

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas
Psikologi Universitas Medan Area

ROLANDO SYAPUTRA DAULAY

13.860.0194



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas
Psikologi Universitas Medan Area

ROLANDO SYAPUTRA DAULAY

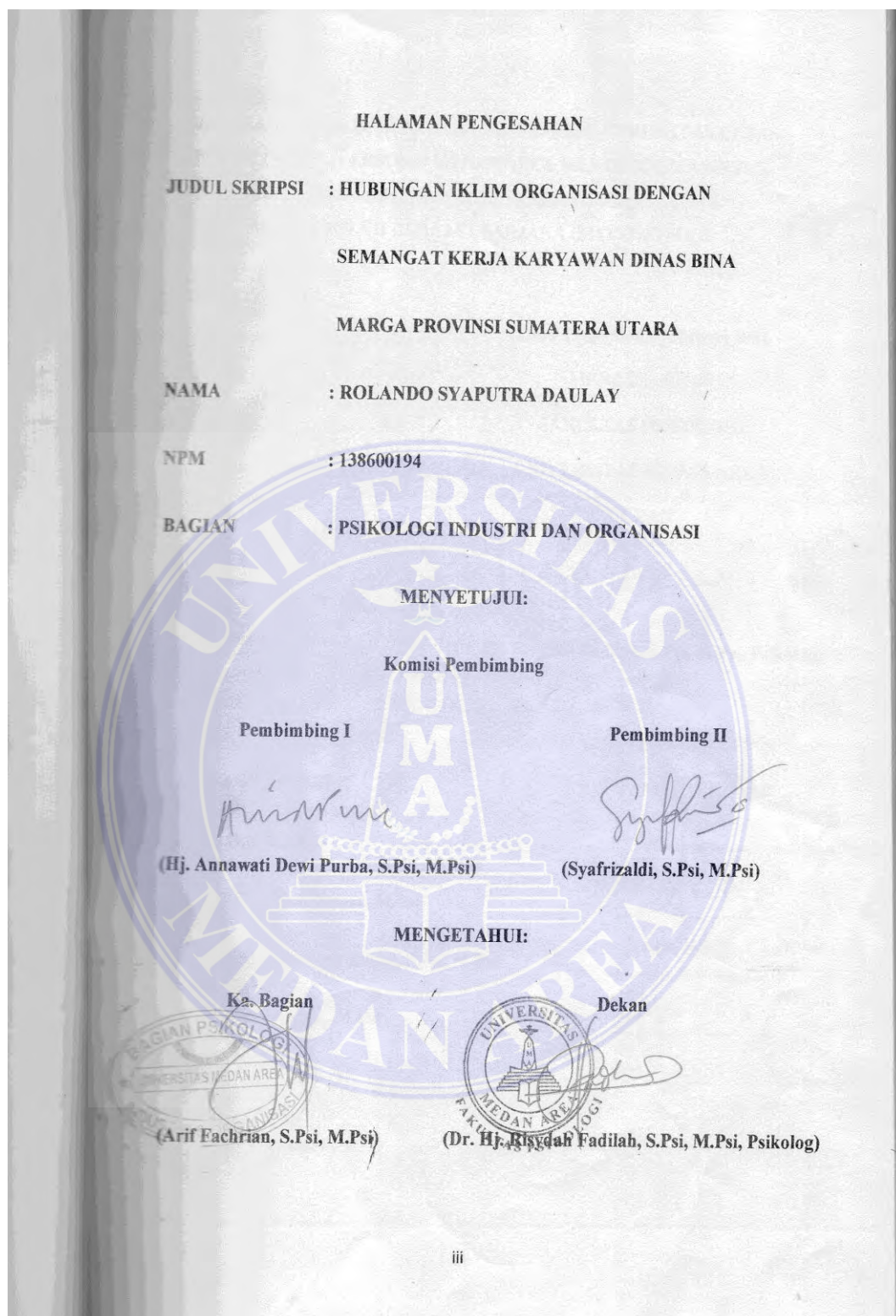
13.860.0194



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021



**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal, 22 Februari 2021

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

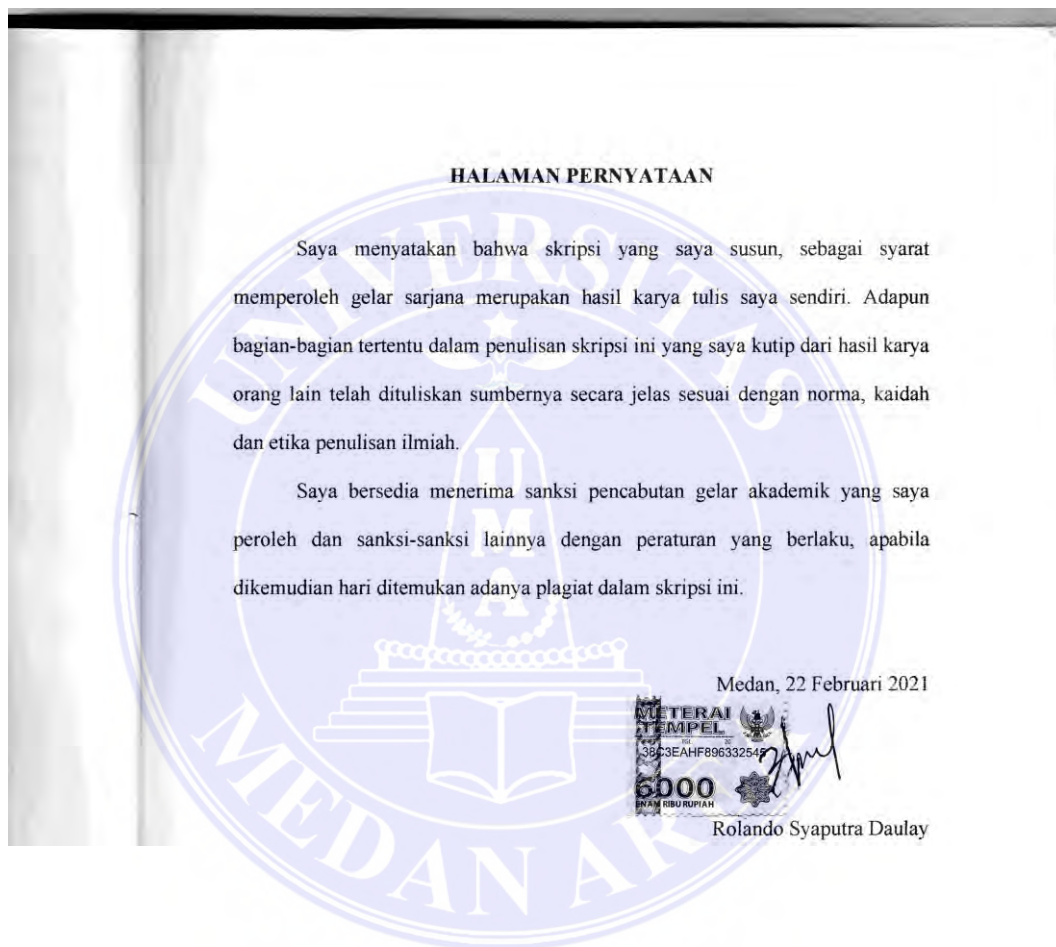


(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

- 1. Dr. Hasanuddin**
- 2. Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi**
- 3. Hj. Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi**
- 4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi**

TANDA TANGAN



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rolando Syaputra Daulay
NPM : 138600194
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty - Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 22 Februari 2021

Yang Menyatakan



(Rolando Syaputra Daulay)

vi

MOTTO

Jalani dan nikmati setiap prosesnya

Esok atau lusa siapa yang tahu?

Tetap berusaha sampai takdir berkata berhenti sampai disini



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis.

Terima kasih ya Allah sudah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada saya hingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang sederhana ini.

Skripsi ini saya dedikasikan kepada almarhum dan almarhumah orang tua saya, dan juga kepada kakak saya serta abang-abang dan adik saya yang selalu memberikan dorongan untuk saya menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan saya juga berterima kasih kepada diri sendiri karna sudah berusaha keras melawan rasa malas yang sering kali hadir pada saat ingin memulai mengerjakan skripsi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area.

Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara”**. Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, penulis mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Selaku Dekan Universitas Medan Area.
4. Ibu Hj. Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi, selaku mentor dan dosen pembimbing pertama, atas segala kebaikan selama proses membimbing, memberikan arahan dan saran yang baik dalam pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing kedua, atas bimbingan yang sangat membantu, serta kesabaran menghadapi mahasiswa bimbingan seperti saya.

