	0,05
33	83	75	-2,74	-17,78	7,52	315,96
34	93	107	7,26	14,22	52,68	202,34
35	87	98	1,26	5,22	1,58	27,30
36	89	89	3,26	-3,78	10,62	14,25
37	89	93	3,26	0,22	10,62	0,05
38	76	99	-9,74	6,22	94,90	38,75
39	93	101	7,26	8,22	52,68	67,65
40	93	108	7,26	15,22	52,68	231,79

41	85	88	-0,74	-4,78	0,55	22,80
42	95	105	9,26	12,22	85,72	149,44
43	83	85	-2,74	-7,78	7,52	60,45
44	77	85	-8,74	-7,78	76,42	60,45
45	80	94	-5,74	1,22	32,97	1,50
46	80	96	-5,74	3,22	32,97	10,40
47	80	80	-5,74	-12,78	32,97	163,21
48	75	80	-10,74	-12,78	115,38	163,21
49	90	102	4,26	9,22	18,13	85,10
50	84	94	-1,74	1,22	3,03	1,50
51	77	96	-8,74	3,22	76,42	10,40
52	94	104	8,26	11,22	68,20	125,99
53	90	91	4,26	-1,78	18,13	3,15
54	86	90	0,26	-2,78	0,07	7,70
55	88	96	2,26	3,22	5,10	10,40
56	87	87	1,26	-5,78	1,58	33,35
57	73	86	-12,74	-6,78	162,35	45,90
58	88	91	2,26	-1,78	5,10	3,15
59	86	71	0,26	-21,78	0,07	474,16
60	78	89	-7,74	-3,78	59,93	14,25
61	81	99	-4,74	6,22	22,48	38,75
62	84	97	-1,74	4,22	3,03	17,85
63	88	84	2,26	-8,78	5,10	77,01
64	87	87	1,26	-5,78	1,58	33,35
65	85	93	-0,74	0,22	0,55	0,05
66	81	68	-4,74	-24,78	22,48	613,81
67	84	97	-1,74	4,22	3,03	17,85
68	85	89	-0,74	-3,78	0,55	14,25
69	79	74	-6,74	-18,78	45,45	352,51
70	76	88	-9,74	-4,78	94,90	22,80
71	90	100	4,26	7,22	18,13	52,20
72	91	104	5,26	11,22	27,65	125,99
73	90	95	4,26	2,22	18,13	4,95
74	86	86	0,26	-6,78	0,07	45,90
75	95	104	9,26	11,22	85,72	125,99
76	92	103	6,26	10,22	39,17	104,54
77	88	90	2,26	-2,78	5,10	7,70
78	87	81	1,26	-11,78	1,58	138,66
79	86	91	0,26	-1,78	0,07	3,15
80	85	92	-0,74	-0,78	0,55	0,60
81	89	98	3,26	5,22	10,62	27,30
82	96	100	10,26	7,22	105,24	52,20
83	94	103	8,26	10,22	68,20	104,54
84	97	101	11,26	8,22	126,75	67,65
85	89	94	3,26	1,22	10,62	1,50
86	69	83	-16,74	-9,78	280,28	95,56
87	89	95	3,26	2,22	10,62	4,95
88	82	92	-3,74	-0,78	14,00	0,60
89	94	115	8,26	22,22	68,20	493,94
Jumlah	7631	8257			7135,06	10295,506

Lampiran 27

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{7631}{89} \\ &= 85,74\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{8257}{89} \\ &= 92,78\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{7135,06}{88} \\ &= 81,080\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{10295,51}{88} \\ &= 116,994\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{81,080} \\ &= 9,004\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{116,994} \\ &= 10,816\end{aligned}$$

Lampiran 28

Data Indikator
Variabel X (Iklim Organisasi)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Struktur	1	340	999	3	333,00	14,41%
		2	317				
		3	342				
2	Tanggung Jawab	4	362	1052	3	350,67	15,18%
		5	315				
		6	375				
3	Upah dan Gaji	7	349	1364	4	341,00	14,76%
		8	327				
		9	353				
		10	335				
4	Kehangatan	11	332	1301	4	325,25	14,08%
		12	318				
		13	320				
		14	331				
5	Dukungan	15	312	940	3	313,33	13,56%
		16	306				
		17	322				
6	Loyalitas Organisasi	18	311	1361	4	340,25	14,73%
		19	367				
		20	342				
		21	341				
6	Resiko	22	309	614	2	307,00	13,29%
		23	305				
				7631	23	2310,5	100%

Lampiran 29

Data Indikator
Variabel Y (Motivasi Kerja)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Internal	1	291	5037	16	314,81	49,44%
		2	314				
		3	316				
		4	307				
		5	325				
		6	288				
		7	330				
		8	313				
		9	311				
		10	321				
		11	278				
		12	339				
		13	317				
		14	331				
		15	339				
		16	317				
2	Eksternal	17	334	3220	10	322,00	50,56%
		18	301				
		19	325				
		20	328				
		21	315				
		22	325				
		23	325				
		24	329				
		25	333				
		26	305				
				8257	26	636,813	100%

Lampiran 30

Data Sub Indikator
Variabel Y (Motivasi Kerja)

