

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA
ORGANISASI SANTRI PESANTREN IBNU TAIMIYAH (OSPI) PUTRI
PERIODE 2023/2024**

Oleh:

Cindi Naifah Syakira

1410620074



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

Skripsi yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2024

ABSTRAK

Cindi Naifah Syakira, 1410620074, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Periode 2023/2024. Hal 1-178. 22 Buku, 2014 – 2020; 20 Artikel, 2018 – 2023; Skripsi 2024.

Iklim organisasi merupakan salah satu bagian dari komunikasi organisasi yang mengacu pada lingkungan atau suasana kerja yang dipersepsikan oleh internal suatu organisasi. Dalam Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI), kinerja anggota tidak kondusif karena adanya beberapa keluhan di antara anggota, seperti hubungan yang tidak akrab dan perasaan yang tidak nyaman saat bekerja. Dengan demikian, hubungan antaranggota OSPI menjadi salah satu faktor yang perlu diteliti mengenai pengaruhnya dengan kinerja mereka selama menyelesaikan tugas di organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *human relations* menurut Elton Mayo. Terdapat dua variabel pada penelitian ini, yakni iklim organisasi dan kinerja. Variabel iklim organisasi memiliki tujuh dimensi yaitu *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty*, dan *risk*. Sedangkan variabel kinerja memiliki enam dimensi yakni kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama.

Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan survei dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Periode 2023/2024 sebanyak 59 orang. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan *non-purposive sampling* dan sampel penelitian ini berjumlah 59 orang karena menggunakan *total sampling* atau sensus. Analisis data menggunakan analisis *univariate* dan *bivariate* regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi pada Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024 memberikan dukungan yang positif melalui ketua OSPI yang sering membantu anggotanya ketika mengalami kesulitan. Kinerja anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri (OSPI) Periode 2023/2024 juga memberikan kerja sama yang positif melalui anggota OSPI yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian, terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Periode 2023/2024.

Kesimpulan dari penelitian ini terlihat bahwa dukungan terhadap pengurus OSPI kuat dari ketua ke anggotanya. Namun, walau terdapat dukungan yang tinggi, kehangatan antaranggota kurang karena adanya rasa tidak nyaman di antara mereka. Saran untuk pengurus OSPI untuk mengadakan evaluasi terkait pekerjaan secara rutin untuk meningkatkan kinerja dan menjalin hubungan antaranggota dengan lebih baik lagi, hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan acara yang menguatkan *bonding* seperti *gathering* dan lain-lain. Untuk penelitian selanjutnya,

diharapkan dapat menggali topik iklim organisasi yang berfokus pada hubungan antaranggota di organisasi kesiswaan, sebab masih kurang banyak diteliti, sehingga diharapkan peneliti lainnya dapat mengembangkan topik ini selanjutnya.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kinerja, Komunikasi Organisasi



ABSTRACT

Cindi Naifah Syakira, 1410620074, The Effect of Organizational Climate on the Performance of Members of the Islamic Boarding School Ibnu Taimiyah Putri Organization for the 2023/2024 Period. Page 1-229. 22 Books, 2014 - 2020; 20 Articles, 2018 - 2023; Thesis 2024.

Organizational climate is one part of organizational communication that refers to the work environment or atmosphere perceived by the internal of an organization. To see whether the organizational climate is good or not, the internal performance of the organization must be known whether it is good or not, because performance can be one of the factors that affect the organizational climate itself. Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Period 2023/2024 has several complaints in the field that are closely related to one of the dimensions of organizational climate, namely warmth, which measures the relationship between colleagues in the organization. The relationship between OSPI members is one of the factors that needs to be studied regarding its influence on their performance while completing tasks in the organization. For this reason, this study aims to determine the effect of organizational climate on the performance of members of Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Period 2023/2024.

The theory used in this study is the theory of human relations according to Elton Mayo. There are two variables in this study, namely organizational climate and performance. The organizational climate variable has seven dimensions, namely structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty, and risk. While the performance variable has six dimensions, namely quantity of work, quality of work, independence, initiative, adaptability, and cooperation.

This research uses the positivism paradigm with a quantitative approach. The method used is survey with descriptive research type. The population of this study was 59 members of Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Period 2023/2024. The sampling technique in this study used non-purposive sampling and the sample of this study amounted to 59 people because it used total sampling or census. Data analysis using univariate analysis and bivariate simple linear regression.