6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Universitas Medan Area atas bekal ilmu yang sudah diajarkan selama ini.
7. Seluruh Staf tata usaha dan perpustakaan atas segala kemudahan dalam mengurus administrasi dari awal kuliah hingga selesai.
8. Kedua orang tua yang sangat saya cintai segenap hati saya, ucapan terima kasih paling tulus kepada almarhum dan almarhumah yang telah memberikan saya wejangan sebelum kepergiannya.
9. Kedua kakak saya yang selalu sabar menghadapi saya dan sudah memberikan semangat kepada saya dalam pengerjaan skripsi ini. Serta terimakasih juga kepada abang-abang saya yang sudah banyak memberikan arahan kepada saya.
10. Senior saya, bang Khairuddin terima kasih telah banyak membantu dan memberikan saya motivasi dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Kawan – kawan seperjuangan Imam, Bayu, Ayang Shally, Endah, Geby, Nisa, Amin, dan Dara yang selalu memberikan semangat dan saling meningkatkan.
12. Kawan yang selalu menemani kapanpun saya membutuhkan disaat kurang motivasi dalam mengerjakan skripsi maupun saat saya senang Ahmady Anwar dan Lia Agustina.
13. Bapak dan Ibu-ibu karyawan Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara yang sudah sangat membantu saya dalam pengambilan data untuk skripsi ini.
14. Teman satu warnet yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

15. Semua pihak yang tidak disebutkan namanya, namun berjasa atas selesainya Tugas Akhir Skripsi ini.

16. Terakhir, terima kasih untuk diri saya sendiri yang sudah melawan rasa malas dengan sekuat tenaga yang selalu datang setiap ingin mengerjakan skripsi. Tetap semangat jangan cepat merasa puas untuk mencapai kesuksesan dalam hidup.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa peneliti terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 22 Februari 2021

Rolando Syaputra Daulay

ABSTRAK

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh :

ROLANDO SYAPUTRA DAULAY

NPM : 138600194

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. Adapun jumlah sample dalam penelitian ini sebanyak 50 dari populasi sebanyak 209 pegawai. Teknik pengambilan sample dengan teknik *incidental sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi yang diukur dari 58 aitem valid ($\alpha=0,960$) dan skala semangat kerja yang diukur dari 45 aitem valid ($\alpha=0,959$). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *r product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi r_{xy} 0,781 dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,050$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu ada hubungan positif iklim organisasi dengan semangat kerja dinyatakan diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variable adalah positif, artinya semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi semangat kerja. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61% pada semangat kerja dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Semangat Kerja, Pegawai

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CLIMATE CORRELATION AT THE WORK SPIRIT OF DINAS BINA MARGA EMPLOYEES NORTH SUMATERA PROVINCE

By:

ROLANDO SYAPUTRA DAULAY

NPM: 138600194

This study aims to see the correlation between organizational climate and employee's work spirit at the Bina Marga Office of North Sumatra Province. The sample in this study were employees of the North Sumatra Province Bina Marga Office. The number of samples in this study amounted to 50 employees from a population of 209 employees. The sampling technique was the Incidental Sampling technique. The data collection technique used an Organizational Climate scale which was measured from 58 valid items ($\alpha = 0.960$) and a Work spirit scale which was measured from 42 valid items ($\alpha = 959$). The data analysis technique in this study used the Product Moment Correlation Analysis technique. The results of this study indicate the r_{xy} correlation coefficient of 0.781 with a significance of $p = 0.000 < 0.050$. These results indicate that the hypothesis proposed by the researcher that there is a positive relationship between organizational climate and work spirit. The positive correlation coefficient value indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive, meaning that the more conducive the organizational climate is, the higher the work spirit of the employees. Organizational climate provides an effective contribution of 61% to work spirit and the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Organizational Climate, Work Spirit, Employees*

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAAN	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pegawai	9
1. Pengertian Pegawai.....	9
2. Status Pegawai.....	10
3. Peranan dan Fungsi Pegawai	11
B. Semangat Kerja	12
1. Pengertian Semangat Kerja	12
2. Ciri-Ciri Semangat Kerja.....	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	15
4. Aspek-Aspek Semangat Kerja.....	16

C. Iklim Organisasi	19
1. Pengertian Iklim Organisasi	19
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	20
3. Aspek-Aspek Iklim Organisasi.....	23
D. Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan.....	25
E. Kerangka Konseptual	27
F. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian	28
B. Defenisi Operasional Varibel Penelitian	28
C. Subjek Penelitian.....	29
1. Populasi	29
2. Sampel	29
D. Metode Pengumpulan Data	30
E. Validitas dan Reliabilitas	31
1. Validitas Alat Ukur.....	31
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	32
F. Metode Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian	34
1. Sejarah Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.....	34
2. Struktur Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara	36
3. Visi dan Misi Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.....	36
B. Persiapan Penelitian	37
1. Persiapan Administrasi	37
2. Persiapan Alat Ukur	38
C. Pelaksanaan Penelitian	40
1. Uji Validatas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	41
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	45
1. Uji Asumsi.....	45
2. Uji Hipotesis	46
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	47

E. Pembahasan	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Skala Iklim Organisasi Sebelum Penelitian	39
Tabel 2. Distribusi Skala Semangat Kerja Sebelum Penelitian	40
Tabel 3. Distribusi Skala Iklim Organisasi Setelah Penelitian	43
Tabel 4. Distribusi Skala Semangat Kerja Setelah Penelitian	44
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	45
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	46
Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Pearson	47
Tabel 8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	49



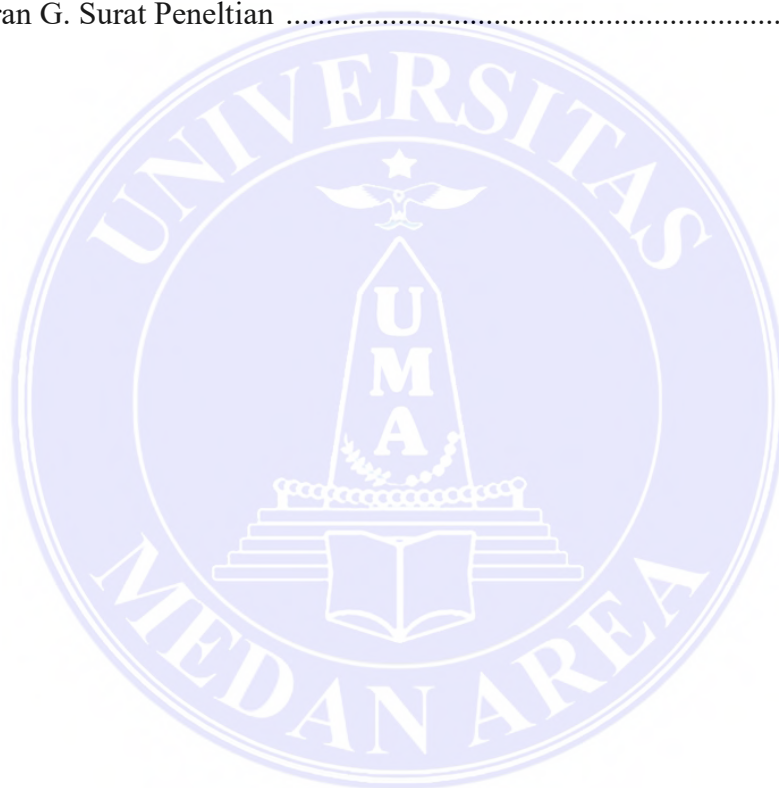
DAFTAR GAMBAR

Gambar I. Kerangka Konseptual.....	27
Gambar II. Struktur Organisasi	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Iklim Organisasi dan Semangat Kerja	58
Lampiran B. Sebaran Data Penelitian	68
Lampiran C. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Iklim Organisasi	77
Lampiran D. Uji Normalitas	91
Lampiran E. Uji Linearitas	95
Lampiran F. Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	100
Lampiran G. Surat Penelitian	104



BAB I

PENDHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu bagian yang tidak dapat diabaikan dari realitas dunia global yang berjalan beberapa dekade ini adalah munculnya organisasi-organisasi yang tumbuh subur hampir disetiap ruang kehidupan sosial masyarakat dalam bentuk dan sistemnya yang beragam. Bahkan telah menjadi kesepakatan global akan hak asasi manusia untuk berkumpul atau berserikat. Tentu dalam banyak sudut pandang, hal ini mencerminkan realitas kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Sementara itu pengembangan maupun aplikasi dari organisasi itu sendiri telah terbentuk disetiap dimensi kehidupan masyarakat, baik diranah politik, ekonomi-bisnis, pendidikan dan lain-lain. Organisasi yang terstruktur dengan baik tentu lahir dari manajemen pengelolaan yang baik pula, sehingga demikian aspek pengelolaan sistem organisasi menjadi hal yang penting diperhatikan.

Karyawan atau pegawai memiliki peranan penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Perusahaan atau organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang teratur dan berulang-ulang yang dilakukan oleh sekelompok orang (karyawan) untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu Etzioni (dalam Diana, 2008). Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran,

perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Umumnya perusahaan, baik perusahaan swasta ataupun perusahaan negara tidak lepas dari manajemen dan peraturan yang ada. Tujuannya ialah untuk menjalin kerjasama maupun peningkatan prestasi pegawai yang pada akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan hubungan antara pimpinan dengan pegawai dilakukan bersama-sama untuk menjalin saling pengertian dan kerjasama dalam menjalankan roda perusahaan.

Salah satu aspek yang penting untuk dimiliki oleh pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah semangat kerja. Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lebih spesifik lagi, semangat kerja merupakan sikap antusias yang ditandai dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan, kegembiraan dan sikap yang positif terhadap perusahaan, serta kemauan bekerja sama dengan rekan kerja demi mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi. Pegawai (karyawan) dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mendukung perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya (Nitisemito,2000).

Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat berdampak buruk terhadap tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah memiliki ciri-ciri seperti bosan, tidak bergairah dan bermalas-malsan

dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi semangat kerja rendah seperti ini dapat menimbulkan masalah ditempat kerja seperti kecenderungan pegawai untuk menarik diri dari lingkuan kerja, datang terlambat ketempat kerja dan pulang lebih awal dari pada waktu yang ditentukan (Gibson, 2003). Kondisi seperti ini tentunya dapat berdampak buruk terhadap performa kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Dalam hal penelitian ini fenomena di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara tentang semangat kerja masih redah dapat dilihat dari disiplin kerja yang rendah, dimana masih ada pegawai (karyawan) yang terlambat hadir dari jam yang ditentukan dan menunda-menunda pekerjaan dari waktu yang ditentukan. Hal ini bisa dilihat dari masih banyaknya pegawai yang harus diawasi dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu hubungan antara pegawai masih minim, dimana dapat dilihat kurangnya kerja sama ketika melakukan pekerjaan. Situasi yang nyaman akan berdampak kepada kerja sama yang saling berkesinambungan diantara para pegawai dan terciptanya semangat kerja yang memuaskan untuk tercapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah iklim organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal. Lingkungan internal adalah lingkungan kerja yang berada didalam organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada organisasi. Secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota perusahaan atau organisasi dan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Iklim organisasi yang baik juga dapat menumbuh kembangkan semangat kerja pegawai, pegawai yang berada didalam iklim organisasi yang baik akan

dapat menciptakan inisiatif untuk mau melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan untuk melaksanakan tugas diluar pekerjaannya (Setiawan, 2018).

Iklim organisasi ini merupakan masalah vital dalam penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh perusahaan dan organisasi. Menurut Taguiri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan kerja internal yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh karyawan perusahaan atau organisasi dan mempengaruhi perilaku setiap pegawainya.

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi ini dapat bersifat positif maupun negatif. Iklim organisasi akan menjadi pengaruh positif bila ruangan kerja bersih dan nyaman, hubungan atasan dan bawahan baik, serta birokrasi yang longgar. Sebaliknya, iklim organisasi akan menimbulkan pengaruh negatif apabila ruangan kerja kurang nyaman, hubungan atasan dan bawahan kurang harmonis sehingga menimbulkan stres dan mengakibatkan turunnya semangat kerja.

Robbins (2001) menambahkan bahwa sering suatu lembaga merasa bahwa iklim organisasi yang ada telah membuat para pegawainya nyaman dalam bekerja. Suasana yang diciptakan, diharapkan mampu menarik simpati dan minat pegawai untuk menyukainya. Namun tidak semua yang tercipta dalam iklim organisasi dapat dirasakan sebagai iklim yang kondusif. Bahkan tanpa disadari, ternyata para pegawai justru merasakan iklim organisasi yang tidak sehat sehingga menurunkan semangat kerja pegawai. Hal ini dapat dirasakan pegawai karena

pihak lembaga yang membuat perubahan peraturan secara sepihak, dimana pegawai hanya bisa menerima tanpa ada keluhan. Pimpinan yang otoriterpun turut berperan dalam menurunkan semangat kerja pegawai yang membuat pegawai bukannya mematuhi peraturan yang berlaku tapi justru mengabaikan peraturan tersebut. Masalah lain yang paling dirasakan pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja ialah karena tidak harmonisnya hubungan antara pegawai yang memiliki jabatan yang lebih tinggi dengan pegawai yang memiliki jabatan yang rendah sehingga kerjasama terasa kaku dan tidak ada keakraban.

Menurut Martini dan Rostiana (2003), iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada pegawai. Iklim organisasi yang mendukung akan memberikan berbagai hal yang positif kepada pegawai seperti adanya rasa aman dan rasa bangga yang akan mampu memacu semangat kerja pegawai. Iklim organisasi yang sesuai dengan harapan dapat sebagai suatu langkah pencegahan dari kesalahan-kesalahan teknis baik disengaja maupun tidak disengaja.

Dari uraian diatas dengan demikian iklim organisasi diduga sangat kuat berpengaruh terhadap semangat kerja setiap pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fenomena diatas dan beberapa pendapat para ahli, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lebih spesifik lagi, semangat kerja merupakan sikap antusias yang ditandai dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan, kegembiraan dan sikap yang positif terhadap perusahaan, serta kemauan bekerja sama dengan rekan kerja demi mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah iklim organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal. Lingkungan internal adalah lingkungan kerja yang berada didalam organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada organisasi. Secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota perusahaan atau organisasi dan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Iklim organisasi yang baik juga dapat menumbuh kembangkan semangat kerja pegawai, pegawai yang berada didalam iklim organisasi yang baik akan dapat menciptakan inisiatif untuk mau melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan untuk melaksanakan tugas diluar pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini di harapkan dapat menjawab pertanyaan bahwa adanya hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada korelasi Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja. Adapun pengukuran menggunakan penilaian yang telah disesuaikan dengan teori menurut para ahli. Penelitian ini difokuskan pada Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatra Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah iklim organisasi mempunyai hubungan dengan semangat kerja pegawai Dinas Bina Marga Sumatera Utara”.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh beberapa manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat mengembangkan ilmu psikologi dalam lingkup industri dan organisasi. Diharapkan juga dapat memberikan masukan

bagi peneliti selanjutnya yang juga memfokuskan penelitiannya pada masalah Iklim Organisasi dan Semangat Kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara dalam peningkatan atau mempertahankan semangat kerja pegawai yang didasari oleh Iklim organisasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Pegawai

Menurut Soedaryono (2000) Pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Menurut Robbins (2006) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Menurut Hasibuan (2000) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Suharsono (dalam Hasibuan, 2000) karyawan atau pegawai adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu : SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau pegawai dalam usaha.

Subri (2003), mengemukakan pegawai adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut..

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan yang di bayar sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Mereka adalah orang-orang professional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan dimana mereka bekerja.

2. Status Pegawai

a. Pegawai Tetap

Pengertian pegawai tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank (dalam Mangkunegara, 2010). Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya.

Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

b. Pegawai Honorar

Pengertian pekerja honorar dalam kamus Bisnis dan Bank adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorar adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau

yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Daerah.

c. Pegawai Kontrak

Pengertian Pegawai kontrak adalah pegawai yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (undang-undang RI ketenagakerjaan 2003, pasal 59 ayat 1).

3. Peranan dan Fungsi Pegawai

Pegawai dalam suatu instansi memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009).

Sebagai pegawai perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah

memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008).

Menurut Chaplin (2006) berpendapat *morale* (moril) adalah sikap atau semangat yang ditandai secara khas oleh adanya kepercayaan diri, motivasi yang kuat untuk meneruskan sesuatu usaha, kegembiraan dan organisasi yang baik. Menurut Nitisemito (2000) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Adapun pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik (Hariyanti, 2005). Sementara menurut Davis & William (2000) semangat kerja adalah sikap positif individu terhadap organisasi maupun teman kerja lainnya yang ditunjukkan oleh kemauan untuk bekerjasama dan melakukan pekerjaan lebih banyak dan lebih baik dan secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan. Semangat kerja menurut Carlaw, dkk

(2003) adalah kondisi di mana pegawai bekerja dengan energik, antusias, dan kemauan yang tinggi untuk bekerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Ciri-Ciri Semangat Kerja

Carlaw, dkk (2003) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri dari pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi adalah mampu memperlihatkan keceriaan seperti tersenyum dan tertawa, memiliki inisiatif, dapat berfikir secara kreatif dan luas, menyenangi pekerjaan yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaannya tersebut, bertanggung jawab atas pekerjaannya, memiliki kemauan bekerja sama dengan individu lain sekaligus merasa nyaman berinteraksi dengan atasannya. Enam dari kedelapan ciri-ciri ini akan diangkat menjadi aspek pengukuran terhadap semangat kerja karyawan.

Penjelasan lebih mendetil mengenai ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

a. Tersenyum dan tertawa

Senyum dan tertawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja.

Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi di dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman serta menikmati tugas yang dilaksanakan.

b. Memiliki Inisiatif

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan perintah atasannya.

c. Berfikir kreatif dan luas

Individu mempunyai ide-ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.

d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan

Individu lebih fokus terhadap pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.

e. Tertarik dengan pekerjaannya

Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.

f. Bertanggung jawab

Individu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.

g. Memiliki kemauan bekerja sama

Individu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

h. Berinteraksi dengan atasan

Adanya interaksi yang baik dengan atasan, sehingga karyawan merasa nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya ciri-siri semangat kerja adalah tersenyum dan tertawa, memiliki inisiatif, berpikir kreatif dan luas, menyenangkan apa yang dilakukan, tertarik dengan pekerjaan, bertanggung jawab, memiliki kemauan bekerja sama, serta berinteraksi dengan atasan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Sikap para pekerja yang dapat meningkatkan semangat kerja dipengaruhi oleh bagaimana mereka memandang beberapa faktor. Menurut Panggabean (2004), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja meliputi :

a. Kondisi pekerjaan

Seseorang yang mengerjakan pekerjaan yang disenangi, maka dirinya akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenanginya.

b. Rekan kerja

Hubungan kerja antar anggota organisasi perlu dibina, agar para anggota akan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat tidak formal.

c. Pimpinan

Kepemimpinan tidak hanya tergantung pada suatu masa dan juga tidak hanya menyangkut hubungan atasan dan bawahan saja, tetapi terjadi disaat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok dalam situasi tertentu.

d. Organisasi Perusahaan

Sistem dan prosedur kerja dalam organisasi yang merupakan suatu aturan yang mengatur hubungan kerja antar anggota dengan organisasinya, termasuk hak dan kewajiban para anggota yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap semangat kerja para anggota organisasi.

e. Lingkungan

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam pekerjaannya, kerjasama dan kedisiplinan yang tinggi.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan beberapa faktor semangat kerja yaitu, kondisi pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, organisasi perusahaan dan lingkungan.