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Motivasi Internal	Kebutuhan	1	291	921	3	307,00	13,81%
			2	314				
			3	316				
		Keinginan	4	307	1250	4	312,50	14,06%
			5	325				
			6	288				
			7	330				
		Harapan Pribadi	8	313	1562	5	312,40	14,06%
			9	311				
			10	321				
			11	278				
			12	339				
		Kesenangan Kerja	13	317	1304	4	326,00	14,67%
			14	331				
			15	339				
			16	317				
2	Motivasi Eksternal	Jenis dan Sifat Pekerjaan	17	334	1288	4	322,00	14,49%
			18	301				
			19	325				
			20	328				
		Kepemimpinan	21	315	1294	4	323,50	14,56%
			22	325				
			23	325				
			24	329				
		Pengawasan Supervisi	25	333	638	2	319,00	14,35%
			26	305				
					8257	26	2222,4	100%

Lampiran 31

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	58	87	3364	7569	5046
2	2	1	60	78	3600	6084	4680
3	3	1	66	77	4356	5929	5082
4	4	1	69	83	4761	6889	5727
5	5	1	70	86	4900	7396	6020
6	6	1	72	72	5184	5184	5184
7	7	1	73	86	5329	7396	6278
8	8	1	74	92	5476	8464	6808
9	9	2	75	83	5625	6889	6225
10			75	80	5625	6400	6000
11	10	2	76	88	5776	7744	6688
12			76	99	5776	9801	7524
13	11	2	77	85	5929	7225	6545
14			77	96	5929	9216	7392
15	12	2	78	89	6084	7921	6942
16			78	76	6084	5776	5928
17	13	2	79	74	6241	5476	5846
18			79	84	6241	7056	6636
19	14	4	80	88	6400	7744	7040
20			80	96	6400	9216	7680
21			80	80	6400	6400	6400
22			80	94	6400	8836	7520
23	15	3	81	99	6561	9801	8019
24			81	68	6561	4624	5508
25			81	92	6561	8464	7452
26	16	4	82	92	6724	8464	7544
27			82	90	6724	8100	7380
28			82	79	6724	6241	6478
29			82	67	6724	4489	5494
30	17	4	83	97	6889	9409	8051
31			83	93	6889	8649	7719
32			83	75	6889	5625	6225
33			83	85	6889	7225	7055
34	18	4	84	97	7056	9409	8148
35			84	94	7056	8836	7896
36			84	97	7056	9409	8148
37			84	95	7056	9025	7980

38	19	4	85	93	7225	8649	7905
39			85	92	7225	8464	7820
40			85	89	7225	7921	7565
41			85	88	7225	7744	7480
42	20	4	86	86	7396	7396	7396
43			86	91	7396	8281	7826
44			86	90	7396	8100	7740
45			86	71	7396	5041	6106
46	21	5	87	87	7569	7569	7569
47			87	81	7569	6561	7047
48			87	69	7569	4761	6003
49			87	98	7569	9604	8526
50			87	87	7569	7569	7569
51	22	5	88	91	7744	8281	8008
52			88	84	7744	7056	7392
53			88	90	7744	8100	7920
54			88	96	7744	9216	8448
55			88	96	7744	9216	8448
56	23	5	89	98	7921	9604	8722
57			89	94	7921	8836	8366
58			89	95	7921	9025	8455
59			89	89	7921	7921	7921
60			89	93	7921	8649	8277
61	24	5	90	91	8100	8281	8190
62			90	95	8100	9025	8550
63			90	102	8100	10404	9180
64			90	100	8100	10000	9000
65			90	102	8100	10404	9180
66	25	3	91	104	8281	10816	9464
67			91	100	8281	10000	9100
68			91	99	8281	9801	9009
69	26	3	92	103	8464	10609	9476
70			92	105	8464	11025	9660
71			92	106	8464	11236	9752
72	27	3	93	108	8649	11664	10044
73			93	107	8649	11449	9951
74			93	101	8649	10201	9393
75	28	3	94	104	8836	10816	9776
76			94	103	8836	10609	9682
77			94	115	8836	13225	10810
78	29	2	95	105	9025	11025	9975
79			95	104	9025	10816	9880
80	30	1	96	100	9216	10000	9600
81	31	1	97	101	9409	10201	9797
82	32	1	98	109	9604	11881	10682
83	33	1	99	102	9801	10404	10098
84	34	1	100	106	10000	11236	10600
85	35	1	101	113	10201	12769	11413
86	36	1	102	103	10404	10609	10506
87	37	1	103	111	10609	12321	11433
88	38	1	104	105	10816	11025	10920
89	39	1	106	112	11236	12544	11872
Jumlah	39	89	7631	8257	661429	776341	713790

Lampiran 32**Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier**

Diketahui

$$\begin{aligned}
 n &= 89 \\
 \Sigma X &= 7631 \\
 \Sigma X^2 &= 661429 \\
 \Sigma Y &= 8257 \\
 \Sigma Y^2 &= 776341 \\
 \Sigma XY &= 713790
 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{8257 \cdot 661429 - 7631 \cdot 713790}{89 \cdot 661429 - 7631^2} \\
 &= \frac{5461419253 - 5446931490}{58867181 - 58232161} \\
 &= \frac{14487763}{635020} \\
 &= 22,8147
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{89 \cdot 713790 - 7631 \cdot 8257}{89 \cdot 661429 - 7631^2} \\
 &= \frac{63527310 - 63009167}{58867181 - 58232161} \\
 &= \frac{518143}{635020} \\
 &= 0,81595
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 22,81 + 0,816X$$