The results showed that the organizational climate in Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Period 2023/2024 provided positive support through the head of OSPI who often helped its members when experiencing difficulties. The performance of members of Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Period 2023/2024 also provides positive cooperation through OSPI members who help each other in completing work. These things are supported from the measurement of the distribution value and the average value. Then, there is an influence between the organizational climate on the performance of members of Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Period 2023/2024. This is supported based on the results of the simple linear regression test and the results of the hypothesis test which states that H_0 is rejected and H_a is accepted.

The conclusion of this study states that Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Period 2023/2024 has been proven to have an organizational climate that affects the performance of its members, especially in the support given by superiors to subordinates and cooperation owned by members. Suggestions for the Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Periode 2023/2024 to improve a good and conducive organizational climate as well as conducting regular work-related evaluations to improve performance. For future research, it is hoped that it can explore other organizational climate topics in more depth than this research which is more focused on the relationship between colleagues in Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Period 2023/2024.

Keywords: Organizational Climate, Performance, Organizational Communication



SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Nama : Cindi Naifah Syakira

NIM : 1410620074

Prodi Studi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Ilmu Sosial

Judul KA : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi
Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024

Dengan ini menyatakan bahwa saya memastikan Karya Ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024” merupakan karya saya sendiri. Saya memastikan bahwa Karya Ilmiah saya ini bukan merupakan hasil tiruan, saduran atau terjemahan dari karya orang lain.

Jika di kemudian hari, Karya Ilmiah saya melanggar ketentuan orisinalitas, saya siap menerima setiap sanksi yang diberikan oleh pihak program studi Ilmu Komunikasi maupun pihak Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 8 Juli 2024



Cindi Naifah Syakira

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap
Kinerja Anggota Organisasi Santri
Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri
Periode 2023/2024

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing 1

Tanda tangan

Tanggal

Dr. Maulina Larasati Putri, M.I.Kom.

NIP. 198101142005012002



21/7/24

Dosen Pembimbing 2

Tanda tangan

Tanggal

Dr. Elisabeth Nugrahaeni P., M.Si.


NIP. 197311152006042001



21/7/24

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Ilmu Komunikasi








Dr. Dini Safitri, M.Si

NIP. 198402062010122002

LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab Dekan Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Jakarta



No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Dini Safitri, M.Si. NIP. 198402062010122002 Koordinator/Ketua		16/7/24
2.	Nada Arina Romli, M.I.Kom. NIP. 199109142019032022 Sekretaris		23/7/24
3.	Vera Wijayanti Sutjipto, M. Si. NIP. 197403092005012001 Penguji Ahli		21/7/24
4.	Maulina Larasati Putri, M. I. Kom. NIP. 198101142005012002 Pembimbing I		22/7/24
5.	Dr. Elisabeth Nugrahaeni P., M.Si. NIP. 197311152006042001 Pembimbing II		22/7/24



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Cindi Naifah Syakira
NIM : 1410620074
Fakultas/Prodi : Fakultas Ilmu Sosial/Ilmu Komunikasi
Alamat email : cindynaifah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

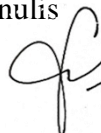
Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Santri Pesantren
Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 1 Agustus 2024

Penulis


(Cindi Naifah Syakira)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas karunia dan rahmat Allah Subhanu Wa Ta'ala yang telah memberikan penulis kesehatan dan kekuatan sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah (OSPI) Putri Periode 2023/2024. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam yang sudah membimbing umatnya. Terima kasih juga peneliti sampaikan untuk kedua orangtua yang peneliti cintai, Rukmiari dan Alm. Tukiman Rajianto, karena berkat keduanya peneliti bisa selalu bersemangat dalam menuntut ilmu.

Segala puji bagi Allah yang telah membantu dan memudahkan penulis dalam menyusun skripsi untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi. Peneliti berterimakasih kepada seluruh pihak yang sudah membantu dalam pengerjaan skripsi yang dimulai bulan Januari sampai Juli 2024 ini, baik dengan dukungan materil maupun moril, yang dengannya membantu penulis sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Firdaus Wajdi, M.A., Ph. D selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta beserta jajaran dekanat Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta lainnya.
2. Dr. Dini Safitri, M.Si selaku Koordinator Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta.

