

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PLN UP 3 KOTA PADANG SIDIMPUAN**

SKRIPSI

OLEH:

INEKE SAIDAH

208600243



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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 7/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)7/10/24

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PLN UP 3 KOTA PADANG SIDIMPUAN

SKRIPSI

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

OLEH:
INEKE SAIDAH
208600243

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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 7/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)7/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PLN UP 3 KOTA
PADANG SIDIMPUAN

NAMA : INEKE SAIDAH

NPM : 208600243

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing



Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 31 Juli 2024



Ineke Saidah

208600243

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Ineke Saidah
NPM : 208600243
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

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 PLN UP
3 Kota Padang Sidempuan”.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis 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 : 31 Juli 2024

Yang Menyatakan



(Ineke Saidah)

MOTTO

"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabarnya. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kamu ceritakan"

(Boy Candra)

"Ketika kau melakukan usaha mendekati cita-citamu, di waktu yang bersamaan cita-citamu juga sedang mendekatimu. Alam semesta bekerja seperti itu"

(Fiersa Besari)

"Tetap tenang, tebarkan senyuman, dan yakinlah semua orang punya prosesnya"

(Karmila Dewi)



ABSTRAK

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI PLN UP 3 KOTA PADANG SIDIMPUAN

OLEH:

INEKE SAIDAH

208600243

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai di PLN Kota Padang Sidimpuan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PLN Kota Padang Sidimpuan berjumlah 60 orang pegawai dan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *total sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan model skala *likert* dengan dua skala, yaitu skala Iklim organisasi dan skala semangat kerja. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{xy} = 0,533$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,010$. Dari hasil tersebut diperoleh Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,285$. Hal Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berdistribusi sebesar 28,5% terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa, iklim organisasi tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 100 dan mean empiriknya sebesar 113.950. Selanjutnya, semangat kerja dapat disimpulkan memperoleh hasil sedang dengan nilai hipotetik sebesar 55 dan nilai empiriknya sebesar 65.550. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan semangat kerja pegawai di PLN Kota Padang Sidimpuan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Semangat Kerja.

ABSTRACT

The correlation between Organizational Climate and Employee Work Morale at PLN Padang Sidempuan City

By:

Ineke Saidah

208600243

Email: inekesaidah@gmail.com

This research aims to determine the correlation between organizational climate and employee morale at PLN Padang Sidempuan City. The population in this study was all PLN Padang Sidempuan City employees totaling 60 employees and the total sample in this study was 60 employees. The sampling technique used was total sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale model with two scales, namely the organizational climate scale and the work morale scale. Based on the results of product moment correlation analysis calculations, it can be seen that there is a positive relationship between organizational climate and work morale. This can be seen from the correlation coefficient $r_{xy} = 0.533$ with a significant $p = 0.000 < 0.010$. From these results, the determinant coefficient (r^2) of the correlation between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.285$. This shows that organizational climate has a distribution of 28.5% on work morale. Based on the results of the mean test, it can be concluded that the organizational climate is classified as moderate with a hypothetical mean value of 100 and an empirical mean of 113,950. Furthermore, work enthusiasm can be concluded to obtain moderate results with a hypothetical value of 55 and an empirical value of 65,550. From the results of this research it can be concluded that organizational climate has a correlation with employee morale at PLN Padang Sidempuan City.

Keywords: *Organizational Climate, Work Morale.*

TELAH DIVALIDASI PUSBA UMA SEBAGAI SYARAT BERKAS SIDANG	
TANGGAL	PARAF
26/7 2024	



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Ineke Saidah. Penulis lahir pada tanggal 27 Juni 2002 di Padang Sidempuan. Penulis merupakan putri dari Bapak AKP Rahmad dan Ibu Dra. Hj Gusti Muluani. Penulis merupakan anak ke 4 dari 4 bersaudara. Pada tahun 2020 penulis lulus dari SMAN 6 Padang Sidempuan dan pada tahun 2020 terdaftar sebagai salah satu mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala hikmah dan karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai di PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan. Skripsi ini disusun berdasarkan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing peneliti, yang dalam beberapa waktu belakangan ini membantu peneliti dalam membagikan waktu dan masukan yang diberikan kepada peneliti selama penelitian ini berlangsung.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S. Psi, M. Psi selaku dosen penguji dan kepada Ibu Eva Yulina, S. Psi, M. Psi selaku sekretaris penguji.

Saya sebagai peneliti memohon maaf atas segala kesalahan yang pernah saya lakukan baik dalam penulisan skripsi ini maupun pada saat perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, Juli 2024
Penulis,

Ineke Saidah
NPM. 208600243



DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Hipotesis Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Semangat Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja.....	10
2.1.2 Faktor-faktor Semangat Kerja	11
2.1.3 Aspek-aspek Semangat Kerja	15
2.1.4 Indikator-indikator Semangat Kerja	18
2.1.5 Ciri-ciri Semangat Kerja.....	19
2.2 Iklim Organisasi.....	23
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi	23

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi terbentuknya Iklim Organisasi.....	24
2.2.3 Aspek-aspek Iklim Organisasi.....	27
2.3 Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan	29
2.4 Kerangka Konseptual.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	33
3.2 Bahan dan Alat	34
3.3 Metodologi Penelitian.....	34
3.4 Populasi dan Sampel.....	34
3.4.1 Populasi	34
3.4.2 Sampel	34
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.5 Prosedur Kerja	35
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data.....	37
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	37
3.6.1 Uji Validitas.....	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.7 Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Persiapan Administrasi.....	39
4.1.2 Persiapan Alat Ukur	39
4.1.3 Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	40
4.1.4 Validitas.....	40
4.2 Hasil Analisa Data dan Hasil Penelitian	41
4.2.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian	41
4.2.2 Uji Asumsi.....	42
4.2.3 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	43
4.2.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	44
4.3 Pembahasan	47
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	51
5.1 Simpulan	51

5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	56





DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kerangka Konseptual.....	32
Tabel 1.2 Jadwal Penelitian	33
Tabel 1.3 Rentangan Skor Skala Variabel Iklim Organisasi.....	36
Tabel 1.4 Rentangan Skor Skala Variabel Semangat Kerja	37
Tabel 1.5 Uji Validitas Iklim Organisasi	40
Tabel 1.6 Uji Validitas Semangat Kerja	41
Tabel 1.7 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	42
Tabel 1.8 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas	43
Tabel 1.9 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	43
Tabel 2.0 Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	44
Tabel 2.1 Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik.....	45

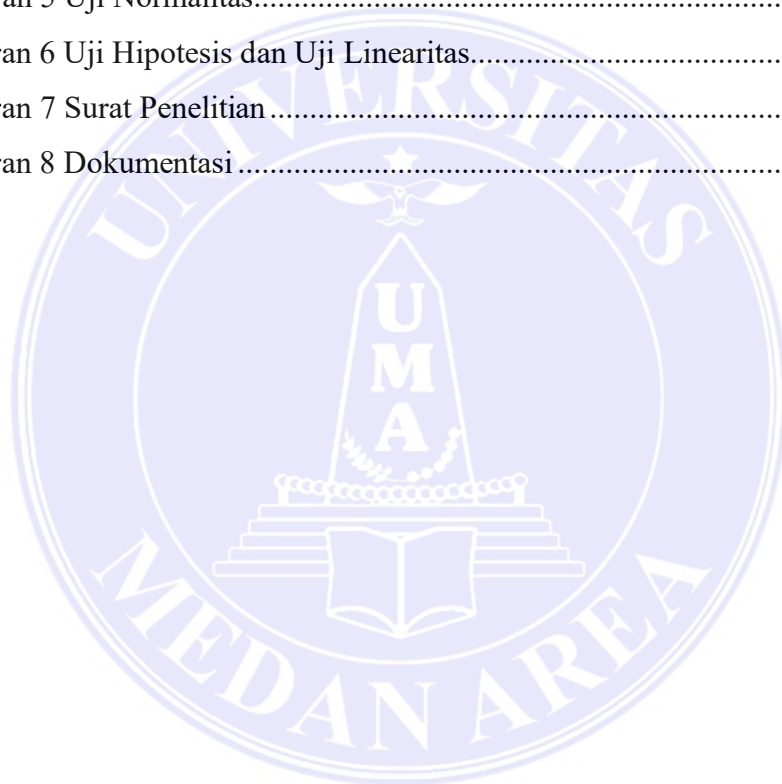
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kurva Normal Variabel Iklim Organisasi.....	46
Gambar 1.2 Kurva Normal Variabel Semangat Kerja.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Lembar Informasi	56
Lampiran 2 Skala Semangat Kerja dan Skala Iklim Organisasi.....	59
Lampiran 3 Data Penelitian.....	64
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas	70
Lampiran 5 Uji Normalitas.....	77
Lampiran 6 Uji Hipotesis dan Uji Linearitas.....	79
Lampiran 7 Surat Penelitian	83
Lampiran 8 Dokumentasi	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 (Wahono, 2014).