4. Aspek-aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja menurut Maier (dalam Majorsy, 2007) yaitu :

a. Kegairahan atau antusiasme

Jika pegawai (karyawan) memiliki kegairahan dalam bekerja, hal ini berarti karyawan memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

b. Kualitas untuk bertahan

Orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal itu berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa depan yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

c. Kekuatan untuk melawan frustasi

Menggambarkan bahwa seseorang yang semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

d. Semangat berkelompok

Adanya semangat kerja membuat pegawai akan lebih berfikir sebagai "kami" dari pada sebagai "saya". individu akan saling tolong menolong dan tidak bersaing untuk menjatuhkan.

Sharma (2000) menambahkan bahwa aspek-aspek yang tercakup dalam semangat kerja adalah sebagai berikut:

a. Aktualisasi diri

Banyak pegawai yang bekerja karena kebutuhan hidup (kebutuhan pokok dan materi), namun tidak sedikit pula pegawai yang bekerja untuk menunjukkan aktualisasi dirinya. Mereka bekerja untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama dibangku pendidikan, sehingga status yang mereka sandang disuatu perusahaan merupakan harga diri yang dapat mengangkat martabat dirinya.

b. Pencapaian cita-cita

Satu hal yang mendorong seseorang gigih dan bersemangat dalam bekerja adalah pengharapan untuk dapat meraih cita-citanya. Individu cenderung melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya sehingga cita-cita yang dimaksud lebih mudah tercapai.

c. Pertahanan hidup

Secara umum, semangat kerja yang dimiliki pegawai adalah demi untuk mempertahankan hidupnya. Bila melakukan pekerjaan tanpa semangat kerja, maka kualitas pertahanannya akan rendah. Dengan demikian, seorang pegawai yang berusaha mempertahankan hidupnya, akan gigih atau bersemangat melakukan pekerjaannya.

Menurut Sugiyono (Utomo, 2002), aspek-aspek semangat kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

a. Disiplin yang tinggi

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan

b. Kualitas untuk bertahan

Menurut Alport orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

d. Semangat berkelompok

Adanya semangat kerja membuat pegawai lebih berfikir sebagai “kami” daripada sebagai “saya“. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek semangat kerja terdiri dari kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, semangat berkelompok, kedudukan, aktualisasi diri, pencapaian cita-cita, pertahanan hidup, pangkat (golongan), jaminan finansial dan jaminan sosial dan mutu pengawasan.

C. Iklim Organisasi

1. Pengertian 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 Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*).

Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari pada persepsi individu sendiri. Menurut Davis dan Newstrom (2000), iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Menurut Martini dan Rostiana (2003), iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada pegawai.

Menurut Lussier (2005) bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi

mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Wirawan (2008) mendefenisikan 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 mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

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

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Muhammad (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah sebagai berikut:

a. Struktur sosial

Struktur sosial adalah pola atau aspek aturan hubungan yang ada antara karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Struktur sosial ini dapat dibedakan menjadi struktur normatif dan struktur tingkah laku. Struktur normatif disini mencakup nilai, norma dan peran yang diharapkan. Adapun peranan yang diharapkan dapat digunakan sebagai standar penilaian tingkah laku karyawan yang sesuai dengan posisinya. Sedangkan

struktur tingkah laku berfokus kepada tingkah laku yang dilakukan oleh karyawan.

b. Tujuan

Bagi kebanyakan analis, tujuan merupakan suatu titik sentral petunjuk dalam menganalisis suatu perusahaan. Tujuan dibatasi sebagai suatu koneksi akhir yang dingini atau kondisi yang mempengaruhi perusahaan melalui penampilan aktivitas atau tugas para karyawan.

c. Teknologi

Setiap perusahaan memiliki teknologi dan keterampilan karyawan. Beberapa perusahaan memproses input atau masukan dan membangun perlengkapan perangkat keras (*hardware*) sementara perusahaan lainnya memproses orang dimana hasil produksinya berisikan karyawan yang berpengetahuan yang terampil atau yang lebih sehat.

d. Lingkungan

Karyawan yang datang ke perusahaan membawa kebudayaan dan keadaan sosial yang diperoleh dari interaksi dalam konteks sosial yang lain. Minat dan komitmen terhadap dunia luar merupakan hambatan yang tidak dapat dielakkan dalam suatu perusahaan yang kadang-kadang sangat menentukan.

Sedangkan menurut Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang mempegaruhi iklim tersebut yaitu:

a. Lingkungan Eksternal

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

b. Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan 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 mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

d. Kekuatan Sejarah

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

e. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi pegawai. Motivasi pegawai merupakan pendorong utama terjadinya semangat kerja.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi adalah sebagai berikut: struktur sosial, tujuan,

teknologi, lingkungan, pembagian kerja, hierarki proses fungsional, struktur serta pengawasan yang ketat.

3. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Menurut Effendy (2001), bahwa aspek-aspek iklim organisasi adalah sebagai berikut:

a. Persepsi

Persepsi adalah penginderaan terhadap suatu pesan yang timbul dalam lingkungannya. Penginderaan itu dipengaruhi oleh pengalaman, kebiasaan dan kebutuhan. Pengetahuan dan pengalaman akan memperkaya benaknya dengan perbendaharaan untuk memperkuat daya persepsinya. Semakin sering individu tersebut melibatkan diri didalam komunikasi maka akan semakin kuat daya persepsinya.

b. Ideasi

Ideasi adalah tahap kedua dari aspek ini. Ini berarti bahwa karyawan mengadakan seleksi dari sekian banyak pengetahuan dan pengalamannya yang pernah diperolehnya, mengadakan penataan dengan relevan dari hasil persepsinya tadi yang siap ditransmisikan secara verbal (melalui komunikasi) kepada teman lainnya.

c. Transmisi

Transmisi dalam hal ini adalah hasil adalah hasil konsepsi karya penalaran sehingga apa yang dilontarkan adalah pernyataan yang mantap, meyakinkan, sistematis dan logis.

Sementara Kelneer (dalam Lila 2002) menyebutkan aspek-aspek iklim organisasi sebagai berikut :

a. Kesesuaian

Kesesuaian merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi pegawai serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Tanggung Jawab

Hal ini berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

c. Standar

Perasaan pegawai tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d. Penghargaan

Hal ini berkaitan dengan perasaan pegawai tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

e. Kejelasan

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

f. Tujuan Berkomitmen

Berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek iklim organisasi adalah: Rentang pengendalian, Formalisasi, Departementasi, Persepsi, Ideasi, Transmisi, Kesesuaian Fleksibilitas, Tanggung Jawab, Standar, Penghargaan, Kejelasan, Tujuan Berkomitmen.

D. Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai

Chaplin (2006) berpendapat *morale* (moral) adalah sikap atau semangat yang ditandai secara khas oleh adanya kepercayaan diri, motivasi yang kuat untuk meneruskan sesuatu usaha, kegembiraan dan organisasi yang baik. Dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan cepat, giat dan lebih baik.

Dalam pembinaan pegawai untuk mencapai prestasi maka menyangkut banyak hal yang perlu dikembangkan agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dimana yang paling utama adalah kemampuan pimpinan atau atasannya yang mampu menumbuh-kembangkan semangat kerja para pegawai dengan berbagai upaya, perhatian, dan juga peraturan, bahkan lingkungan kerja yang disebut iklim organisasi. Iklim organisasi yang paling penting bagi pegawai adalah dapat menumbuhkan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung sehingga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Sedangkan iklim kerja yang tidak

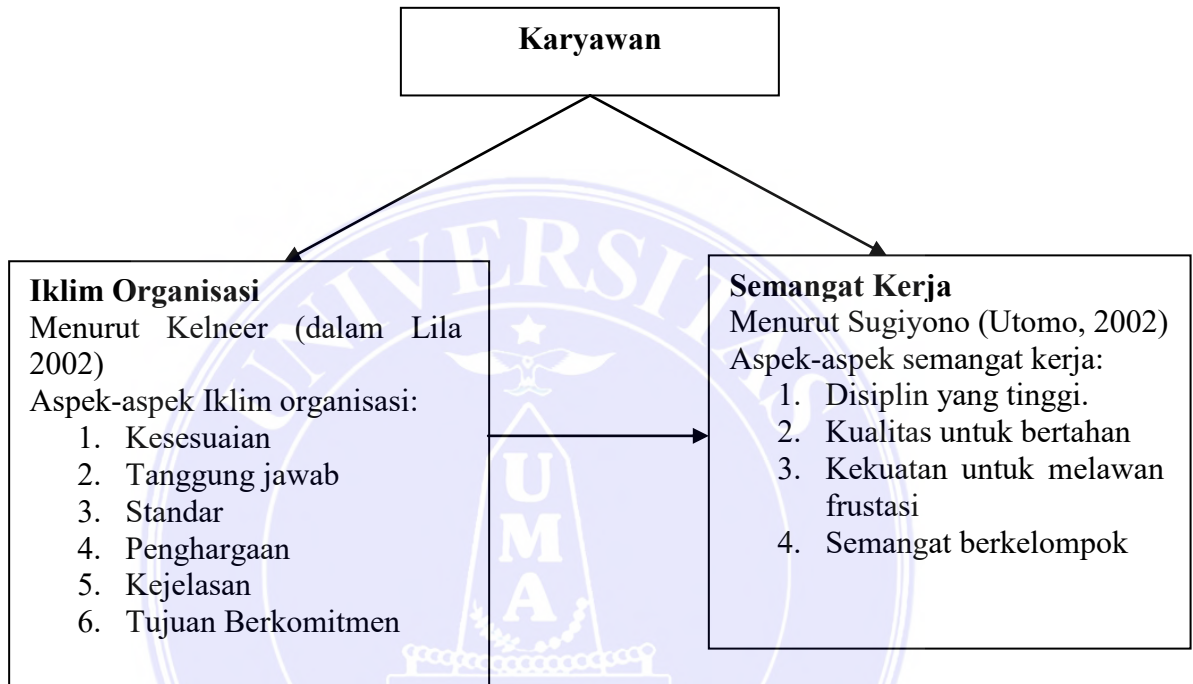
mendukung menyebabkan pegawai tidak disiplin, menjadi bingung dan tidak memiliki semangat kerja (Setiawan, 2018).