3. Nada Arina Romli, M.I.Kom, CPR selaku Koordinator mata kuliah Seminar Proposal Skripsi dan Skripsi Program Studi Ilmu Komunikasi yang telah membantu dan memberi arahan terkait Seminar Proposal Skripsi dan Skripsi
4. Dr. Maulina Larasati Putri, S.Sos., M.I.Kom selaku dosen pembimbing pertama dan Dr. Elisabeth Nugrahaeni P, M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengarahkan, membimbing, dan membantu peneliti dalam menyusun skripsi.
5. Dosen-dosen Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta, yaitu Dr. Dini Safitri M.Si., Dr. Kinkin Yuliaty Subarsa Putri, M.Si., CICS, CPR, Marisa Puspita Sary, M.Si, Vera Wijayanto Sutjipto, M.Si., CPR, Dr. Elisabeth Nugrahaeni P, M.Si, Dr. Wiratri Anindhita, M.SC., CPR, Nada Arina Romli, M.I.Kom, CPR, Dr. Maulina Larasati Putri, S.Sos., M.I.Kom, yang telah memberikan ilmu serta dukungan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi.
6. Keluarga, teman-teman angkatan 2020, dan seluruh pihak yang telah mendoakan dan memberi dukungan.

Penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran yang membangun agar bisa menjadikannya sebagai bahan masukan yang bermanfaat untuk perbaikan penyusunan skripsi ini kedepannya.

Jakarta, 8 Juli 2024

Peneliti

Cindi Naifah Syakira

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GRAFIK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Tinjauan Teoritis	10
2.1.1 <i>Human Relations Theory</i>	10
2.1.2. Komunikasi Organisasi.....	13
2.2. Variabel Penelitian	14
2.2.1. Iklim Organisasi (Variabel Bebas)	15
2.2.2. Kinerja (Variabel Terikat)	19

2.3. Penelitian Terdahulu.....	22
2.4 Hipotesis Teori	40
2.5 Model Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Paradigma Penelitian	41
3.2 Metode Penelitian.....	41
3.3 Pendekatan Penelitian.....	42
3.4 Jenis Penelitian	43
3.5 Populasi, Sampel, Ukuran Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	43
3.5.1 Populasi.....	43
3.5.2 Sampel	43
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel	44
3.6 Hipotesis Riset dan Hipotesis Statistik.....	44
3.7 Metode Pengumpulan Data	45
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
3.8.1 Validitas	46
3.8.2 Reliabilitas	49
3.9 Metode Analisis Data	51
3.9.1 Uji <i>Univariate</i>	51
3.9.2 Uji <i>Bivariate</i>	51
3.9.2.1 Uji Asumsi Dasar Regresi.....	52
3.9.2.2 Analisis Regresi	54
3.10 Definisi Operasional.....	55
3.10.1 Iklim Organisasi.....	56

3.10.2 Kinerja	57
3.11 Waktu dan Tempat Penelitian	58
3.12 Operasional Konsep.....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Hasil Penelitian Variabel Iklim Organisasi (Variabel X).....	61
4.1.2 Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Variabel Y).....	104
4.2 Pembahasan Penelitian.....	149
4.2.1 Pembahasan Iklim Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Periode 2023/2024	149
4.2.2 Pembahasan Kinerja Anggota Organisasi Santri Pesantren Ibnu Taimiyah Putri Periode 2023/2024	155
BAB V PENUTUP.....	164
5.1 Kesimpulan.....	164
5.2 Saran	165
DAFTAR PUSTAKA	167
LAMPIRAN.....	xxvii