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 (Tufa, 2018).

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 (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 (Wahono, 2014).

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 (Tufa, 2018).

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 (Hasibuan, 2013).

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 (Tufa, 2018).

Ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Saleh & Utomo (2018), antara lain yaitu tersenyum dan tertawa, memiliki inisiatif, berfikir kreatif dan luas, menyenangkan apa yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaannya, bertanggung jawab, memiliki kemauan bekerja sama dan berinteraksi dengan atasan. 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-malasan dalam melaksanakan pekerjaannya (Saleh & Utomo, 2018).

Kondisi semangat kerja rendah seperti ini dapat menimbulkan masalah ditempat kerja seperti kecenderungan pegawai untuk menarik diri dari lingkungan kerja, datang terlambat ketempat kerja dan pulang lebih awal dari pada waktu yang ditentukan. Kondisi seperti ini tentunya dapat berdampak buruk terhadap performa kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (Saleh & Utomo, 2018).

Menurut Jaya (2017) faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan 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, 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, e) Lingkungan, lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif.

Dalam rangka mengkaji lebih lanjut bahasan diatas, peneliti turun ke lapangan untuk melakukan wawancara pada beberapa karyawan PLN UP 3 kota Padang Sidempuan mengenai semangat kerja. Kantor PLN kota Padang Sidempuan yang beralamat di Jl. Sudirman, Losung Batu, Kec. Padangsidempuan Utara, Kota Padang Sidempuan, Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan yang peneliti lakukan pada tanggal 11 Desember 2023 dengan 5 orang karyawan PLN UP 3 kota Padang Sidempuan. Beberapa karyawan mengatakan bahwa fenomena yang terjadi di PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan tentang semangat kerja dapat dilihat banyaknya *staf* yang bermalasan dalam bekerja hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang berada di warung kopi saat jam kerja berlangsung. Disamping itu, semangat kerja yang kurang mengakibatkan kurangnya produktifitas karyawan, hal ini dapat di lihat dari tingginya keluhan masyarakat terhadap pelayanan PLN UP 3 kota Padang Sidempuan. Ditambah masih ada pegawai (karyawan) yang terlambat hadir dari jam yang ditentukan dan menunda-menunda pekerjaan dari waktu yang ditentukan. Hal ini 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. Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah iklim organisasi (Setiawan, 2018).

Lubis (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. 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 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 mengaibatkan turunnya semangat kerja.

Triastuti (2019) 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 Devina & Indriyani (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya iklim organisasi yaitu: a) Lingkungan *Eksternal*, industry atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama, kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan *eksternal* organisasi, b) Strategi Organisasi, kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi apa yang diupayakan untuk dilakukan. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda, c) Sejarah organisasi, semakin tua umur organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk

tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya, d) Praktik kepemimpinan, perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi individu. Motivasi individu merupakan pendorong utama terjadinya kinerja, e) Pengaturan organisasi, organisasi mempunyai peran sangat penting dalam menentukan sebuah iklim dalam organisasi. Dengan adanya pengaturan yang jelas maka karyawan akan betah dan nyaman dalam bekerja tempatnya berkerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyatama & Amir (2015) dengan judul Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil, yang membuktikan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja. Artinya bahwa semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi semangat kerja pegawai, dan sebaliknya, semakin kurang kondusif iklim organisasi maka semakin rendah pula semangat kerja pegawai. Ditambah penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2018) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Diantri, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri, (2) Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri.

Semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, Selain itu, setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab

yang tinggi (Triastuti, 2019).

Menurut Triastuti (2019) 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 PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah iklim organisasi mempunyai hubungan dengan semangat kerja pegawai PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan.

1.4 Hipotesis Penelitian

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.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diadakannya penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka manfaat penelitian ini, yaitu:

1.5.1 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.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan dalam peningkatan atau mempertahankan semangat kerja pegawai yang didasari oleh Iklim organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Semangat Kerja

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Sari (2020) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Sedangkan menurut Busro (2018), semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Ditambah menurut Mulya (2019) semangat kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Sedangkan menurut Jaya (2017) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja menurut Basri & Rauf (2021) 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.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka 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.

2.1.2 Faktor-faktor Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah:

a) *Job security*.

Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, atau digeser merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan keagairahan kerja karyawan. Saat ini status karyawan mayoritas kontrak 6 bulan atau 1 tahun. Kondisi yang demikian, pada dasarnya akan sangat bagus dalam rangka menjaga semangat kerja, mengingat hanya karyawan yang mempunyai semangat tinggi yang akan diperpanjang kontraknya.

b) Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*opportunities for advancement*)

Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

c) Kondisi kerja yang menyenangkan.

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat

bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos. Lingkungan kerja di sini dapat diartikan sebagai lingkungan fisik yang bersih, rapi, asri, akan mampu meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan sosial yang harmonis, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling sentimen, tidak saling mencemooh, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan atau baper, akan mampu meningkatkan semangat kerja.

d) Kepemimpinan yang baik.

Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

e) Kompensasi, gaji, dan imbalan.

Faktor ini sangat memengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya. Bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada perusahaan lain. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, imbalan yang telah diterimanya diperbandingkan dengan karyawan yang lain. Perbedaan imbalan yang mencolok baik antar karyawan maupun antar perusahaan

dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

Ditambah menurut Mulya (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- d) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- e) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Ditambah menurut Jaya (2017) 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.

Ditambah menurut Janulukita (2017) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, antara lain:

- a) Tidak merasakan tertekan karena pekerjaan yang diberikan, bahkan mereka mencintai pekerjaannya.
- b) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahannya khususnya yang setiap hari berhubungan langsung.
- c) Kepuasan ekonomi dan material.
- d) Kepuasan terhadap pekerjaan dan tugasnya sehari-hari.
- e) Ketenangan mental karena ada jaminan hukum dan kesehatan selama

bekerja.

- f) Rasa bermanfaat bagi organisasi.

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

2.1.3 Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Busro (dalam Hulu, 2023) aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

- a) Disiplin yang tinggi.

Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bersemangat dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

- b) Kualitas untuk bertahan.

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Dengan kata lain, orang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Seseorang dalam menghadapi berbagai persoalan pekerjaannya, akan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan kata lain, orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang bahwa masa yang akan datang akan jauh lebih baik dibandingkan hari ini, akan dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan dari berbagai

kegagalan. Orang yang mempunyai kualitas bertahan juga tidak pernah akan menyerah, walau kegagalan telah berulang kali dialami.

c) Kekuatan untuk melawan frustrasi.

Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

d) Semangat berkelompok.

Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang menerima karyawan hanya yang mempunyai kemampuan kerja kelompok, apalagi untuk mengerjakan pekerjaan di lapangan, seperti sales dan pekerjaan di lapangan lainnya. Kemampuan kerja kelompok merupakan keharusan (keniscayaan). Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerja kelompok akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut. Bahkan, akan rendah semangat kerjanya manakala tim kerjanya kurang kompak. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berpikir sebagai “kami” daripada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan. Prestasi kerja merupakan prestasi kerja kami, bukan prestasi kerja saya. Kegagalan yang terjadi adalah kegagalan kami bukanlah kegagalan saya semata. Itulah kelebihan kerja kelompok dibandingkan kerja mandiri yang terkesan egois, individualis, dan tidak mau bersentuhan dengan orang lain.

Ditambah menurut Jaya (2017) 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.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek semangat kerja terdiri dari kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustasi dan semangat berkelompok.

2.1.4 Indikator-indikator Semangat Kerja

Menurut Wahjono (2019) Tingginya semangat kerja akan sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sekaligus efisiensi. Oleh karena itu, kewajiban manajemen untuk senantiasa memelihara semangat kerja berada pada titik yang tinggi dengan mewaspadaai Indikator-Indikator sebagai berikut:

- a) Turun atau rendahnya produktivitas.

Salah satu indikasi turunya semangat kerja adalah turunya produktivitas.

Turunya produktivitas merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

- b) Absensi yang naik atau tinggi.

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunya semangat kerja karyawan. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja.

- c) *Labor turnover* yang tinggi (tingkat perpindahan buruh yang tinggi).

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja dalam perusahaan tersebut.

- d) Tingkat kerusakan yang tinggi.

Indikasi lain yang menunjukkan turunya semangat karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang digunakan naik.

- e) Kegelisahan yang meluas.

Kegelisan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah, serta

hal-hal lain.

- f) Tuntutan yang sering kali terjadi.

Sering terjadinya tuntutan juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

Tuntutan yang terjadi akibat dari ketidakpuasan karyawan

- g) Pemogokan.

Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadi pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam serta sebagainya

Ditambah menurut Bintoro & Daryanto (2017) menyebutkan beberapa hal yang dapat menjadi Indikator-Indikator turun/ rendahnya semangat kerja antara lain:

- a) Tingkat absensi yang tinggi.
- b) Kegelisahan dimana-mana.
- c) Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Indikator-Indikator turun/ rendahnya semangat kerja antara lain adalah tingkat absensi yang tinggi, kegelisahan dimana-mana dan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

2.1.5 Ciri-ciri Semangat Kerja

Basri & Rauf (2021) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri dari pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi adalah :

- a) Mampu memperlihatkan keceriaan seperti 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.

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

c) Dapat berfikir secara kreatif dan luas.

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

d) Menyenangi pekerjaan yang sedang dilakukan.

Menyenangi apa yang sedang dilakukan Individu lebih fokus terhadap pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.

e) Tertarik dengan pekerjaannya tersebut.

Tertarik dengan pekerjaannya Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.

f) Bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Bertanggung jawab Individu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.

g) Memiliki kemauan bekerja sama dengan individu lain sekaligus merasa nyaman.

Memiliki kemauan bekerja sama Individu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau

mempertahankan kualitas kerja.

h) Berinteraksi dengan atasannya.

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

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020) ciri - ciri menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a) Rendahnya produktivitas kerja.

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b) Tingkat absensi yang naik dan tinggi.

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c) *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala- gejala seperti ini.

d) Tingkat kerusakan yang meningkat.

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e) Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f) Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

g) Pemogokan.

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

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

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Devina & Indriyani (2018), iklim organisasi didefinisikan sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Ditambah menurut Davis & Newstrom (2000) menyatakan bahwa, iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama, menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Sementara menurut Wirawan (2008), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka. Ditambah menurut Setiawan (2015), iklim organisasi merupakan karakteristik- karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut.

Ditambah menurut Wirawan (2016) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan *internal* perusahaan secara keseluruhan yang relatif terus berlangsung, dirasakan oleh karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya Iklim Organisasi

Menurut Devina & Indriyani (2018) mengungkapkan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan dan sejarah organisasi. Faktor-faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya iklim organisasi menurut Devina & Indriyani (2018):

a) Lingkungan *eksternal*.

Industry atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi perusahaan asuransi umumnya sama. Demikian juga iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar atau perusahaan angkutan di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan *eksternal* organisasi.

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 (motivasi), dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energy tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c) Sejarah organisasi.

Semakin tua umur organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya.

Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

d) Praktik kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi individu. Motivasi individu merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

e) Pengaturan organisasi.

Organisasi mempunyai peran sangat penting dalam menentukan sebuah iklim dalam organisasi. Dengan adanya pengaturan yang jelas maka karyawan akan betah dan nyaman dalam bekerja tempatnya berkerja.

Ditambah menurut Tobing (2017) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

a) Penempatan personalia.

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak.

b) Pembinaan hubungan komunikasi.

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang

dibangun bersifat formal dan non formal.

c) Pendinasan dan penyelesaian konflik.

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

d) Pengumpulan dan pemanfaatan informasi.

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat *control* atau pengawasan.

e) Kondisi lingkungan.

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya. Apabila fasilitas-fasilitas tersebut cukup lengkap, tertata rapi dan

bersih akan membuat pegawai merasa nyaman dan potensi dirinya akan berkembang

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah lingkungan *eksternal*, strategi organisasi, pengaturan organisasi, sejarah organisasi, praktik kepemimpinan.

2.2.3 Aspek-aspek Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (dalam Aldira, 2023) menyebutkan aspek-aspek iklim organisasi terdiri dari enam, yaitu:

- a) Struktur, struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
- b) Standar, mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
- c) Tanggung jawab, merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pemimpin diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d) Penghargaan, perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya.
- e) Dukungan, merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan

saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

- f) Komitmen, merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Sementara itu Minarni (2009) mengemukakan empat aspek dari iklim organisasi yaitu:

- a) Aspek Psikologi, yang terdiri dari tekanan yang diterima oleh karyawan, otonomi diri dalam bekerja, dan keleluasaan untuk berinovasi.
- b) Aspek Struktural, terdiri dari bagaimana keadaan struktural lingkungan kerja baik kondisi fisik maupun fasilitas yang ada di lingkungan kerja.
- c) Aspek Sosial, dimensi ini berkaitan dengan dukungan dari anggota organisasi, interaksi diri dengan anggota lain, serta imbalan dan sanksi yang adil dan layak.
- d) Aspek Birokratik, dimensi ini berkaitan dengan kejelasan aturan yang diberlakukan dalam organisasi.

Aspek-aspek Iklim Organisasi menurut Wirawan (2016) yaitu:

1. Keadaan lingkungan fisik tempat kerja.

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat peralatan dan proses kerja.

2. Keadaan lingkungan sosial.

Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi.

3. Pelaksanaan sistem manajemen.

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi.

4. Produk.

Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi.

5. Konsumen, klien dan nasabah yang dilayani.

Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan mempengaruhi iklim organisasi.

6. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi.

Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi.

7. Budaya organisasi.

Budaya suatu organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi baik budaya organisasi maupun iklim organisasi mempengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan uraian pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari iklim organisasi yaitu Keadaan lingkungan fisik tempat kerja, Keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen, klien dan nasabah yang dilayani., kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan budaya organisasi.

2.3 Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan

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. 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).