Lampiran 33

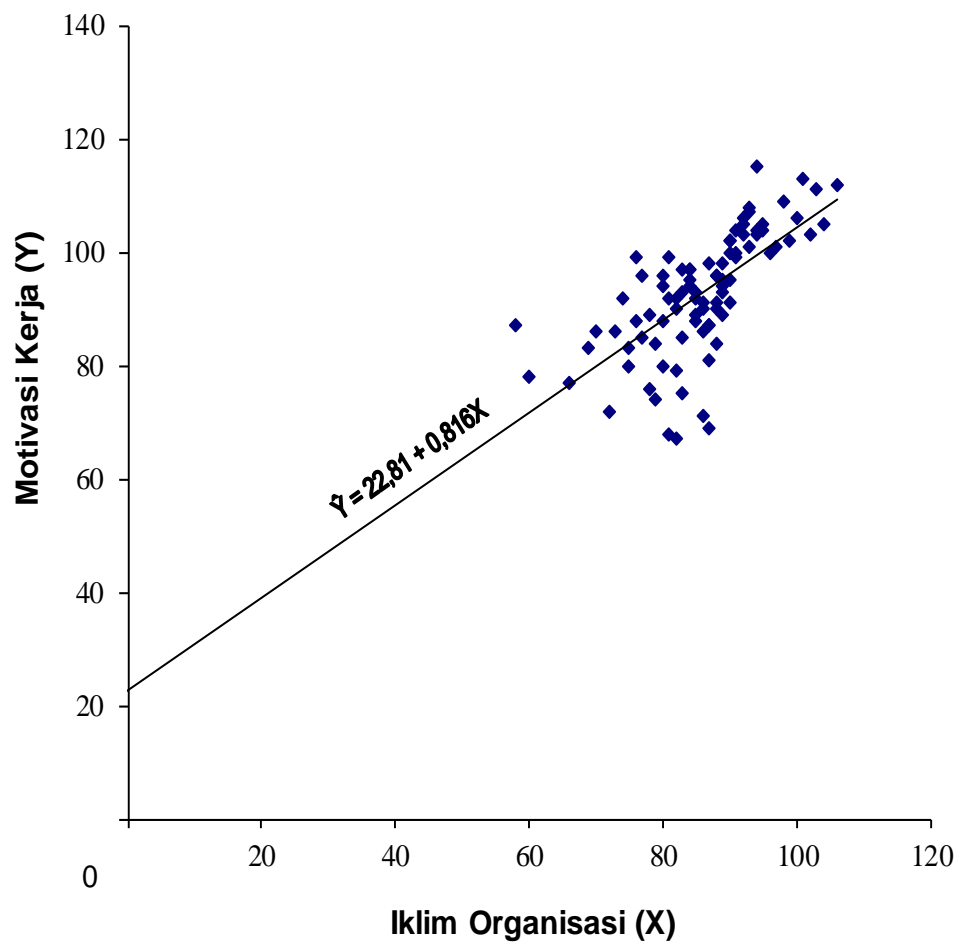
Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 22,81 + 0,816X$	\hat{Y}
1	58	22,81 + 0,816 . 58	70,140
2	60	22,81 + 0,816 . 60	71,772
3	66	22,81 + 0,816 . 66	76,667
4	69	22,81 + 0,816 . 69	79,115
5	70	22,81 + 0,816 . 70	79,931
6	72	22,81 + 0,816 . 72	81,563
7	73	22,81 + 0,816 . 73	82,379
8	74	22,81 + 0,816 . 74	83,195
9	75	22,81 + 0,816 . 75	84,011
10	75	22,81 + 0,816 . 75	84,011
11	76	22,81 + 0,816 . 76	84,827
12	76	22,81 + 0,816 . 76	84,827
13	77	22,81 + 0,816 . 77	85,643
14	77	22,81 + 0,816 . 77	85,643
15	78	22,81 + 0,816 . 78	86,459
16	78	22,81 + 0,816 . 78	86,459
17	79	22,81 + 0,816 . 79	87,275
18	79	22,81 + 0,816 . 79	87,275
19	80	22,81 + 0,816 . 80	88,090
20	80	22,81 + 0,816 . 80	88,090
21	80	22,81 + 0,816 . 80	88,090
22	80	22,81 + 0,816 . 80	88,090
23	81	22,81 + 0,816 . 81	88,906
24	81	22,81 + 0,816 . 81	88,906
25	81	22,81 + 0,816 . 81	88,906
26	82	22,81 + 0,816 . 82	89,722
27	82	22,81 + 0,816 . 82	89,722
28	82	22,81 + 0,816 . 82	89,722
29	82	22,81 + 0,816 . 82	89,722
30	83	22,81 + 0,816 . 83	90,538
31	83	22,81 + 0,816 . 83	90,538
32	83	22,81 + 0,816 . 83	90,538
33	83	22,81 + 0,816 . 83	90,538
34	84	22,81 + 0,816 . 84	91,354
35	84	22,81 + 0,816 . 84	91,354
36	84	22,81 + 0,816 . 84	91,354
37	84	22,81 + 0,816 . 84	91,354
38	85	22,81 + 0,816 . 85	92,170
39	85	22,81 + 0,816 . 85	92,170
40	85	22,81 + 0,816 . 85	92,170