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian 40



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbedaan Penelitian	30
Tabel 3. 1 Kategori Klasifikasi Validitas <i>Kaiser Meyer-Olkin</i> (KMO).....	47
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi	48
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	48
Tabel 3. 4 Nilai Standarisasi <i>Cronbach's Alpha</i>	49
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi	50
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	50
Tabel 3. 7 Standar Nilai Koefisien Korelasi	52
Tabel 3. 8 Operasional Konsep	58
Tabel 4. 1 Anggota OSPI Memahami Peraturan dengan Jelas	61
Tabel 4. 2 Prosedur di OSPI Membantu Pekerjaan secara Efektif.....	62
Tabel 4. 3 Tingkat Tanggung Jawab dalam Pekerjaan.....	63
Tabel 4. 4 Pemberian Tanggung Jawab Sesuai Kemampuan.....	64
Tabel 4. 5 Pemberian Posisi Sesuai Tanggung Jawab	65
Tabel 4. 6 Tingkat Pengawasan di OSPI Seimbang.....	66
Tabel 4. 7 Tingkat Pengawasan di OSPI Membantu Pekerjaan Lebih Efektif	67
Tabel 4. 8 Ketua OSPI Memberikan Arahan Sesuai Kebutuhan	68
Tabel 4. 9 Ketua OSPI Memberikan Arahan pada Masing-Masing Divisi.....	69
Tabel 4. 10 Anggota OSPI Diberikan Penghargaan jika Kinerjanya Bagus	70
Tabel 4. 11 Pemberian Penghargaan Meningkatkan Semangat Bekerja.....	71
Tabel 4. 12 Anggota OSPI Dihargai Sesuai dengan Kinerja	72
Tabel 4. 13 OSPI Memberikan Kesempatan untuk Mencapai Potensi	73
Tabel 4. 14 Anggota OSPI Puas dengan Pekerjaan di OSPI.....	74

Tabel 4. 15 OSPI adalah Tempat yang Baik untuk Belajar	75
Tabel 4. 16 Anggota Merekomendasikan OSPI sebagai Organisasi yang Baik ...	76
Tabel 4. 17 Suasana Kerja di OSPI Menyenangkan	77
Tabel 4. 18 Anggota OSPI Merasa Saling Menghargai di OSPI	78
Tabel 4. 19 Anggota OSPI Merasa Nyaman di OSPI	79
Tabel 4. 20 Anggota OSPI Saling Membantu Satu Sama Lain di OSPI.....	80
Tabel 4. 21 Anggota OSPI Seperti Bagian dari Tim di OSPI.....	81
Tabel 4. 22 Dukungan dalam Melaksanakan Tugas dari Ketua OSPI.....	82
Tabel 4. 23 Dukungan oleh Ketua OSPI dalam Menjalankan Program Kerja.....	83
Tabel 4. 24 Anggota OSPI Memiliki Rasa Saling Menolong dengan Ketua.....	84
Tabel 4. 25 Keterbukaan untuk Menerima Masukan dari Atasan.....	85
Tabel 4. 26 Ketua OSPI Bersedia Membantu Ketika Mengalami Kesulitan	86
Tabel 4. 27 Bangga Menjadi Bagian dari OSPI.....	87
Tabel 4. 28 Anggota OSPI Menganggap OSPI adalah Organisasi yang Baik.....	88
Tabel 4. 29 Bangga Berada di Divisi Masing-Masing	89
Tabel 4. 30 Niat Bekerja di OSPI dalam Satu Periode Penuh.....	90
Tabel 4. 31 OSPI adalah Tempat yang Baik untuk Membangun Pengalaman	91
Tabel 4. 32 Anggota OSPI Bangga dengan Pencapaian OSPI.....	92
Tabel 4. 33 Kontribusi pada Pencapaian OSPI	93
Tabel 4. 34 OSPI Memiliki Masa Depan yang Cerah.....	94
Tabel 4. 35 Dorongan untuk Mengambil Risiko di OSPI.....	95
Tabel 4. 36 Pengambilan Risiko untuk Menguji Kemampuan Diri.....	96
Tabel 4. 37 Kesempatan untuk Belajar dari Kesalahan di OSPI.....	97
Tabel 4. 38 Anggota OSPI Tertantang oleh Pekerjaan di OSPI.....	98