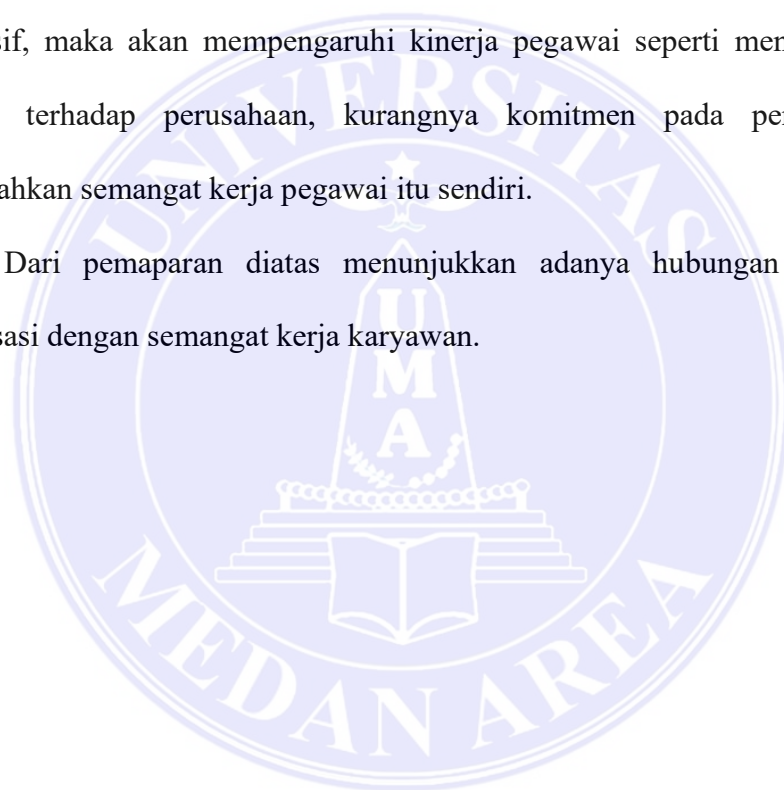
Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi ini dapat bersifat positif maupun negatif. Iklim organisasi akan menjadi pengaruh positif bila ruangan kerja bersih dan nyaman, hubungan atasan dan bawahan baik. Sebaliknya, iklim organisasi akan menimbulkan pengaruh negatif apabila ruangan kerja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

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

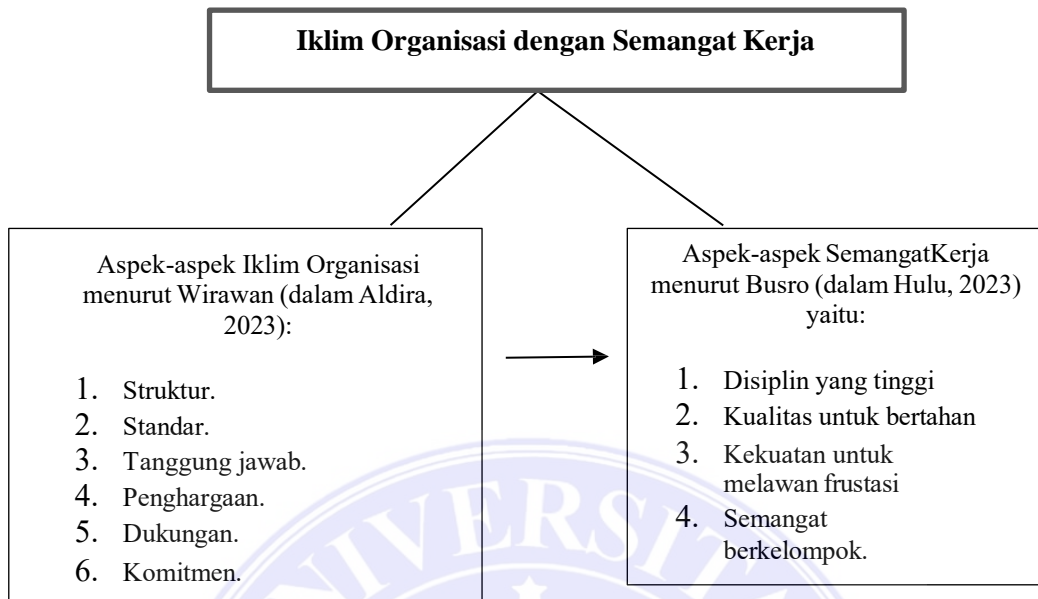
perilaku pegawai serta menentukan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan Pasaribu (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Dalam penelitian Werang (2015) juga menyatakan bahwa tingi 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.



2.4 Kerangka Konseptual



Tabel 1.1 Kerangka Konseptual

Adanya hubungan yang signifikan serta hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan. Hubungan yang positif memiliki arti bahwa variabel iklim organisasi searah dengan variabel semangat kerja yakni dimana semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi juga semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula nilainya. Iklim organisasi yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan dapat menciptakan inisiatif untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya (Chandra & Setiawan, 2018).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu gambaran bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan sekitar 3 bulan dan tempat pada penelitian ini adalah pada Kantor PT. PLN UP 3 kota Padang Sidempuan, yang beralamat di Jl. Sudirman, Losung Batu, Kec. Padangsidempuan Utara, Kota Padang Sidempuan, Sumatera Utara. Peneliti melakukan survei penelitian pada tanggal 11 Desember 2023 sampai dengan tanggal 15 Desember 2023. Selanjutnya pada tanggal 01 Mei 2024 peneliti meminta surat izin penelitian dan pengambilan data kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selanjutnya penelitian ini dimulai pada tanggal 08 Mei 2024 sampai dengan tanggal 15 Mei 2024. Peneliti memberikan instruksi seperti pengisian data diri dan cara mengisi item kepada sampel penelitian. Kemudian peneliti mengajukan surat selesai penelitian di PT. PLN UP 3 kota Padang Sidempuan pada tanggal 03 Juni 2024 dan mendapatkan surat selesai penelitian pada tanggal 14 Juni 2024.

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Pelaksanaan Bulan / Minggu ke															
		Desember 2023					Mei 2024					Juni 2024					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4		
1	Survei Penelitian																
2	Pengajuan surat izin penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area																
3	Pengambilan data penelitian																
4	Pengajuan surat selesai penelitian di PT. PLN UP 3 kota Padang Sidempuan																
5	Pengolahan hasil data penelitian																

3.2 Bahan dan Alat

Bahan dan Alat dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala likert, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2016).

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2016).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PLN Kota Padang Sidempuan berjumlah 60 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau pun bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Total sampling*. *Total sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2016).

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala atau kuesioner, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Angket adalah “sejumlah pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.” Pertanyaan/ pernyataan tersebut mengandung informasi mengenai segala hal yang berhubungan dengan subyek penelitian (Sugiyono, 2016). Kuesioner terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang terbagi kedalam dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable*, aitem *favorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau mendukung sedangkan *unfavorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau tidak mendukung. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Skala Iklim Organisasi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan Aspek-aspek Iklim Organisasi menurut Wirawan (dalam Aldira, 2023) yaitu : struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen.

Variabel Item-item skala ini dalam bentuk pernyataan menggunakan skala likert *favorable* dan *unfavorable*. Penilaian pada item *favorable* dalam skala iklim organisasi terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Sebaliknya untuk item *unfavorable* dalam skala iklim organisasi terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 1, Setuju (S) dengan skor 2, Tidak Setuju (TS) dengan skor 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 4.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Rentangan Skor Skala Variabel Iklim Organisasi

Alternatif Jawaban	Nilai <i>Favorable</i> (+)	Alternatif Jawaban	Nilai <i>Unfavorable</i> (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

b) Skala Semangat Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek semangat kerja menurut Busro (dalam Hulu, 2023) yaitu: disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi dan semangat berkelompok.

Variabel Item-item skala ini dalam bentuk pernyataan menggunakan skala likert *favorable* dan *unfavorable*. Penilaian pada item *favorable* dalam skala semangat kerja terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Sebaliknya untuk item *unfavorable* dalam skala

semangat kerja terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 1, Setuju (S) dengan skor 2, Tidak Setuju (TS) dengan skor 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 4.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1.4 Rentangan Skor Skala Variabel Semangat Kerja

Alternatif Jawaban	Nilai Favorable (+)	Alternatif Jawaban	Nilai Unfavorable (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala likert, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2016).