41	85	$22,81 + 0,816 \cdot 85$	92,170
42	86	$22,81 + 0,816 \cdot 86$	92,986
43	86	$22,81 + 0,816 \cdot 86$	92,986
44	86	$22,81 + 0,816 \cdot 86$	92,986
45	86	$22,81 + 0,816 \cdot 86$	92,986
46	87	$22,81 + 0,816 \cdot 87$	93,802
47	87	$22,81 + 0,816 \cdot 87$	93,802
48	87	$22,81 + 0,816 \cdot 87$	93,802
49	87	$22,81 + 0,816 \cdot 87$	93,802
50	87	$22,81 + 0,816 \cdot 87$	93,802
51	88	$22,81 + 0,816 \cdot 88$	94,618
52	88	$22,81 + 0,816 \cdot 88$	94,618
53	88	$22,81 + 0,816 \cdot 88$	94,618
54	88	$22,81 + 0,816 \cdot 88$	94,618
55	88	$22,81 + 0,816 \cdot 88$	94,618
56	89	$22,81 + 0,816 \cdot 89$	95,434
57	89	$22,81 + 0,816 \cdot 89$	95,434
58	89	$22,81 + 0,816 \cdot 89$	95,434
59	89	$22,81 + 0,816 \cdot 89$	95,434
60	89	$22,81 + 0,816 \cdot 89$	95,434
61	90	$22,81 + 0,816 \cdot 90$	96,250
62	90	$22,81 + 0,816 \cdot 90$	96,250
63	90	$22,81 + 0,816 \cdot 90$	96,250
64	90	$22,81 + 0,816 \cdot 90$	96,250
65	90	$22,81 + 0,816 \cdot 90$	96,250
66	91	$22,81 + 0,816 \cdot 91$	97,066
67	91	$22,81 + 0,816 \cdot 91$	97,066
68	91	$22,81 + 0,816 \cdot 91$	97,066
69	92	$22,81 + 0,816 \cdot 92$	97,882
70	92	$22,81 + 0,816 \cdot 92$	97,882
71	92	$22,81 + 0,816 \cdot 92$	97,882
72	93	$22,81 + 0,816 \cdot 93$	98,698
73	93	$22,81 + 0,816 \cdot 93$	98,698
74	93	$22,81 + 0,816 \cdot 93$	98,698
75	94	$22,81 + 0,816 \cdot 94$	99,514
76	94	$22,81 + 0,816 \cdot 94$	99,514
77	94	$22,81 + 0,816 \cdot 94$	99,514
78	95	$22,81 + 0,816 \cdot 95$	100,330
79	95	$22,81 + 0,816 \cdot 95$	100,330
80	96	$22,81 + 0,816 \cdot 96$	101,146
81	97	$22,81 + 0,816 \cdot 97$	101,962
82	98	$22,81 + 0,816 \cdot 98$	102,778
83	99	$22,81 + 0,816 \cdot 99$	103,593
84	100	$22,81 + 0,816 \cdot 100$	104,409
85	101	$22,81 + 0,816 \cdot 101$	105,225
86	102	$22,81 + 0,816 \cdot 102$	106,041
87	103	$22,81 + 0,816 \cdot 103$	106,857
88	104	$22,81 + 0,816 \cdot 104$	107,673
89	106	$22,81 + 0,816 \cdot 106$	109,305

Lampiran 34

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Lampiran 35

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 22,81 + 0,816X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$\overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	58	87	70,14	16,8604	16,8604	284,2727
2	60	78	71,77	6,2285	6,2285	38,7941
3	66	77	76,67	0,3328	0,3328	0,1108
4	69	83	79,12	3,8850	3,8850	15,0929
5	70	86	79,93	6,0690	6,0690	36,8330
6	72	72	81,56	-9,5629	-9,5629	91,4486
7	73	86	82,38	3,6212	3,6212	13,1129
8	74	92	83,19	8,8052	8,8052	77,5320
9	75	83	84,01	-1,0107	-1,0107	1,0216
10	75	80	84,01	-4,0107	-4,0107	16,0859
11	76	88	84,83	3,1733	3,1733	10,0700
12	76	99	84,83	14,1733	14,1733	200,8833
13	77	85	85,64	-0,6426	-0,6426	0,4130
14	77	96	85,64	10,3574	10,3574	107,2754
15	78	89	86,46	2,5414	2,5414	6,4589
16	78	76	86,46	-10,4586	-10,4586	109,3816
17	79	74	87,27	-13,2745	-13,2745	176,2126
18	79	84	87,27	-3,2745	-3,2745	10,7224
19	80	88	88,09	-0,0905	-0,0905	0,0082
20	80	96	88,09	7,9095	7,9095	62,5608
21	80	80	88,09	-8,0905	-8,0905	65,4555
22	80	94	88,09	5,9095	5,9095	34,9227
23	81	99	88,91	10,0936	10,0936	101,8806
24	81	68	88,91	-20,9064	-20,9064	437,0778
25	81	92	88,91	3,0936	3,0936	9,5703
26	82	92	89,72	2,2776	2,2776	5,1877
27	82	90	89,72	0,2776	0,2776	0,0771
28	82	79	89,72	-10,7224	-10,7224	114,9689
29	82	67	89,72	-22,7224	-22,7224	516,3054
30	83	97	90,54	6,4617	6,4617	41,7536
31	83	93	90,54	2,4617	2,4617	6,0600
32	83	75	90,54	-15,5383	-15,5383	241,4388
33	83	85	90,54	-5,5383	-5,5383	30,6728
34	84	97	91,35	5,6458	5,6458	31,8745
35	84	94	91,35	2,6458	2,6458	7,0000
36	84	97	91,35	5,6458	5,6458	31,8745
37	84	95	91,35	3,6458	3,6458	13,2915
38	85	93	92,17	0,8298	0,8298	0,6886
39	85	92	92,17	-0,1702	-0,1702	0,0290
40	85	89	92,17	-3,1702	-3,1702	10,0501