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi ini dapat bersifat positif maupun negatif. Iklim organisasi akan menjadi pengaruh positif bila ruangan kerja bersih dan nyaman, hubungan atasan dan bawahan baik, serta birokrasi yang longgar. Sebaliknya, iklim organisasi akan menimbulkan pengaruh negatif apabila ruangan kerja kurang nyaman, hubungan atasan dan bawahan kurang harmonis sehingga menimbulkan stres dan mengakibatkan turunnya semangat kerja (Taguiri dan Litwin dalam Wirawan, 2007).

Ayundiarini (dalam Armaya 2016) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan persepsi dari pegawai baik secara personal maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi atau perusahaan yang secara rutin tentang lingkungan internal organisasi atau perusahaan yang akan memengaruhi sikap dan perilaku pegawai serta menentukan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan Pasaribu (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Dalam penelitian Werang (2015) juga menyatakan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja juga turut ditentukan oleh kondusif atau tidak kondusifnya iklim organisasi. Apabila iklim organisasi dikatakan kondusif, akan menciptakan dan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja pegawai. Sebaliknya jika iklim organisasi tidak kondusif, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai seperti menurunnya hasil kinerja terhadap perusahaan, kurangnya komitmen pada perusahaan dan melemahkan semangat kerja pegawai itu sendiri.

Dari pemaparan diatas menunjukkan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari uraian teoritis diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut: “Ada hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai” dengan asumsi bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi semangat kerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi, maka semakin rendah pula semangat kerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis penelitian ini, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel utama yang dipakai pada penelitian ini, yaitu:

- a. Variabel bebas (X) : Iklim Organisasi
- b. Variabel terikat (Y) : Semangat Kerja

B. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah sesuatu yang menggambarkan situasi, kondisi ataupun keadaan organisasi yang dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap semangat kerja atau perilaku pegawai itu sendiri. Data mengenai iklim organisasi ini dapat diperoleh melalui skala yang dibuat berdasarkan aspek-aspek menurut Kelneer (dalam Lila 2002) sebagai berikut: Kesesuaian, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan dan tujuan berkomitmen.

- b. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat, energik, antusias, dan kemauan yang tinggi untuk

bekerja sehingga penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan kriteria semangat kerja yang dikemukakan oleh Sugiyono (Utomo, 2002): Disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan melawan frustrasi dan semangat berkelompok.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Hadi (2000), populasi adalah keseluruhan yang akan diselidiki dan mempunyai minimal satu sifat yang sama atau ciri-ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperoleh dari subjek penelitian hendak digeneralisasikan. Adapun yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 209 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sample yang digunakan sebanyak 50 orang. Maka teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian yaitu *incidental sampling*, dimana penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2015).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang dipakai adalah metode skala. Skala adalah suatu daftar yang terdiri dari sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Dasar digunakan skala ini, seperti yang dikemukakan Hadi (2000), yaitu:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Ada bermacam-macam jenis skala, namun dalam penelitian digunakan skala tipe pilihan. Alasan yang mendasari dipilih skala semacam ini adalah karena adanya pertimbangan yang menyatakan bahwa item-item pilihan semuanya lebih menarik bagi para responden. Hal ini disebabkan kemudahan, yaitu singkatnya waktu yang digunakan untuk mengisi skala.

Adapun skala yang digunakan untuk mengungkapkan data-data subjek dalam penelitian ini adalah:

- a. Skala iklim organisasi

Skala iklim organisasi ini dikembangkan peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan Kelner (dalam Lila 2002), dengan aspek-aspek sebagai berikut: Kesesuaian, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan dan tujuan berkomitmen.

Skala ini peneliti susun berdasarkan metode skala Likert. Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Untuk butir *favourable*, jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

b. Skala semangat kerja

Skala semangat kerja dikembangkan peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono (Utomo 2002), dengan aspek-aspek sebagai berikut: Disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, semangat berkelompok.

Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tipe butir diberi empat pilihan jawaban. Untuk butir *favourable*, jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, “S (Setuju)” diberi nilai 3, “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, “S (Setuju)” diberi nilai 2, “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

E. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2015), validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya

suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas Iklim Organisasi dan Semangat Kerja menggunakan *SPSS V. 21 for windows*.

b. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2015), uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan bantuan komputer dari program *SPSS V. 21 for windows* yang nantinya akan menghasilkan reabilitas dari skala iklim organisasi dan semangat kerja.

F. Metode Analisis Data

Hadi (2000), mengatakan bahwa dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah metode statistik. Disamping itu, pertimbangan lain menggunakan statistik adalah:

- a. Statistik bekerja dengan angka-angka.
- b. Statistik bersifat objektif.
- c. Statistik bersifat universal yang dapat digunakan pada semua bidang penelitian.

Metode statistik ini telah mewakili tiga tugas utama dalam ilmu pengetahuan yaitu, menerangkan gejala, meramalkan kejadian dan mengontrol keadaan. Untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan, peneliti menganalisis data dengan menggunakan *product moment*. Adapun alasan penggunaan analisis data adalah untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan di Dinas Binamarga Provinsi Sumatera Utara.

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left[\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}\right] \left[\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisiensi korelasi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y

ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

ΣX = Jumlah skor variabel bebas X

ΣY = Jumlah skor variabel terikat Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor x

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, yaitu:

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurve normal.
- b. Uji lineritas, yaitu untuk melihat apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data variabel tergantung.

Validitas dan reliabilitas alat ukur, uji asumsi dan analisis data dikerjakan dengan pemanfaatan media komputer, yaitu seri SPSS.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan pada pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi menggunakan korelasi *r Product Moment* didapatkan nilai signifikan ($r_{xy} = 0,781$) dengan $p = 0,000$ yang berarti $p < 0,050$ artinya hipotesis yang diajukan diterima yaitu adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara dengan sumbangsi yang diberikan oleh iklim organisasi sebesar 61%.
2. Dalam perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik, didapatkan nilai rata-rata empirik iklim organisasi = 146,54 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 145 dengan nilai SD = 27,342, dan nilai rata-rata empirik semangat kerja = 106,66 sedangkan nilai rata-rata hipotetik = 105 dengan nilai SD = 19,322. Hal ini menyatakan bahwa iklim organisasi tergolong sedang dan semangat kerja tergolong sedang.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi dan Pimpinan

Menciptakan iklim organisasi yang mendukung para pegawai agar semangat kerja pegawai meningkat dan semakin baik dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bersih, meningkatkan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, memberikan kesempatan pegawai untuk memberikan masukan dalam menyelesaikan masalah dan mendengarkan dengan penuh masukan dari pegawai.

2. Karyawan

Meningkatkan lagi perilaku saling membantu sesama rekan kerja, saling memberi dan menerima masukan dari pegawai lain, meningkatkan perilaku toleransi antar pegawai, mendukung fungsi-fungsi organisasi dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu untuk memajukan organisasi.

3. Peneliti Selanjutnya

Meninjau dari hasil penelitian yang dilakukan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan kelemahan dalam penelitian ini dan pada peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali semangat kerja dengan faktor lain seperti kepribadian, kondisi pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, umur pegawai, keterlibatan kerja, dan keadilan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P, M., 2007, *Evaluasi Kinerja SDM: Cetakan Ketiga*, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, 2000, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S., 2015, *Reliabilitas dan validitas*, Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Carlaw, 2003, *Managing and Motivating Contac Center Employes*, Singapore: Mc Graw Hill Publishing Company.
- Chaplin, J. P., 2006, *Kamus Lengkap Psikologi (terjemahan Kartono, K)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Davis, Keith, dan Jhon, W. N., 2000, *Perilaku Dalam Organisasi: Edisi Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Effendy, 2001, *Ilmu komunikasi: Teori dan Praktek*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Gibson, J. L., 2003, *Struktur Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Erlangga 5.
- Hadi, 2000, *Metodelogi Research*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hariyanti, Endang., 2005, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang*, Semarang : Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- John M. E., dan Hassan S., 1997, *Kamus Indonesia-Inggris: Edisi III*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lussier, R. N., 2005, *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building (6th ed)*, Ney York: Mc Graw-Hill.
- Majorsy, U., 2007, *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional pada staff pengajar Universitas Gunadarma*, Volume 1, No 65.
- Martini, Y., dan Rostiana., 2003, *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Phronesis, Vol 5, No. 9.
- Muhammad, A., 2002, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S., Mutiara., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pasaribu, (2015), *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Multisarana agro lestari pekanbaru*, Jom FEKON, Vol. 2, No 2
- Robbins., Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Jakarta: Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo, S., 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, 2018, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi Jawa Barat : CV Jejak.
- Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedarjadi, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soedaryono, 2000, *Tata Laksana Kantor*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subri, Mulyadi., 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung : Alfabeta
- Tulus, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Utomo, Budi., 2002, *Menentukan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. PT P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, (2), 178-188.
- Werang, B. R., 2015, *Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Calpulis.
- Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- William B. W., dan Keith, D., 2000, *Human Resources and Personal Management: Edisi ke-9*, USA: Mcgraw-Hill, Inc.