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Sugiyono, 2016).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat diandalkan sehingga skor bisa dipercaya. Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau kekonstanan dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda

bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Sugiyono, 2016).

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliabilitas alphacronbach's*. Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis *product moment*.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan program komputer SPSS 21.0. Model analisis data untuk menguji korelasi antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. *Korelasi pearson product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis statistik (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

Sebelum data analisis dengan teknik korelasi *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{xy} = 0,533$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,010$.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,285$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berdistribusi sebesar 28,5% terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa, iklim organisasi tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 100 dan mean empiriknya sebesar 113.950. Selanjutnya, semangat kerja dapat disimpulkan memperoleh hasil sedang dengan nilai hipotetik sebesar 55 dan nilai empiriknya sebesar 65.550.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Pegawai PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan

Bagi Pegawai PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan agar meningkatkan 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.

2. Bagi PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan

Bagi PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan agar 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.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di daerah lain. Bagi peneliti yang mempunyai minat untuk melakukan penelitian dengan judul atau tema yang sama agar melihat faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldira, F. (2023). *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Chaplin, J. P., (2006), *Kamus Lengkap Psikologi* (terjemahan Kartono, K), Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Chandra, D. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Diantri. *Agora*, 6(1).
- Davis. Newstrom. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Devina, Gebriale. Indriyani, Ratih. (2018). Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Behavior Sebagai Variabel Intervening pada PT Suryamasinka Semestaraya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.6 (1).
- Diana, N. I. K. M. A. H. (2008). PEMBERDAYAAN Madrasah Melalui Penerapan Total Quality Management di Madraah Aliyah Negeri 1 Surakarta. Skripsi.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hulu, E. K. (2023). *Hubungan Konsep Diri dengan Semangat Kerja Karyawan di Perusahaan X* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi DanBisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533-564.
- Janulutika, T. A. (2017). Hubungan Antara Sikap Terhadap Rotasi Kerja Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Kantor Pertahanan Kota Medan.

- Lubis, M. S. (2015). pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240-251.
- Minarni, Najwah. (2009). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Dosen Universitas X Di Malang. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- 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.
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). *Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebet Baru Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rahayu, E., Rahman, T., & Wirawan, S. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tanjung Dan Unit Tanjung Kota Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 2(1), 66-77.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 54-64.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Setiawan, K. Cahaya. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol.1(1). 23-32.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D*, Edisi ke-27.

Bandung: Alfabeta.

- Sutanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Kencana.
- Setiawan, (2018), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi Jawa Barat : CV Jejak.
- Syam, M. (2014). *Iklim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Tobing, J. J. (2017). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Bank Perkreditan Rakyat PT. BPR NBP Sidikalang.
- Tufa, N. (2018). Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2).
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Wahjono. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Wahono, J. (2014). Pentingnya Organisasi Dalam Mencapai Sebuah Tujuan. *Academy of Education Journal*, 5(1).
- Werang, B. R., (2015), *Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Calpulis.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widyatama, A., & Amir, M. (2015). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

LAMPIRAN 1 LEMBAR INFORMASI

(Informed Consent)

Sebelum menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, penting bagi anda untuk membaca penjelasan berikut.

- 1. Tujuan:** Penelitian ini dilakukan untuk penyusunan skripsi peneliti. Tujuan dilibatkannya responden dalam penelitian ini ialah untuk pengambilan data terkait topik penelitian. Adapun latar belakang penelitian ini ialah untuk mengetahui Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai PLN Kota Padang Sidempuan.
- 2. Prosedur Penelitian:** Jangka waktu penelitian yang melibatkan responden ialah sekitar satu bulan. Penelitian dilakukan dengan skala atau kuesioner, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Informan yang digunakan oleh peneliti adalah Pegawai PLN Kota Padang Sidempuan.
- 3. Identitas Peneliti**

Nama	: Ineke Saidah
Asal	: Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Kontak	: 0812-6292-5885
- 4. Jaminan Sukarela:** Responden secara sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun, bersedia berperan dalam penelitian ini. Responden berhak untuk menghentikan proses pengambilan data jika tidak ada kesesuaian dan ketidaknyamanan responden, dan peneliti tidak akan menuntut ganti rugi.
- 5. Jaminan Kerahasiaan:** Data yang diperoleh selama proses penelitian akan dirahasiakan. Tidak ada penulisan nama subjek, dan data hanya dapat diakses oleh peneliti. Hasil penelitian akan dipublikasikan dalam bentuk skripsi, dan selanjutnya akan dipresentasikan dalam forum ilmiah.
- 6. Manfaat dan Risiko:** Manfaat keikutsertaan dalam penelitian ini adalah kesempatan responden untuk menyampaikan perasaan serta pemikiran terkait dengan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja, serta turut memberi sumbangan data pada penelitian. Selama proses penelitian berlangsung, segala resiko yang timbul sebagai akibat atau dampak dari proses pengambilan data terhadap responden akan menjadi tanggung jawab peneliti.

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Suku :

Saya yang bertanda tangan di atas, sudah mengetahui tujuan dilakukannya penelitian. Sudah mengetahui prosedur pelaksanaan penelitian. Sudah mengetahui identitas peneliti. Sudah mengetahui jaminan sukarela dalam penelitian. Sudah mengetahui jaminan kerahasiaan dalam penelitian. Sudah mengetahui manfaat dan risiko selama proses penelitian.

Saya dalam keadaan SADAR dan TIDAK ADA PAKSAAN dari pihak manapun, menyatakan **SETUJU / TIDAK SETUJU** untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

***coret yang tidak perlu**

Padang Sidimpuan, Januari 2024

Responden

()

LEMBAR IDENTITAS

Responden

Nomor Responden :

Hari/tanggal wawancara :

Nama :

Jenis kelamin :

Tempat, tanggal lahir :

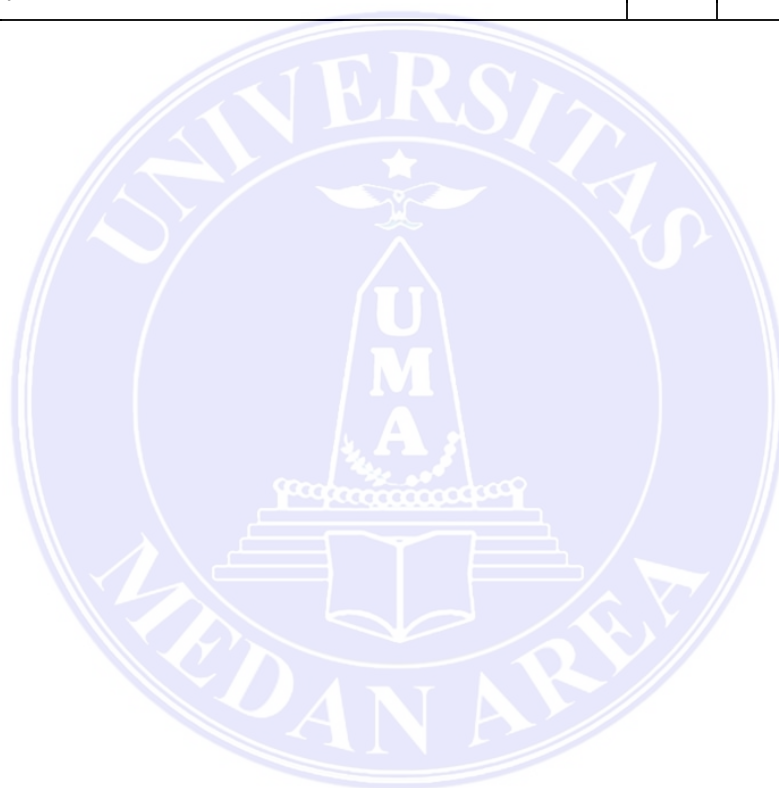
Alamat :