41	85	88	92,17	-4,1702	-4,1702	17,3905
42	86	86	92,99	-6,9861	-6,9861	48,8062
43	86	91	92,99	-1,9861	-1,9861	3,9448
44	86	90	92,99	-2,9861	-2,9861	8,9171
45	86	71	92,99	-21,9861	-21,9861	483,3905
46	87	87	93,80	-6,8021	-6,8021	46,2684
47	87	81	93,80	-12,8021	-12,8021	163,8935
48	87	69	93,80	-24,8021	-24,8021	615,1437
49	87	98	93,80	4,1979	4,1979	17,6224
50	87	87	93,80	-6,8021	-6,8021	46,2684
51	88	91	94,62	-3,6180	-3,6180	13,0902
52	88	84	94,62	-10,6180	-10,6180	112,7427
53	88	90	94,62	-4,6180	-4,6180	21,3263
54	88	96	94,62	1,3820	1,3820	1,9098
55	88	96	94,62	1,3820	1,3820	1,9098
56	89	98	95,43	2,5660	2,5660	6,5844
57	89	94	95,43	-1,4340	-1,4340	2,0563
58	89	95	95,43	-0,4340	-0,4340	0,1883
59	89	89	95,43	-6,4340	-6,4340	41,3962
60	89	93	95,43	-2,4340	-2,4340	5,9243
61	90	91	96,25	-5,2499	-5,2499	27,5618
62	90	95	96,25	-1,2499	-1,2499	1,5623
63	90	102	96,25	5,7501	5,7501	33,0633
64	90	100	96,25	3,7501	3,7501	14,0630
65	90	102	96,25	5,7501	5,7501	33,0633
66	91	104	97,07	6,9341	6,9341	48,0820
67	91	100	97,07	2,9341	2,9341	8,6091
68	91	99	97,07	1,9341	1,9341	3,7408
69	92	103	97,88	5,1182	5,1182	26,1957
70	92	105	97,88	7,1182	7,1182	50,6684
71	92	106	97,88	8,1182	8,1182	65,9047
72	93	108	98,70	9,3022	9,3022	86,5314
73	93	107	98,70	8,3022	8,3022	68,9269
74	93	101	98,70	2,3022	2,3022	5,3002
75	94	104	99,51	4,4863	4,4863	20,1267
76	94	103	99,51	3,4863	3,4863	12,1541
77	94	115	99,51	15,4863	15,4863	239,8247
78	95	105	100,33	4,6703	4,6703	21,8120
79	95	104	100,33	3,6703	3,6703	13,4713
80	96	100	101,15	-1,1456	-1,1456	1,3124
81	97	101	101,96	-0,9616	-0,9616	0,9246
82	98	109	102,78	6,2225	6,2225	38,7193
83	99	102	103,59	-1,5935	-1,5935	2,5391
84	100	106	104,41	1,5906	1,5906	2,5300
85	101	113	105,23	7,7746	7,7746	60,4451
86	102	103	106,04	-3,0413	-3,0413	9,2495
87	103	111	106,86	4,1427	4,1427	17,1624
88	104	105	107,67	-2,6732	-2,6732	7,1460
89	106	112	109,31	2,6949	2,6949	7,2625
Jumlah				0,00		5545,20

0,0000

Lampiran 36

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 22,81 + 0,816X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0,00}{89} \\ &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{5545,197}{88} \\ &= 63,014 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{63,014} \\ &= 7,9381 \end{aligned}$$

Lampiran 37

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 22,81 + 0,816X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (X_i)	$\overline{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})}$ $(X_i - \bar{X}_i)$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-24,8021	-24,8021	-3,1244	0,4991	0,0009	0,0112	0,010
2	-22,7224	-22,7224	-2,8624	0,4979	0,0021	0,0225	0,020
3	-21,9861	-21,9861	-2,7697	0,4971	0,0029	0,0337	0,031
4	-20,9064	-20,9064	-2,6337	0,4957	0,0043	0,0449	0,041
5	-15,5383	-15,5383	-1,9574	0,4744	0,0256	0,0562	0,031
6	-13,2745	-13,2745	-1,6723	0,4525	0,0475	0,0674	0,020
7	-12,8021	-12,8021	-1,6127	0,4463	0,0537	0,0787	0,025
8	-10,7224	-10,7224	-1,3507	0,4115	0,0885	0,0899	0,001
9	-10,6180	-10,6180	-1,3376	0,4082	0,0918	0,1011	0,009
10	-10,4586	-10,4586	-1,3175	0,4049	0,0951	0,1124	0,017
11	-9,5629	-9,5629	-1,2047	0,3849	0,1151	0,1236	0,008
12	-8,0905	-8,0905	-1,0192	0,3438	0,1562	0,1348	0,021
13	-6,9861	-6,9861	-0,8801	0,3106	0,1894	0,1461	0,043
14	-6,8021	-6,8021	-0,8569	0,3023	0,1977	0,1573	0,040
15	-6,8021	-6,8021	-0,8569	0,3023	0,1977	0,1685	0,029
16	-6,4340	-6,4340	-0,8105	0,2910	0,2090	0,1798	0,029
17	-5,5383	-5,5383	-0,6977	0,2549	0,2451	0,1910	0,054
18	-5,2499	-5,2499	-0,6614	0,2454	0,2546	0,2022	0,052
19	-4,6180	-4,6180	-0,5818	0,2190	0,2810	0,2135	0,068
20	-4,1702	-4,1702	-0,5253	0,1985	0,3015	0,2247	0,077
21	-4,0107	-4,0107	-0,5052	0,1915	0,3085	0,2360	0,073
22	-3,6180	-3,6180	-0,4558	0,1736	0,3264	0,2472	0,079
23	-3,2745	-3,2745	-0,4125	0,1591	0,3409	0,2584	0,082
24	-3,1702	-3,1702	-0,3994	0,1517	0,3483	0,2697	0,079
25	-3,0413	-3,0413	-0,3831	0,1480	0,3520	0,2809	0,071
26	-2,9861	-2,9861	-0,3762	0,1443	0,3557	0,2921	0,064
27	-2,6732	-2,6732	-0,3368	0,1293	0,3707	0,3034	0,067
28	-2,4340	-2,4340	-0,3066	0,1179	0,3821	0,3146	0,067
29	-1,9861	-1,9861	-0,2502	0,0987	0,4013	0,3258	0,075
30	-1,5935	-1,5935	-0,2007	0,0793	0,4207	0,3371	0,084
31	-1,4340	-1,4340	-0,1806	0,0714	0,4286	0,3483	0,080
32	-1,2499	-1,2499	-0,1575	0,0596	0,4404	0,3596	0,081
33	-1,1456	-1,1456	-0,1443	0,0557	0,4443	0,3708	0,074
34	-1,0107	-1,0107	-0,1273	0,0478	0,4522	0,3820	0,070
35	-0,9616	-0,9616	-0,1211	0,0478	0,4522	0,3933	0,059
36	-0,6426	-0,6426	-0,0810	0,0319	0,4681	0,4045	0,064
37	-0,4340	-0,4340	-0,0547	0,0199	0,4801	0,4157	0,064
38	-0,1702	-0,1702	-0,0214	0,0080	0,4920	0,4270	0,065
39	-0,0905	-0,0905	-0,0114	0,0040	0,4960	0,4382	0,058
40	0,2776	0,2776	0,0350	0,0120	0,5120	0,4494	0,063