LAMPIRAN A

SKALA IKLIM ORGANISASI DAN SEMANGAT

KERJA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya Rolando Syaputra Daulay, saya merupakan mahasiswa semester akhir fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang menempuh skripsi. Dalam Rangka Penelitian yang akan saya lakukan ini, maka saya mohon bantuan saudara untuk mengisi skala penelitian berikut.

Untuk itu, saya memohon partisipasi dan dukungan saudara dalam membantu menyelesaikan dan mensukseskan penelitian saya. Bentuk partisipasi dan dukungan anda adalah dengan mengisi lembar skala ini dengan benar dan sesuai dengan kondisi saudara yang sebenar-benarnya.

Perlu saudara ketahui bahwa hasil skala ini benar-benar digunakan untuk tujuan penelitian, dan tidak digunakan untuk maksud lain. Oleh karena itu saudara tidak perlu ragu ragu untuk menjawab semua pertanyaan yang tersedia, karena saya akan menjamin kerahasiaan jawaban yang saudara berikan. Tidak ada jawaban benar/salah sebab semua jawaban mempunyai makna dalam penelitian ini.

Besar harapan saya dapat menerima kembali skala penelitian yang telah saudara isi, Atas kesediaan saudara membantu penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Rolando Syaputra Daulay

Petunjuk Pengisian Skala

1. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saudara, dengan memberikan **tanda silang (X)** pada salah satu jawan yang tersedia dengan ketentuan:

SS : bila anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan

S : bila anda **Setuju** dengan pernyataan

TS : bila anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan

STS : bila anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan

2. Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewati

3. Isilah identitas saudara dibawah ini:

a. Nama/Inisial :

b. Jenis Kelamin :

c. Usia :

d. Pendidikan Terakhir :

e. Lama bekerja :

SKALA : X					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa peraturan yang ada di perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan cara kerja, pengetahuan dan pengalaman.				
2	Saya merasa waktu kerja yang diterapkan perusahaan sesuai dengan standar operasional kerja.				
3	Segala peraturan yang telah ditentukan perusahaan membebani pekerjaan saya.				
4	Saya mampu memecahkan masalah pekerjaan tanpa adanya campur tangan dari atasan.				
5	Saya memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.				
6	Setiap karyawan diberi tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya masing masing.				
7	Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya.				
8	Saya tidak dapat memahami dengan jelas aturan-aturan yang ada organisasi ini				
9	Jika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik maka saya terus menyelesaikannya.				
10	Bonus yang berikan perusahaan sesuai dengan yang dikerjakan				
11	Saya tidak senang dengan peraturan yang ada diperusahaan				
12	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang ada dalam melaksanakan tugas.				
13	Mencapai target serta keunggulan merupakan perhatian utama dalam perusahaan ini.				
14	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan sepenuh hati.				
15	Saya memiliki wewenang dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang saya kerjakan.				
16	Saya terbiasa berkerja dengan serius walaupun				

	tidak ada yang mengawasi.				
17	Perusahaan tertutup dengan ide yang diberikan oleh karyawan.				
18	Bila ada pengawas saya akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh.				
19	Setiap karyawan yang berprestasi akan diberikan bonus yang sesuai kepada seluruh karyawan.				
20	Saya tidak memiliki wewenang dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang saya kerjakan.				
21	Saya merasa mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan selama bekerja disini				
22	Saya senang ketika diawasi dalam melakukan pekerjaan.				
23	Saya tidak mampu memecahkan masalah pekerjaan saya tanpa adanya campur tangan manager.				
24	Saya harus memberitahu kepada atasan terlebih dahulu sebelum meleakukan pekerjaan				
25	Pernah beberapa kali saya meninggalkan perusahaan, padahal pekerjaan belum saya selesaikan.				
26	Saya merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan.				
27	Saya selalu terlambat mengumpulkan tugas sehingga menghambat tujuan unit kerja.				
28	Setiap karyawan yang berprestasi tidak diberikan bonus yang sesuai.				
29	Standar kerja yang telah ditetapkan, dalam pelaksanaannya memungkinkan semua karyawan untuk mencapainya.				
30	Saya tidak mengikuti prosedur kerja yang ada dalam melaksanakan tugas yang diberikan.				
31	Bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang dikerjakan				

32	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peran saya.				
33	Saya meningkatkan semangat kerja saya agar dapat melebihi target yang telah ditetapkan				
34	Sistem promosi membantu karyawan terbaik untuk memperoleh jabatan yang tinggi.				
35	Standar kerja yang tinggi, membuat saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
36	Setiap karyawan memiliki peranan yang jelas untuk dijalankan dan memajukan perusahaan.				
37	Saya tidak akan meniggalkan perusahaan walaupun saya menerima pekerjaan yang lebih baik.				
38	Terkadang saya merasa bingung dengan peran dan tugas saya dalam pekerjaan.				
39	Saya kurang peduli terhadap target yang ditetapkan				
40	Saya sangat memahami dengan jelas tugas-tugas yang harus saya kerjakan.				
41	Kemampuan saya tidak berkembang selama bekerja disini.				
42	Saya merasa terbebani ketika diawasi dalam melakukan pekerjaan.				
43	Saya menerapkan rasa memiliki diperusahaan ini.				
44	Fasilitas yang tersedia diperusahaan telah mendukung jalannya pekerjaan saya.				
45	Atasan memberikan saya masukan jika saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
46	Saya merasa terbebani ketika diawasi dalam melakukan pekerjaan.				
47	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk kenaikan jabatan.				
48	Perusahaan tidak memberikan fasilitas kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan.				
49	Tidak ada bonus bagi semua karyawan.				

50	Atasan tidak peduli jika saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
51	Semua karyawan memiliki hak untuk mendapatkan promosi jabatan.				
52	Sistem promosi jabatan hanya berlaku bagi karyawan yang dekat dengan pimpinan				
53	Setiap karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan.				
54	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai dengan peranan saya.				
55	Sejauh yang saya ketahui, para karyawan tidak loyal terhadap organisasi ini.				
56	Tugas dan peranan saya diperusahaan ini tidak terkoordinasikan dengan baik.				
57	Para karyawan tidak peduli dengan apa yang terjadi di dalam kantor ini.				
58	Perusahaan ini tidak memiliki tujuan yang jelas.				
59	Saya belum memberikan banyak kontribusi untuk perusahaan ini.				
60	Tidak ada yang bisa saya banggakan tentang perusahaan ini.				
61	Promosi jarang dilakukan di tempat saya bekerja.				
62	Saya merasa bangga menjadi anggota dalam kantor ini.				
63	Tujuan perusahaan sulit untuk dipahami, apalagi untuk merealisasikannya.				
64	Setiap karyawan di organisasi, peduli terhadap apa yang terjadi dalam organisasi				
65	Tidak ada promosi jabatan bagi karyawan berprestasi sekalipun.				
66	Pekerjaan di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan terstruktur secara logis				
67	Perusahaan tidak memiliki perencanaan yang baik terhadap pekerjaan.				
68	Saya selalu meberikan kontribusi untuk				

	perusahaan ini.				
69	Saya akan meniggalkan perusahaan apabila saya menerima pekerjaan yang lebih baik				
70	Semua pekerjaan telah direncanakan dengan baik.				
71	Tujuan perusahaan mudah untuk dipahami, apalagi untuk merealisasikannya				
72	Saya tidak betah berlama-lama diperusahaan ini.				

SKALA : Y					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu datang kerja tepat waktu.				
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.				
3	Saya selalu mematuhi prosedur pekerjaan yang dibuat perusahaan.				
4	Mematuhi tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan				
5	Saya akan membatasi pembicaraan dengan teman ketika dalam bekerja				
6	Saya tidak mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				
7	Saya akan bertanggung jawab dengan kesalahan yang saya perbuat apapun resikonya.				
8	Saya sering terlambat ke kantor dalam seminggu.				
9	Saya selalu putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.				
10	Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya sebelum waktu yang ditentukan.				
11	Saya akan selalu menyelesaikan setiap tugas yang dipercayakan kepada saya.				

12	Saya tidak termasuk orang yang disiplin dikantor tempat saya bekerja.				
13	Saya senang berdiskusi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan yang belum saya mengerti.				
14	Saya sadar akan semua tugas yang dipercayakan kepada saya dan tidak pernah mengabaikannya.				
15	Saya suka bekerja sambil bermain-main.				
16	Bekerja sama dengan tim adalah hal yang paling tidak saya sukai.				
17	Saya tidak suka menyelesaikan pekerjaan dibantu oleh rekan kerja.				
18	Saya selalu pulang kerja lebih awal.				
19	Saya yakin bahwa pekerjaan saya pasti memberikan hasil yang baik.				
20	Saya tidak pernah berkomitmen untuk setiap tugas yang diberikan kepada saya.				
21	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja.				
22	Saya tidak yakin bahwa pekerjaan saya memberikan hasil yang baik.				
23	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan.				
24	Ketika saya mengalami kegagalan dalam bekerja, saya akan segera memperbaikinya.				
25	Saya selalu mengumpulkan laporan sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
26	Saya selalu optimis dapat menyelesaikan pekerjaan apapun yang diberikan.				
27	Saya akan menyelesaikan masalah saya, agar pekerjaan tidak terganggu.				
28	Saya tidak yakin akan kemampuan sendiri.				
29	Saya tidak peduli terhadap teman saya yang				

	mengalami kesulitan.				
30	Saya akan mengabaikan pekerjaan saya apa bila terlalu rumit.				
31	Saya membuat jadwal untuk menyelesaikan tugas agar lebih fokus untuk mengerjakannya				
32	Bekerja sama dengan tim adalah hal yang paling tidak saya sukai.				
33	Saya tidak mengenal dengan baik seluruh anggota tim kerja saya.				
34	Saya dengan rekan kerja sering berbagi tugas agar hasil pekerjaan lebih cepat selesai.				
35	Saya merasa sulit memusatkan perhatian jika bekerja terlalu lama.				
36	Walaupun saya bisa mengerjakannya sendiri tetapi saya akan menunggu perintah terlebih dahulu.				
37	Saya selalu melanggar prosedur pekerjaan yang dibuat perusahaan.				
38	Saya selalu mengambil tindakan tanpa memikirkan prosedur yang ada.				
39	Saya akan berusaha sekuat tenaga agar semangat kerja saya lebih baik dari sebelumnya				
40	Saya tidak pernah berusaha dalam meningkatkan semangat kerja saya.				
41	Saya tidak yakin masa depan saya akan cerah bila terus bekerja disini.				
42	Kami berusaha kerja dengan kerjasama yang baik.				
43	Saya tidak memiliki inisitif dalam menyelesaikan pekerjaan.				
44	Saya tidak suka menyelesaikan pekerjaan dibantu oleh rekan kerja.				
45	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa mengikuti prosedur yang ada.				