**LAMPIRAN 2 SKALA SEMANGAT KERJA DAN SKALA IKLIM
ORGANISASI
SKALA SEMANGAT KERJA**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu				
2	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh hati-hati				
3	Saya berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan saya				
4	Ketika saya melakukan pekerjaan saya percaya bahwa hasilnya akan memuaskan				
5	Saya menikmati pekerjaan dengan sepeuh hati dan melakukan dengan ikhlas.				
6	Dalam hal mengerjakan tugas saya selalu mengerjakannya dengan tekun dan serius.				
7	Menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
8	Mampu menyelesaikan masalah dengan baik untuk mencapai visi misi bersama				
9	Saya senang memberikan tanggapan dalam setiap pertemuan				
10	Hubungan saya dengan pimpinan sangat bagus				
11	Saya mampu melakukan persuasif terhadap teman kerja saya				
12	Saya tidak datang tepat waktu				
13	Saya tidak mengerjakan tugas dengan baik				
14	Saya tidak berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan				
15	Saya tidak beranggapan bahwasanya yang saya kerjakan akan bagus				
16	Saya tidak menikmati pekerjaan yang sedang saya kerjakan				

17	Saya tidak mengerjakan tugas dengan tekun dan serius				
18	Tidak mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh				
19	Saya tidak mampu menyelesaikan masalah dengan baik, dalam menuju visi bersama				
20	Hubungan saya tidak bagus dengan pimpinan				
21	Saya tidak suka memberi tanggapan dalam setiap pertemuan				
22	Saya tidak melakukan persuasif terhadap teman kerja saya				

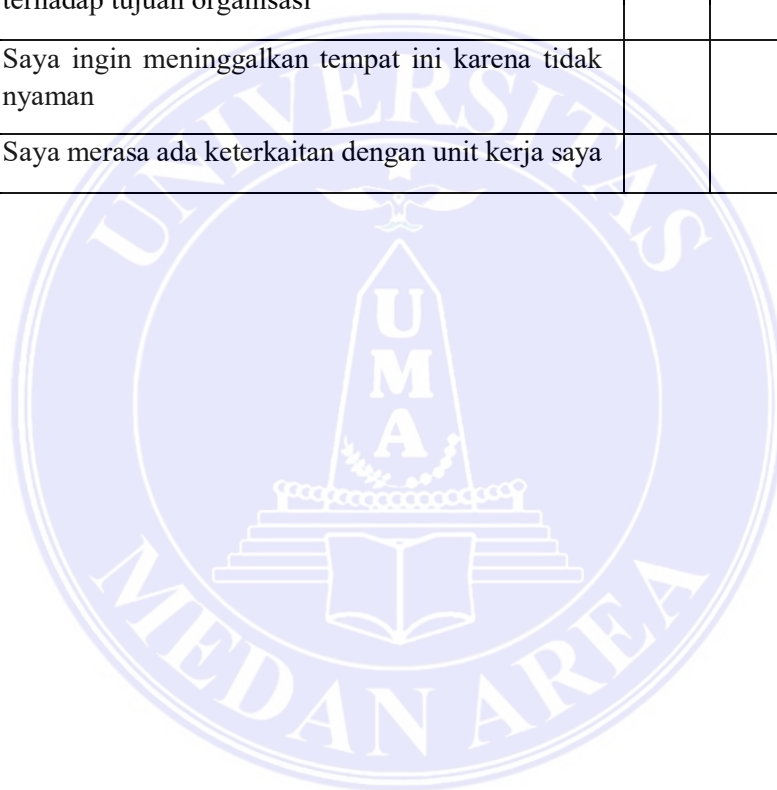


SKALA IKLIM ORGANISASI

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Deskripsi tentang pekerjaan saya tidak dijabarkan dengan jelas sehingga membuat saya bingung.				
2.	Proses pengambilan keputusan di unit kerja saya bersifat demokratis.				
3.	Dalam kantor ini, terkadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan				
4.	Saya memahami dengan jelas peraturan yang ada di perusahaan dan terstruktur.				
5.	Produktivitas kerja kami terkadang menurun karena kurang terorganisasi atau kurang terencana				
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan				
7.	Saya merasa tertekan dalam meningkatkan kinerja.				
8.	Pekerjaan yang saya lakukan dalam kantor ini tidak membebani saya.				
9.	Saya terbebani dengan pekerjaan yang saya dapatkan				
10.	Saya melaksanakan tugas dengan tuntas				
11.	Saya melakukan tugas semau saya				
12.	Atasan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh kepada saya dalam bekerja				
13.	Sulit sekali mengemukakan pendapat karena karyawan kurang diberikan hak dan kesempatan untuk berpendapat				
14.	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang sudah ditentukan				
15.	Saya merasa malas ketika mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan				
16.	Sesama rekan kerja akan memberikan dukungan ketika ada rekan kerja lainnya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya				

17.	Saya mengerti dengan jelas apa tugas dan tanggung jawab yang harus saya kerjakan di perusahaan ini.				
18.	Saya merasa tidak perlu bantuan atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya.				
19.	Di kantor ini, kami tidak menekankan penilaian individual tetapi hampir semua harus di periksa oleh atasan				
20.	Gaji saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah saya lakukan				
21.	Di kantor ini, sistem promosi membantu pegawai yang terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi				
22.	Saya merasa dalam perusahaan ini kurang memperhatikan jenjang karir karyawannya (kenaikan pangkat).				
23.	Perusahaan menetapkan aturan yang sesuai mengenai gaji dan tunjangan setiap karyawan				
24.	Dorongan yang saya peroleh biasanya melampaui kritikan yang diberikan dalam bekerja				
25.	Saya merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan belum sebanding dengan pekerjaan yang telah saya selesaikan				
26.	Saya mendapatkan kenaikan jabatan karena usaha saya di tempat kerja ini				
27.	Walaupun saya memiliki prestasi kerja yang bagus, namun sulit bagi karyawan untuk meraih jabatan yang lebih tinggi.				
28.	Karyawan diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja mereka				
29.	Gaji yang saya terima di perusahaan ini telah mencukupi untuk kehidupan saya sehari – hari				
30.	Saya kurang mendapat pengertian, bila saya membuat suatu kesalahan				
31.	Rekan kerja saya selalu mendukung dan memberikan semangat kepada saya saat sedang kesulitan				
32.	Para pegawai tidak menunjukkan saling percaya satu dengan yang lainnya				

33.	Saya merasa bahwa saya adalah karyawan dalam unit yang berfungsi dengan baik				
34.	Di saat saya merasa bingung saat mengerjakan tugas, atasan dan rekan kerja memberikan bantuan				
35.	Atasan tidak memberi bantuan kepada para karyawannya atas tugas yang diberikan				
36.	Saya merasa bangga menjadi karyawan dalam perusahaan ini				
37.	Para pegawai tidak loyal terhadap kantor ini				
38.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tujuan organisasi				
39.	Saya ingin meninggalkan tempat ini karena tidak nyaman				
40.	Saya merasa ada keterkaitan dengan unit kerja saya				