41	0,3328	0,3328	0,0419	0,0160	0,5160	0,4607	0,055
42	0,8298	0,8298	0,1045	0,0398	0,5398	0,4719	0,068
43	1,3820	1,3820	0,1741	0,0675	0,5675	0,4831	0,084
44	1,3820	1,3820	0,1741	0,0675	0,5675	0,4944	0,073
45	1,5906	1,5906	0,2004	0,0793	0,5793	0,5056	0,074
46	1,9341	1,9341	0,2436	0,0948	0,5948	0,5169	0,078
47	2,2776	2,2776	0,2869	0,1103	0,6103	0,5281	0,082
48	2,3022	2,3022	0,2900	0,1141	0,6141	0,5393	0,075
49	2,4617	2,4617	0,3101	0,1217	0,6217	0,5506	0,071
50	2,5414	2,5414	0,3202	0,1255	0,6255	0,5618	0,064
51	2,5660	2,5660	0,3233	0,1255	0,6255	0,5730	0,052
52	2,6458	2,6458	0,3333	0,1293	0,6293	0,5843	0,045
53	2,6949	2,6949	0,3395	0,1293	0,6293	0,5955	0,034
54	2,9341	2,9341	0,3696	0,1406	0,6406	0,6067	0,034
55	3,0936	3,0936	0,3897	0,1480	0,6480	0,6180	0,030
56	3,1733	3,1733	0,3998	0,1517	0,6517	0,6292	0,022
57	3,4863	3,4863	0,4392	0,1664	0,6664	0,6404	0,026
58	3,6212	3,6212	0,4562	0,1736	0,6736	0,6517	0,022
59	3,6458	3,6458	0,4593	0,1736	0,6736	0,6629	0,011
60	3,6703	3,6703	0,4624	0,1772	0,6772	0,6742	0,003
61	3,7501	3,7501	0,4724	0,1808	0,6808	0,6854	0,005
62	3,8850	3,8850	0,4894	0,1844	0,6844	0,6966	0,012
63	4,1427	4,1427	0,5219	0,1985	0,6985	0,7079	0,009
64	4,1979	4,1979	0,5288	0,1985	0,6985	0,7191	0,021
65	4,4863	4,4863	0,5652	0,2123	0,7123	0,7303	0,018
66	4,6703	4,6703	0,5883	0,2190	0,7190	0,7416	0,023
67	5,1182	5,1182	0,6448	0,2389	0,7389	0,7528	0,014
68	5,6458	5,6458	0,7112	0,2612	0,7612	0,7640	0,003
69	5,6458	5,6458	0,7112	0,2612	0,7612	0,7753	0,014
70	5,7501	5,7501	0,7244	0,2642	0,7642	0,7865	0,022
71	5,7501	5,7501	0,7244	0,2642	0,7642	0,7978	0,034
72	5,9095	5,9095	0,7445	0,2704	0,7704	0,8090	0,039
73	6,0690	6,0690	0,7645	0,2764	0,7764	0,8202	0,044
74	6,2225	6,2225	0,7839	0,2823	0,7823	0,8315	0,049
75	6,2285	6,2285	0,7846	0,2823	0,7823	0,8427	0,060
76	6,4617	6,4617	0,8140	0,2910	0,7910	0,8539	0,063
77	6,9341	6,9341	0,8735	0,3078	0,8078	0,8652	0,057
78	7,1182	7,1182	0,8967	0,3133	0,8133	0,8764	0,063
79	7,7746	7,7746	0,9794	0,3340	0,8340	0,8876	0,054
80	7,9095	7,9095	0,9964	0,3389	0,8389	0,8989	0,060
81	8,1182	8,1182	1,0227	0,3461	0,8461	0,9101	0,064
82	8,3022	8,3022	1,0459	0,3508	0,8508	0,9213	0,071
83	8,8052	8,8052	1,1092	0,3643	0,8643	0,9326	0,068
84	9,3022	9,3022	1,1718	0,3790	0,8790	0,9438	0,065
85	10,0936	10,0936	1,2715	0,3980	0,8980	0,9551	0,057
86	10,3574	10,3574	1,3048	0,4032	0,9032	0,9663	0,063
87	14,1733	14,1733	1,7855	0,4625	0,9625	0,9775	0,015
88	15,4863	15,4863	1,9509	0,4744	0,9744	0,9888	0,014
89	16,8604	16,8604	2,1240	0,4830	0,9830	1,0000	0,017