46	Kami tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
47	Memiliki kesadaran diri (inisiatif) dalam menyelesaikan pekerjaan				
48	Kami tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.				





Semangat Kerja																																															
No	Aitem																																										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	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42					
1	2	3	3	2	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	2	111	
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	122		
3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	0	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	120		
4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	122			
5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82		
6	3	2	2	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	78			
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	130		
8	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	110
9	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128
10	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	118				
11	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	105			
12	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	134		
13	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	113		
14	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	143				
15	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	90			
16	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	120			
17	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	115	
18	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	92			
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	84		
20	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	83		
21	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	90		
22	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	125				
23	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	102		
24	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3	132					
25	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	81		
26	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86		
27	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82		
28	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	121			
29	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	118			
30	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	98			
31	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86			
32	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86		

33	2	4	4	2	4	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	2	4	2	124			
34	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	80		
35	1	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	82			
36	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86			
37	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83			
38	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	125	
39	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	118			
40	2	3	3	2	1	1	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	2	3	108
41	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	101
42	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	132	
43	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	112	
44	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	143	
45	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	90	
46	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	119
47	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	115	
48	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	92	
49	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86	
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	80





Reliability

Output Created		25-NOV-2020 21:41:31
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
Syntax		<pre> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53 aitem_54 aitem_55 aitem_56 aitem_57 aitem_58 aitem_59 aitem_60 aitem_61 aitem_62 aitem_63 aitem_64 aitem_65 aitem_66 aitem_67 aitem_68 aitem_69 aitem_70 aitem_71 aitem_72 /SCALE('Iklim Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05

Scale: Iklim Organisasi

		N	%
	Valid	50	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	72

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,50	,839	50
aitem_2	2,48	,614	50
aitem_3	2,52	,646	50
aitem_4	2,46	,734	50
aitem_5	2,48	,762	50
aitem_6	2,56	,760	50
aitem_7	3,22	,708	50
aitem_8	3,08	,922	50
aitem_9	2,84	,792	50
aitem_10	2,48	,789	50
aitem_11	3,00	,904	50
aitem_12	2,42	,702	50
aitem_13	2,36	,749	50
aitem_14	2,44	,760	50
aitem_15	2,46	,734	50
aitem_16	2,48	,735	50
aitem_17	2,58	,758	50
aitem_18	2,50	,647	50

aitem_19	2,48	,735	50
aitem_20	2,34	,626	50
aitem_21	2,28	,757	50
aitem_22	2,32	,819	50
aitem_23	2,50	,735	50
aitem_24	2,88	,895	50
aitem_25	2,76	1,021	50
aitem_26	3,04	,807	50
aitem_27	3,18	,919	50
aitem_28	2,84	,997	50
aitem_29	3,02	,892	50
aitem_30	2,66	,939	50
aitem_31	3,32	,844	50
aitem_32	3,08	1,007	50
aitem_33	2,54	,706	50
aitem_34	2,42	,810	50
aitem_35	2,38	,830	50
aitem_36	2,46	,813	50
aitem_37	2,60	,782	50
aitem_38	2,36	,663	50
aitem_39	2,30	,647	50
aitem_40	2,38	,805	50
aitem_41	2,42	,906	50
aitem_42	2,58	,731	50
aitem_43	3,00	,904	50
aitem_44	2,62	,697	50
aitem_45	2,56	,675	50
aitem_46	2,46	,734	50
aitem_47	2,42	,731	50
aitem_48	2,42	,673	50
aitem_49	2,26	,694	50
aitem_50	2,38	,753	50
aitem_51	2,50	,789	50
aitem_52	2,42	,702	50
aitem_53	2,36	,749	50

aitem_54	2,44	,760	50
aitem_55	2,46	,734	50
aitem_56	2,48	,735	50
aitem_57	2,58	,758	50
aitem_58	2,50	,647	50
aitem_59	2,48	,735	50
aitem_60	2,34	,626	50
aitem_61	2,88	,895	50
aitem_62	2,76	1,021	50
aitem_63	2,50	,735	50
aitem_64	3,22	,708	50
aitem_65	3,10	,909	50
aitem_66	2,86	,783	50
aitem_67	2,46	,706	50
aitem_68	2,46	,734	50
aitem_69	2,42	,609	50
aitem_70	2,44	,644	50
aitem_71	2,40	,857	50
aitem_72	2,52	,735	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	184,20	799,469	,389	,960
aitem_2	184,22	795,767	,649	,959
aitem_3	184,18	793,171	,687	,959
aitem_4	184,24	792,145	,628	,959
aitem_5	184,22	788,583	,688	,959
aitem_6	184,14	786,858	,731	,959
aitem_7	183,48	821,479	-,083	,961
aitem_8	183,62	806,730	,211	,960
aitem_9	183,86	810,286	,171	,960
aitem_10	184,22	791,196	,604	,959

aitem_11	183,70	804,990	,250	,960
aitem_12	184,28	790,206	,707	,959
aitem_13	184,34	798,841	,454	,959
aitem_14	184,26	788,074	,702	,959
aitem_15	184,24	790,513	,668	,959
aitem_16	184,22	790,828	,659	,959
aitem_17	184,12	793,169	,582	,959
aitem_18	184,20	797,551	,565	,959
aitem_19	184,22	801,318	,403	,960
aitem_20	184,36	793,704	,695	,959
aitem_21	184,42	788,085	,705	,959
aitem_22	184,38	787,791	,656	,959
aitem_23	184,20	790,939	,656	,959
aitem_24	183,82	808,763	,178	,960
aitem_25	183,94	793,894	,411	,960
aitem_26	183,66	803,576	,315	,960
aitem_27	183,52	800,459	,333	,960
aitem_28	183,86	793,960	,421	,960
aitem_29	183,68	806,753	,219	,960
aitem_30	184,04	803,590	,266	,960
aitem_31	183,38	821,710	-,079	,961
aitem_32	183,62	808,689	,156	,961
aitem_33	184,16	792,423	,647	,959
aitem_34	184,28	789,675	,621	,959
aitem_35	184,32	788,344	,635	,959
aitem_36	184,24	787,288	,672	,959
aitem_37	184,10	794,296	,538	,959
aitem_38	184,34	792,188	,697	,959
aitem_39	184,40	791,429	,736	,959
aitem_40	184,32	787,569	,673	,959
aitem_41	184,28	780,124	,745	,958
aitem_42	184,12	795,822	,540	,959
aitem_43	183,70	804,990	,250	,960
aitem_44	184,08	796,279	,556	,959
aitem_45	184,14	796,041	,581	,959

aitem_46	184,24	795,574	,543	,959
aitem_47	184,28	794,655	,569	,959
aitem_48	184,28	798,287	,523	,959
aitem_49	184,44	795,639	,574	,959
aitem_50	184,32	788,875	,690	,959
aitem_51	184,20	785,796	,728	,959
aitem_52	184,28	790,206	,707	,959
aitem_53	184,34	798,841	,454	,959
aitem_54	184,26	788,074	,702	,959
aitem_55	184,24	790,513	,668	,959
aitem_56	184,22	790,828	,659	,959
aitem_57	184,12	793,169	,582	,959
aitem_58	184,20	797,551	,565	,959
aitem_59	184,22	801,318	,403	,960
aitem_60	184,36	793,704	,695	,959
aitem_61	183,82	808,763	,178	,960
aitem_62	183,94	793,894	,411	,960
aitem_63	184,20	790,939	,656	,959
aitem_64	183,48	821,479	-,083	,961
aitem_65	183,60	808,490	,180	,960
aitem_66	183,84	812,056	,133	,960
aitem_67	184,24	798,227	,499	,959
aitem_68	184,24	798,758	,466	,959
aitem_69	184,28	796,206	,641	,959
aitem_70	184,26	793,339	,686	,959
aitem_71	184,30	791,643	,544	,959
aitem_72	184,18	790,967	,656	,959

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
186,70	818,622	28,612	72

Reliability

Output Created		25-NOV-2020 21:42:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 /SCALE('Semangat Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