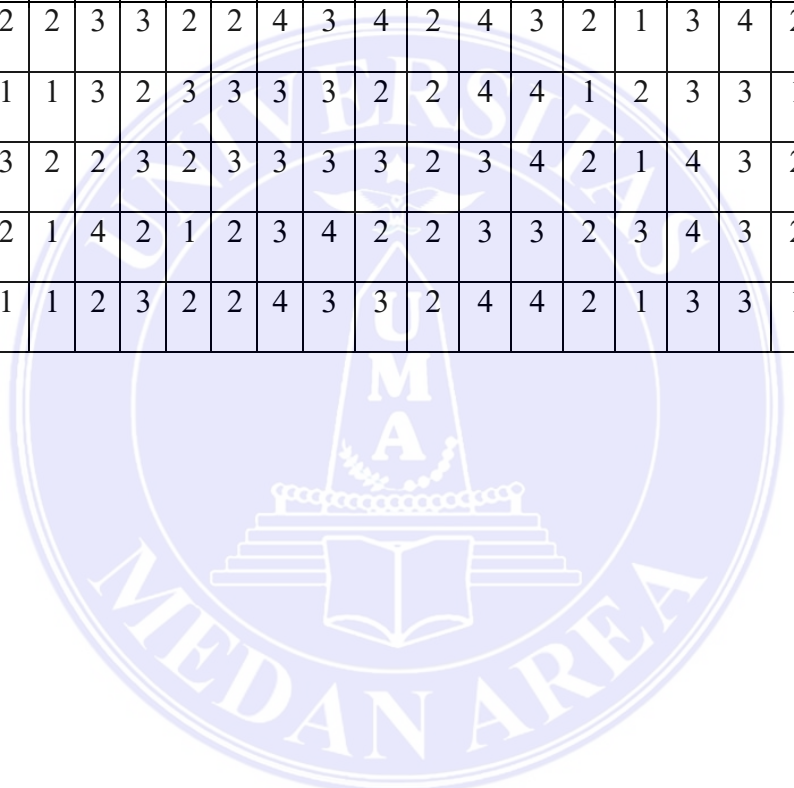
LAMPIRAN 3 DATA PENELITIAN

DATA PENELITIAN SEMANGAT KERJA

3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	4	3	2	1	3	3	1	1	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	1	2	2	4
4	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	1	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3
3	4	1	3	3	3	3	1	4	3	3	2	4	3	1	3	3	3	2	1	2	3
4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	4	2	2	1	4	2	1	2	2	4
2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2
3	2	2	2	4	4	1	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	1	4	4	2	3	2	3
3	3	3	4	1	2	2	2	4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3
3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	1	3	4	2	2	2	2
4	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	1	2	3	3	1	1	2	4
4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	1	4	3	2	2	2	3
3	4	2	1	4	2	1	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	1	3
4	3	1	1	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	2	1	3	3	1	2	2	4
4	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	1	2	3
2	4	1	1	1	3	1	2	3	3	2	2	4	3	2	1	3	3	1	1	3	2
3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	1	2	2	3
4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	2	2	3
3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3
4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	1	2	4	4	1	2	1	4
3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	4	3	2	1	3	3	1	1	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	1	2	2	4
4	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	1	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3

3	4	1	3	3	3	3	1	4	3	3	2	4	3	1	3	3	3	2	1	2	3
4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	4	2	2	1	4	2	1	2	2	4
2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2
3	2	2	2	4	4	1	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	1	4	4	2	3	2	3
3	3	3	4	1	2	2	2	4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3
3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	1	3	4	2	2	2	2
4	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	1	2	3	3	1	1	2	4
4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	1	4	3	2	2	2	3
3	4	2	1	4	2	1	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	1	3
4	3	1	1	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	2	1	3	3	1	2	2	4
4	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	1	2	3
2	4	1	1	1	3	1	2	3	3	2	2	4	3	2	1	3	3	1	1	3	2
3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	1	2	2	3
4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	2	2	3
3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3
4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	1	2	4	4	1	2	1	4
4	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	1	2	3	3	1	1	2	4
4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	1	4	3	2	2	2	3
3	4	2	1	4	2	1	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	1	3
4	3	1	1	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	2	1	3	3	1	2	2	4
4	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	1	2	3
2	4	1	1	1	3	1	2	3	3	2	2	4	3	2	1	3	3	1	1	3	2
3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	1	2	2	3
4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	2	2	3

3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3
3	4	1	3	3	3	3	1	4	3	3	2	4	3	1	3	3	3	2	1	2	3
4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	4	2	2	1	4	2	1	2	2	4
2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2
3	2	2	2	4	4	1	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	1	4	4	2	3	2	3
3	3	3	4	1	2	2	2	4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3
3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	1	3	4	2	2	2	2
4	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	1	2	3	3	1	1	2	4
4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	1	4	3	2	2	2	3
3	4	2	1	4	2	1	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	1	3
4	3	1	1	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	2	1	3	3	1	2	2	4

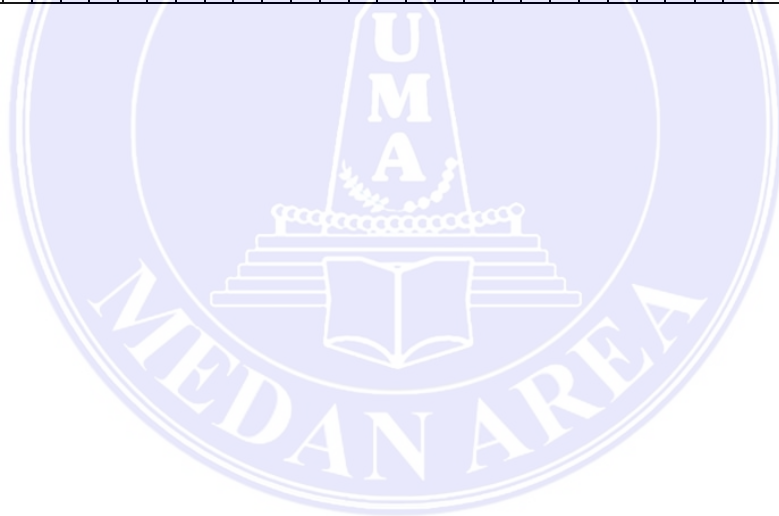


DATA PENELITIAN IKLIM ORGANISASI

4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3			
4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2		
4	3	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	1	2	3	1	1	3	3	1	4	3	2		
3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	2	3	1	2	4	2	2	2	3	3		
3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	2	2	3	4	4	3	1	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4		
4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1	4	4	4		
3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	1	2	4	2	1	2	3	2	2	4	3	3	1	3	1	2	4	2	1		
3	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	4	2		
3	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	1	2	1	4	3	2	2	4	3	3	3	3		
4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3		
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4
4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4		
4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	3	3	2	3	3	4	3	1	4	3	2		
3	2	4	4	4	3	1	3	4	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	
3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	4	1	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	4	3		
4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3		
4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2		
4	3	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	1	2	3	1	1	3	3	1	4	3	2		
3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	2	3	1	2	4	2	2	2	3	3		
3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	2	2	3	4	4	3	1	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4		
4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1	4	4	4		
3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	1	2	4	2	1	2	3	2	2	4	3	3	1	3	1	2	4	2	1		
2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	4	2		
2	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	1	2	1	4	3	2	2	4	3	3	3	3		

4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4
4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4
4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	3	3	2	3	3	4	3	1	4	3	2
3	2	4	4	4	3	1	3	4	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	4	1	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	4	3
3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	2	3	1	2	4	2	2	2	3	3
3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	2	2	3	4	4	3	1	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4
4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1	4	4	4
3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	1	2	4	2	1	2	3	2	2	4	3	3	1	3	1	2	4	2	1
2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	4	2
2	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	1	2	1	4	3	2	2	4	3	3	3	3
4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4
4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4
4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	3	3	2	3	3	4	3	1	4	3	2
2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	4	2
2	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	1	2	1	4	3	2	2	4	3	3	3	3
4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4
4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4
4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	3	3	2	3	3	4	3	1	4	3	2
3	2	4	4	4	3	1	3	4	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
2	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	4	1	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	4	3
4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3