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,084, L_{tabel} untuk $n = 89$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,094. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Lampiran 38**Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran**

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 22,81 + 0,816X$$

1. Kolom
- \hat{Y}

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 22,81 + 0,816 X \\ &= 22,81 + 0,816 [58] = 70,14 \end{aligned}$$

2. Kolom
- $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 87 - 70,14 = 16,86$$

3. Kolom
- $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$

$$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y}) = 16,86 - 0,0000 = 16,86$$

4. Kolom
- $[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$

$$= 16,86^2 = 284,27$$

5. Kolom
- $Y - \hat{Y}$
- atau
- (X_i)
- yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom
- $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$
- atau
- $(X_i - \bar{X}_i)$
- yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom
- Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-24,80}{7,94} = -3,124$$

8. Kolom
- Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 3,12; pada sumbu menurun cari angka 2,1; lalu pada sumbu mendatar angka 2 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4991$

9. Kolom
- $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -2,12$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4991 = 0,0009$

10. Kolom
- $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{89} = 0,011$$

11. Kolom
- $[F(z_i) - S(Z_i)]$

$$\begin{aligned} &\text{Nilai mutlak antara } F(z_i) - S(z_i) \\ &= [0,001 - 0,011] = 0,010 \end{aligned}$$

Lampiran 39

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \sum Y^2 \\ &= 776341 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{8257^2}{89} \\ &= 766045,49 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X) (\sum Y)}{N} \right\} \\ &= 0,816 \left\{ 713790 - \frac{[7631] [8257]}{89} \right\} \\ &= 4750,31 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 776341 - 766045,49 - 4750,31 \\ &= 5545,197 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 89 \\ \text{dk}(a) &= 1 \\ \text{dk}(b/a) &= 1 \\ \text{dk}_{(\text{res})} &= n - 2 = 87 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{4750,31}{1} = 4750,31$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{5545,20}{87} = 63,74$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{4750,31}{63,74} = 74,53$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 74,53$, dan $F_{tabel(0,05;1/87)} = 3,95$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Lampiran 40

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 2725,117 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 5545,197 - 2725,117 \\ &= 2820,080 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 39 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 37 \\ dk_{(G)} &= n - k = 50 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(TC)} &= \frac{2820,08}{37} = 76,22 \\ \text{RJK}_{(G)} &= \frac{2725,12}{50} = 54,50 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(TC)}}{\text{RJK}_{(G)}} = \frac{76,22}{54,50} = 1,40$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1,40$, dan $F_{tabel(0,05;37/50)} = 1,65$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Lampiran 41

Perhitungan JK (G)

No.	K	n_i	X	Y	Y^2	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	58	87	7569	5046			
2	2	1	60	78	6084	4680			
3	3	1	66	77	5929	5082			
4	4	1	69	83	6889	5727			
5	5	1	70	86	7396	6020			
6	6	1	72	72	5184	5184			
7	7	1	73	86	7396	6278			
8	8	1	74	92	8464	6808			
9	9	2	75	83	6889	6225	13289	13284,50	4,50
10			75	80	6400	6000			
11	10	2	76	88	7744	6688	17545	17484,50	60,50
12			76	99	9801	7524			
13	11	2	77	85	7225	6545	16441	16380,50	60,50
14			77	96	9216	7392			
15	12	2	78	89	7921	6942	13697	13612,50	84,50
16			78	76	5776	5928			
17	13	2	79	74	5476	5846	12532	12482,00	50,00
18			79	84	7056	6636			
19	14	4	80	88	7744	7040	32196	32041,00	155,00
20			80	96	9216	7680			
21			80	80	6400	6400			
22			80	94	8836	7520			
23	15	3	81	99	9801	8019	22889	22360,33	528,67
24			81	68	4624	5508			
25			81	92	8464	7452			
26	16	4	82	92	8464	7544	27294	26896,00	398,00
27			82	90	8100	7380			
28			82	79	6241	6478			
29			82	67	4489	5494			
30	17	4	83	97	9409	8051	30908	30625,00	283,00
31			83	93	8649	7719			
32			83	75	5625	6225			
33			83	85	7225	7055			
34	18	4	84	97	9409	8148	36679	36672,25	6,75
35			84	94	8836	7896			
36			84	97	9409	8148			
37			84	95	9025	7980			
38	19	4	85	93	8649	7905	32778	32761,00	17,00
39			85	92	8464	7820			
40			85	89	7921	7565			
41			85	88	7744	7480			
42	20	4	86	86	7396	7396	28818	28561,00	257,00