Scale: Semangat Kerja

		N	%
	Valid	50	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,46	,838	50
aitem_2	2,56	,675	50
aitem_3	2,60	,670	50
aitem_4	2,54	,706	50
aitem_5	3,22	,708	50
aitem_6	3,08	,922	50
aitem_7	2,84	,792	50
aitem_8	2,34	,593	50
aitem_9	2,38	,667	50
aitem_10	2,92	,922	50
aitem_11	3,04	,856	50
aitem_12	2,52	,735	50
aitem_13	2,62	,725	50
aitem_14	2,54	,706	50
aitem_15	2,50	,647	50
aitem_16	2,58	,785	50

aitem_17	2,50	,763	50
aitem_18	2,30	,678	50
aitem_19	2,44	,611	50
aitem_20	2,50	,735	50
aitem_21	2,66	,717	50
aitem_22	2,68	,683	50
aitem_23	2,52	,614	50
aitem_24	2,58	,702	50
aitem_25	2,46	,613	50
aitem_26	2,50	,678	50
aitem_27	2,52	,677	50
aitem_28	2,34	,593	50
aitem_29	2,44	,644	50
aitem_30	2,52	,707	50
aitem_31	2,54	,734	50
aitem_32	2,60	,756	50
aitem_33	2,58	,702	50
aitem_34	2,54	,676	50
aitem_35	2,40	,606	50
aitem_36	2,52	,707	50
aitem_37	2,56	,644	50
aitem_38	2,30	,678	50
aitem_39	2,26	,600	50
aitem_40	2,44	,733	50
aitem_41	2,44	,787	50
aitem_42	2,52	,735	50
aitem_43	2,62	,725	50
aitem_44	2,54	,706	50
aitem_45	3,04	,925	50
aitem_46	2,80	,833	50
aitem_47	2,50	,763	50
aitem_48	2,30	,678	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	120,74	385,584	,622	,958
aitem_2	120,64	385,256	,795	,957
aitem_3	120,60	384,980	,812	,957
aitem_4	120,66	385,290	,757	,957
aitem_5	119,98	401,653	,163	,960
aitem_6	120,12	392,924	,356	,959
aitem_7	120,36	396,276	,313	,959
aitem_8	120,86	394,164	,521	,958
aitem_9	120,82	392,477	,524	,958
aitem_10	120,28	396,002	,270	,960
aitem_11	120,16	398,831	,211	,960
aitem_12	120,68	384,426	,757	,957
aitem_13	120,58	384,412	,768	,957
aitem_14	120,66	386,515	,712	,957
aitem_15	120,70	390,704	,612	,958
aitem_16	120,62	384,649	,699	,957
aitem_17	120,70	385,071	,706	,957
aitem_18	120,90	390,092	,606	,958
aitem_19	120,76	393,288	,541	,958
aitem_20	120,70	394,990	,385	,959
aitem_21	120,54	388,049	,644	,958
aitem_22	120,52	385,806	,764	,957
aitem_23	120,68	387,651	,775	,957
aitem_24	120,62	387,791	,668	,957
aitem_25	120,74	392,115	,588	,958
aitem_26	120,70	388,214	,678	,957
aitem_27	120,68	387,896	,690	,957
aitem_28	120,86	390,572	,677	,958
aitem_29	120,76	396,145	,399	,959
aitem_30	120,68	398,589	,272	,959
aitem_31	120,66	388,678	,606	,958

aitem_32	120,60	389,633	,555	,958
aitem_33	120,62	385,914	,738	,957
aitem_34	120,66	385,698	,776	,957
aitem_35	120,80	390,245	,675	,957
aitem_36	120,68	387,447	,677	,957
aitem_37	120,64	387,990	,724	,957
aitem_38	120,90	394,296	,447	,958
aitem_39	120,94	396,711	,406	,959
aitem_40	120,76	395,166	,380	,959
aitem_41	120,76	385,043	,684	,957
aitem_42	120,68	384,426	,757	,957
aitem_43	120,58	384,412	,768	,957
aitem_44	120,66	386,515	,712	,957
aitem_45	120,16	403,158	,074	,961
aitem_46	120,40	405,673	,012	,961
aitem_47	120,70	385,071	,706	,957
aitem_48	120,90	390,092	,606	,958

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
123,20	406,776	20,169	48



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

NPar Tests

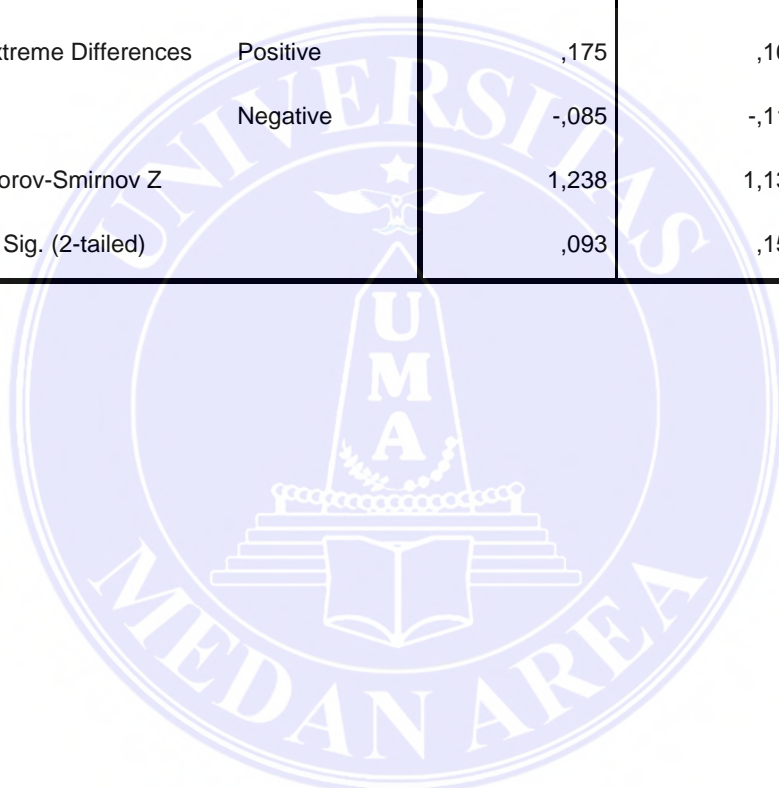
Output Created	25-NOV-2020 22:06:03	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=x y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Iklim Organisasi	50	146,54	27,342	107	199
Semangat Kerja	50	106,66	19,322	78	143

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklm Organisasi	Semangat Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	144,54	105,66
	Std. Deviation	27,342	19,322
	Absolute	,175	,160
Most Extreme Differences	Positive	,175	,160
	Negative	-,085	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		1,238	1,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093	,154





LAMPIRAN E
UJI LINIERITAS

Means

Output Created		25-NOV-2020 22:06:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Semangat Kerja * Iklim Organisasi	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Report

Semangat Kerja

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
107	80,00	1	.
109	78,00	1	.
111	92,00	1	.
112	83,33	3	,577
115	87,00	2	7,071
116	83,75	4	2,630
118	102,00	1	.
119	128,00	1	.
120	83,00	2	4,243
121	84,00	2	2,828
122	86,00	1	.
125	113,00	1	.
134	112,00	1	.
136	101,00	1	.
140	120,00	1	.
141	97,50	2	10,607
142	98,00	1	.

144	90,00	1	.
152	114,50	2	4,950
155	104,00	2	19,799
158	115,00	1	.
159	122,00	1	.
161	115,00	1	.
164	122,00	1	.
165	136,50	2	9,192
168	125,00	1	.
169	133,00	3	9,539
170	121,00	1	.
179	119,00	1	.
182	118,00	1	.
184	126,00	2	8,485
185	108,00	1	.
187	134,00	1	.
195	125,00	1	.
199	110,00	1	.
Total	105,66	50	19,322

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Iklim Organisasi	(Combined)	17328,303	34	509,656	7,923	,000
	Between Groups	11161,643	1	11161,643	173,512	,000
	Linearity	6166,660	33	186,868	2,905	,160
	Deviation from Linearity	964,917	15	64,328		
	Within Groups	18293,220	49			
	Total					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Semangat Kerja * Iklim Organisasi	,781	,610	,973	,947



LAMPIRAN F
UJI HIPOTESIS KORELASI

Correlations

Output Created	25-NOV-2020 22:07:09	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	50
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=x y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Iklim Organisasi	146,54	27,342	50
Semangat Kerja	106,66	19,322	50

Correlations

		Iklim Organisasi	Semangat Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Semangat Kerja	Pearson Correlation	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50





UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id **E-Mail:** univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 661 /FPSI/01.10/XI/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 12 November 2020

Yth. Kepala Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Rolando Syaputra Dauly
NPM : 138600194
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara, Jl. Sakti Lubis, Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20217** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Karyawan Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alifa, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Document Accepted 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22



PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
Jalan Sakti Lubis No. 7 R Tel. (061) 7867465 - 7860466, Fax. (061) 7867338
Email : dislantan@sumutprov.go.id
MEDAN

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423 / DISMBK-UM / 5002 / 2020

Sehubungan dengan surat Kepala Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara Nomor : 423/DBMBK-UM/4787/2020 Tanggal 16 November 2020 perihal Pengambilan Data dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama Mahasiswa	NPM
1	2	3
1	Rolando Syaputra Daulay	138600194

Mahasiswa dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area telah selesai melaksanakan Pengambilan Data di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 16 November s/d 19 November 2020 dengan judul " Hubungan Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Karyawan Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara"

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakanseperlunya.

Medan, 19 November 2020

An. Kepala Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi
Provinsi Sumatera Utara
Sekretaris



H. Muhammad Riduan, S.Sos.M.AP
Pembina
Nip. 19650628 198909 1 001