4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	2	
4	3	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	1	2	3	1	1	3	3	1	4	3	2
3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	2	3	1	2	4	2	2	2	3	3
3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	2	2	3	1	4	3	1	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4
4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1	4	4	4
3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	1	2	4	2	1	2	3	2	2	4	3	3	1	3	1	2	4	2	1
2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	4	2
2	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	1	2	1	4	3	2	2	4	3	3	3	3
4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4
4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4



LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016
VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
VAR00039 VAR00040
/SCALE('Iklim organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes		
Output Created		06-JUN-2024 07:57:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
	File	
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.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('Iklim organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.				
Resources	<table border="1"> <tr> <td>Processor Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,00</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,00</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,00	Elapsed Time	00:00:00,00
Processor Time	00:00:00,00				
Elapsed Time	00:00:00,00				

Scale: Iklim organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	112.6833	193.101	.890	.915
VAR00002	112.6833	193.610	.863	.915
VAR00003	112.6833	194.084	.838	.916
VAR00004	112.6833	193.101	.890	.915
VAR00005	112.6833	193.000	.896	.915
VAR00006	112.6833	193.237	.883	.915
VAR00007	112.7000	193.332	.886	.915
VAR00008	112.7000	193.197	.893	.915
VAR00009	112.7000	193.976	.851	.916
VAR00010	112.7000	194.383	.830	.916
VAR00011	112.7000	193.536	.875	.915
VAR00012	112.7000	193.875	.857	.915
VAR00013	112.7167	194.647	.823	.916
VAR00014	112.7500	195.242	.809	.916
VAR00015	112.7000	193.875	.857	.915
VAR00016	112.7667	201.267	.413	.920

VAR00017	113.8500	202.130	.371	.921
VAR00018	112.8500	209.723	.046	.924
VAR00019	113.8667	199.575	.587	.918
VAR00020	113.9333	203.182	.408	.920
VAR00021	112.7833	214.274	-.162	.927
VAR00022	113.1500	199.248	.384	.921
VAR00023	113.9167	211.332	-.031	.924
VAR00024	112.5500	200.930	.564	.919
VAR00025	112.5333	204.558	.352	.921
VAR00026	113.0333	201.965	.325	.922
VAR00027	112.5667	217.301	-.360	.927
VAR00028	113.4667	199.880	.449	.920
VAR00029	114.0167	212.152	-.078	.924
VAR00030	113.9000	203.278	.386	.920
VAR00031	113.5500	201.675	.364	.921
VAR00032	113.3667	223.558	-.582	.930
VAR00033	113.5000	212.966	-.104	.926
VAR00034	113.9167	200.247	.559	.919
VAR00035	112.8833	202.308	.414	.920
VAR00036	113.1500	199.248	.384	.921
VAR00037	113.9167	211.332	-.031	.924
VAR00038	112.5500	200.930	.564	.919
VAR00039	112.5333	204.558	.352	.921
VAR00040	113.0333	201.965	.325	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113.9500	211.167	14.53158	40

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016
VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022
/SCALE('semangat kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes		
Output Created		06-JUN-2024 08:01:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
	File	
	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.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 /SCALE('semangat kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: semangat kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	62.3500	124.062	.909	.961
VAR00002	62.3667	123.558	.950	.960
VAR00003	62.3500	123.994	.913	.961
VAR00004	62.3500	124.028	.911	.961
VAR00005	62.3833	123.223	.951	.960
VAR00006	62.3833	123.664	.954	.960
VAR00007	62.3333	124.667	.891	.961
VAR00008	62.3833	123.664	.954	.960
VAR00009	62.3500	125.858	.823	.962
VAR00010	62.4000	123.532	.942	.960
VAR00011	62.3667	123.524	.952	.960
VAR00012	62.4000	122.990	.946	.960
VAR00013	62.3667	123.626	.917	.961
VAR00014	62.3667	123.423	.959	.960
VAR00015	62.4167	123.332	.936	.960
VAR00016	62.4167	123.095	.950	.960
VAR00017	62.3167	134.966	.334	.966
VAR00018	62.3833	142.173	-.213	.970
VAR00019	63.8833	140.206	-.047	.970
VAR00020	63.8667	140.592	-.074	.969
VAR00021	63.6667	139.718	-.006	.969
VAR00022	62.4500	131.472	.557	.964

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.5500	139.913	11.82847	22

LAMPIRAN 5

UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=x VAR00002
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created	06-JUN-2024 08:36:37	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
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 VAR00002 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed ^a	629145

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		semangat kerja	Iklim kerja
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65.5500	113.9500
	Std. Deviation	11.82847	14.53158
Most Extreme Differences	Absolute	.138	.163
	Positive	.138	.100
	Negative	-.124	-.163
Test Statistic		.138	.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c	.062 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



LAMPIRAN 6

UJI HIPOTESIS DAN UJI LINIERITAS

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x VAR00002
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes		
Output Created		06-JUN-2024 08:40:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	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		CORRELATIONS /VARIABLES=x VAR00002 /PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Correlations

		iklim kerja	semangat kerja
iklim kerja	Pearson Correlation	1	.533**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
semangat kerja	Pearson Correlation	.533**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

MEANS TABLES=VAR00002 BY x
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	06-JUN-2024 08:38:05	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
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=VAR00002 BY x /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Iklim kerja * semangat kerja	60	100.0%	0	0.0%	60

Report

semangat kerja

iklim kerja	Mean	N	Std. Deviation
83.00	40.2500	4	3.30404
84.00	42.2500	4	2.50000
85.00	39.0000	1	.
86.00	42.0000	9	3.12250
87.00	42.0000	1	.
89.00	41.8333	6	1.47196
91.00	43.6667	3	1.52753
93.00	43.0000	5	2.82843
94.00	44.0000	2	1.41421
98.00	42.0000	3	4.35890
99.00	42.6000	5	2.19089
100.00	45.2000	5	.83666

101.00	45.4286	7	1.27242
110.00	45.8000	5	1.78885
Total	43.1000	60	2.72900

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Iklm kerja * semangat kerja	.533	.285	.636	.405

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Iklm kerja * semangat kerja	Between Groups	(Combined)	177,886	13	13,684	2,407	0,014
		Linearity	125,051	1	125,051	21,996	0,000
		Deviation from Linearity	52,835	12	4,403	0,774	0,673
	Within Groups		261,514	46	5,685		
	Total		439,400	59			

LAMPIRAN 7

SURAT PENELITIAN



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 : 1337/FPSI/01.10/V/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

7 Mei 2024

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PLN Kota Padangsidempuan
di -

Tempat

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

Nama : Ineke Saidah
NPM : 208600243
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PLN Kota Padangsidempuan, Jl. Sudirman, Losung Batu, Kec. Padangsidempuan Utara, Kota Padangsidempuan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai PLN Kota Padangsidempuan*".

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Ineke Saidah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Nomor : 0011.Skt/STH.01.04/F08050000/2024 Kepada
Lampiran : - Yth. Universitas Medan Area
Sifat : Segera
Hal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Ketua Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area nomor 1337/FPSI/01.10/V/2024 tanggal 7 Mei 2024 perihal Penelitian, dengan data mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Ineke Saidah
NPM : 208600243
Fakultas : Ilmu Psikologi
No Hp : 081262925885

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data pada tanggal 8 Mei 2024 - 15 Mei 2024 di PLN ULP Padangsidimpunan Kota, jalan Sudirman, Losung Batu, Kecamatan Padangsidimpunan Utara, Kota Padangsidimpunan. Dengan judul "Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai PLN ULP Padangsidimpunan Kota".

Demikian surat ini di keluarkan dan dapat di pergunakan dengan sebaik-baiknya.

Padangsidimpunan, 14 Juni 2024
PLH MANAGER
ASMAN RING DAN KONS

DODY ABDI PULUNGAN

LAMPIRAN 8

DOKUMENTASI



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 7/10/24
85

Access From (repository.uma.ac.id)7/10/24