43			86	91	8281	7826			
44			86	90	8100	7740			
45			86	71	5041	6106			
46	21	5	87	87	7569	7569	36064	35616,80	447,20
47			87	81	6561	7047			
48			87	69	4761	6003			
49			87	98	9604	8526			
50			87	87	7569	7569			
51	22	5	88	91	8281	8008	41869	41769,80	99,20
52			88	84	7056	7392			
53			88	90	8100	7920			
54			88	96	9216	8448			
55			88	96	9216	8448			
56	23	5	89	98	9604	8722	44035	43992,20	42,80
57			89	94	8836	8366			
58			89	95	9025	8455			
59			89	89	7921	7921			
60			89	93	8649	8277			
61	24	5	90	91	8281	8190	48114	48020,00	94,00
62			90	95	9025	8550			
63			90	102	10404	9180			
64			90	100	10000	9000			
65			90	102	10404	9180			
66	25	3	91	104	10816	9464	30617	30603,00	14,00
67			91	100	10000	9100			
68			91	99	9801	9009			
69	26	3	92	103	10609	9476	32870	32865,33	4,67
70			92	105	11025	9660			
71			92	106	11236	9752			
72	27	3	93	108	11664	10044	33314	33285,33	28,67
73			93	107	11449	9951			
74			93	101	10201	9393			
75	28	3	94	104	10816	9776	34650	34561,33	88,67
76			94	103	10609	9682			
77			94	115	13225	10810			
78	29	2	95	105	11025	9975	21841	21840,50	0,50
79			95	104	10816	9880			
80	30	1	96	100	10000	9600			
81	31	1	97	101	10201	9797			
82	32	1	98	109	11881	10682			
83	33	1	99	102	10404	10098			
84	34	1	100	106	11236	10600			
85	35	1	101	113	12769	11413			
86	36	1	102	103	10609	10506			
87	37	1	103	111	12321	11433			
88	38	1	104	105	11025	10920			
89	39	1	106	112	12544	11872			
Σ	39	89	7631	8257	776341	713790			2725,12

Lampiran 42

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			F _o > F _t
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	F _o < F _t Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	89	776341,00			
Regresi (a)	1	766045,49			
Regresi (b/a)	1	4750,31	4750,31	74,53	3,95
Sisa	87	5545,20	63,74		
Tuna Cocok	37	2820,08	76,22	1,40	1,65
Galat Kekeliruan	50	2725,12	54,50		

Lampiran 43**Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment**

Diketahui

n	=	89
ΣX	=	7631
ΣX^2	=	661429
ΣY	=	8257
ΣY^2	=	776341
ΣXY	=	713790

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{89 \cdot 713790 - [7631] \cdot [8257]}{\sqrt{\{89 \cdot 661429 - 7631^2\} \cdot \{89 \cdot 776341 - 8257^2\}}} \\
 &= \frac{63527310 - 63009167}{\sqrt{635020 \cdot 916300}} \\
 &= \frac{518143}{762803,268} \\
 &= 0,679
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0,679$ karena $\rho > 0$,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Lampiran 44

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,679\sqrt{87}}{\sqrt{1-0,461}} \\
 &= \frac{0,679 \cdot 9,33}{\sqrt{0,539}} \\
 &= \frac{6,336}{0,73} \\
 &= 8,63
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (89 - 2) = 87$ sebesar 1,66

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [8,63] > t_{\text{tabel}} (1,66)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Lampiran 45

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{xy}^2 \quad \times \quad 100\% \\ &= 0,679^2 \quad \times \quad 100\% \\ &= 0,4614 \quad \times \quad 100\% \\ &= 46,14\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Motivasi Kerja ditentukan oleh Iklim Organisasi sebesar **46,14%**.

Lampiran 46

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Sigifikasi			N	Sigifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Sumber : Sugiyono. **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta, 2008.

Lampiran 47

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,194	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,463	0,590	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,279	0,361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Lampiran 48

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

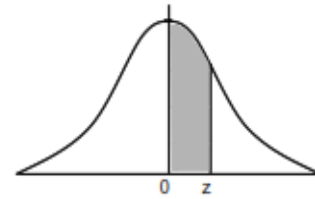
Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n = 4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
n > 30	<u>1,031</u>	<u>0,886</u>	<u>0,805</u>	<u>0,768</u>	<u>0,736</u>
	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Lampiran 49

Tabel Kurva Normal Presentase Daerah Kurva Normal

**Tabel Kurva Normal Presentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z**



Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4890
2,3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

Lampiran 50

Nilai Persentil untuk Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 51

Nilai Persentil untuk Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



MUHAMMAD SYARIFUDIN lahir di Bogor pada tanggal 18 Februari 1992. Anak sulung dari Bapak Suryadi dan Ibu Siti Hasanah. Memulai pendidikan dasar di SDN Kramat 09 Petang Jakarta Pusat. Menyelesaikan pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Jakarta, kemudian lulus dari SMAN 4 Jakarta pada tahun 2010.

Setelah lulus dari SMAN 4 Jakarta melanjutkan kembali pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung.

Bertempat tinggal di Jalan Kramat Pulo Dalam II No. G 11 RT 014/005 Senen, Jakarta Pusat. Semasa kuliah memiliki pengalaman PKL di KANWIL II Bank Syariah Mandiri selama 1 bulan pada Divisi *Service Quality Officer* (SQO) dan memiliki pengalaman PPL di SMKN 16 Jakarta selama 4 bulan. Selama kuliah aktif sebagai Ketua Forum Bidik Misi UNJ, Ketua HMJ EA dan Ketua BEM FE UNJ.