Tabel 4. 39 Anggota OSPI Merasa Tantangan di OSPI Mudah Dilakukan.....	99
Tabel 4. 40 Tantangan sebagai Acuan untuk Menjadi Lebih Baik	100
Tabel 4. 41 Mean Indikator Variabel X	102
Tabel 4. 42 Anggota OSPI Memiliki Banyak Pekerjaan di OSPI.....	104
Tabel 4. 43 Menyelesaikan Semua Pekerjaan Tepat Waktu di OSPI	105
Tabel 4. 44 Tidak Kelebihan Beban Kerja di OSPI.....	106
Tabel 4. 45 Anggota OSPI Produktif dalam Bekerja di OSPI	107
Tabel 4. 46 Menyelesaikan Pekerjaan dengan Efisien Di OSPI	108
Tabel 4. 47 Capaian Target yang Ditetapkan Bersama.....	109
Tabel 4. 48 Teliti dalam Menyelesaikan Pekerjaan di OSPI	110
Tabel 4. 49 Perhatian dengan Detail Pekerjaan di OSPI.....	111
Tabel 4. 50 Anggota OSPI Memastikan Pekerjaan Tepat.....	112
Tabel 4. 51 Anggota OSPI Menyelesaikan Pekerjaan dengan Rapi	113
Tabel 4. 52 Anggota OSPI Memastikan Pekerjaan Lengkap.....	114
Tabel 4. 53 Presentasi Pekerjaan yang Baik di OSPI.....	115
Tabel 4. 54 Kemampuan Bekerja Mandiri di OSPI	116
Tabel 4. 55 Anggota OSPI Tidak Perlu Diawasi Ketat dalam Pekerjaan	117
Tabel 4. 56 Anggota OSPI dapat Mengambil Keputusan Sendiri	118
Tabel 4. 57 Komitmen Menyelesaikan Pekerjaan Di OSPI.....	119
Tabel 4. 58 Kesiapan Mengeluarkan Usaha Ekstra Dalam Pekerjaan	120
Tabel 4. 59 Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Di OSPI	121
Tabel 4. 60 Dorongan Untuk Mengambil Inisiatif Di OSPI	122
Tabel 4. 61 Anggota OSPI Tidak Menunggu Instruksi Ketua untuk Bekerja.....	123
Tabel 4. 62 Pengambilan Keputusan Sendiri dalam Pekerjaan.....	124

Tabel 4. 63 Dorongan untuk Berpikir Kreatif	125
Tabel 4. 64 Keterbukaan untuk Menerima Ide-Ide Baru di OSPI.....	126
Tabel 4. 65 Kemampuan Beradaptasi dengan Perubahan di OSPI	127
Tabel 4. 66 Bersedia Menerima Tanggung Jawab di OSPI	128
Tabel 4. 67 Anggota OSPI Tidak Takut untuk Mengambil Risiko.....	129
Tabel 4. 68 Komitmen untuk Mencapai Tujuan di OSPI.....	130
Tabel 4. 69 Kemampuan Beradaptasi dengan Perubahan di OSPI	131
Tabel 4. 70 Anggota OSPI Tidak Kesulitan untuk Belajar Hal Baru di OSPI....	132
Tabel 4. 71 Anggota OSPI Mampu Bekerja dalam Situasi Berbeda	133
Tabel 4. 72 Reaksi Cepat Terhadap Perubahan Kondisi	134
Tabel 4. 73 Penemuan Solusi Kreatif untuk Mengatasi Masalah	135
Tabel 4. 74 Kemampuan Beradaptasi dengan Hal Baru di OSPI	136
Tabel 4. 75 Kemampuan Bekerja Sama Satu Sama Lain.....	137
Tabel 4. 76 Komunikasi yang Baik di dalam Divisi	138
Tabel 4. 77 Saling Membantu dalam Menyelesaikan Pekerjaan	139
Tabel 4. 78 Kesiediaan untuk Lembur Jika Diperlukan.....	140
Tabel 4. 79 Anggota OSPI Tidak Keberatan dengan Pekerjaan Tambahan	141
Tabel 4. 80 Kesiediaan Membantu Orang Lain Menyelesaikan Pekerjaan	142
Tabel 4. 81 Mean Indikator Variabel Y	144
Tabel 4. 82 Hasil Uji Normalitas	146
Tabel 4. 83 Hasil Uji Linearitas Dengan <i>Scatter Plot</i>	147
Tabel 4. 84 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	148
Tabel 4. 85 Hasil Uji t.....	149

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Pra-Riset Mengenai Hubungan Akrab.....	3
Grafik 1. 2 Pra-Riset Mengenai Lingkungan Kerja.....	4
Grafik 1. 3 Pra-Riset Mengenai Ketua OSPI.....	4
Grafik 1. 4 Pra-Riset Mengenai Semangat Kerja.....	5
Grafik 4. 1 Nilai Mean Variabel X.....	101
Grafik 4. 2 Nilai Mean Variabel Y.....	143

