

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi IV . Jakarta: Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi Kedua*. Jakarta : Kencana
- David, C.R. 2001. *Training And Development Handbook: A Guide To Human Resources Development*, New York: McGraw Hill.
- Ernest J. McComick. 1985. *Industrial Psychologi*. New York : Prentice-Hall.
- Effendi. 2001. *Ilmu komunikasi : Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- French. 1994. *Development, Behavior Interventions for Organizational Improvement*. New Jersey: Prentice Hall Inc, Englewood Cliffs.
- Gibson, L.J., dkk. 1998. *Organisasi*, terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Hofstede, Geert. 1997. *Culture's and Organization*. New York, Washington D.C London : McGraw-Hill
- Kelle, 1994. *Participan In Industry : The Industrial Co-partnership Association*. London : Collier-Macmillan
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI
- Lubis, Dwi Ana Yusuf. 2009. Hubungan Motivasi Kerja dengan Sikap terhadap Kerja pada Karyawan PT. HARIAN WASPADA. *Skripsi*. Universitas Medan Area. Tidak di Terbitkan.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Munandar, Ashar S . 2008. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta : UI-Press Mamanua, Lengkong & Rompas. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado). *Jurnal*

Manullang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesebelas. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Riduwan. 2012. *Dasar – Dasar Statistka*. Alfabeta

Sunyoto. 2013. *Perilaku Organisasional*.yogyakarta : CAPS

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sharma, J.M. 1998. *Organizational Communication A Linking Practice Glenview* : Scott, Foresman And Company.

Siregar, Y. 2000. Hubungan Dukungan Sosial Pimpinan Dengan Motivasi Kerja di Dinas kesehatan Kota Medan. *Skripsi*. Universitas Medan Area. Tidak di Terbitkan.

Torang. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Toulson dan Litwin. 1994. *Organizational Climate and Performance: An Exploratory Study*. Journal of Applied Behavioral Science.

Usman.2014. *Manajemen Edisi keempat*.Jakarta : Bumi Aksara

Payne dan Pugh. 1985. *Participation In Industry: The Industrial Co-partnership Association*. London : Collier-Macmillan.

Weinner, B. 1982. *Theories of Motivation : From Mechanism to Cognition*. Chicago : Markham Publishing Company.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/33268/3/Chapter%20II.pdf> (di unduh tgl 2 januari 2015)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/26647/3/Chapter%20II.pdf>(di unduh tgl 2 januari 2015)

<http://lp3ipusat.blogspot.com/2012/12/karakteristik-karyawan-yang-baik.html> (di unduh pada tgl 15 januari 2015)

<http://kliping.mediabpr.com/p/apa-itu-bank-perkreditan-rakyat-bpr.html>(di unduh pada tgl 15 April 2015)



LAMPIRAN A

Skala Penelitian

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut sesuai dengan keadaan diri Anda

Nama (Inisial) :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pertanyaan. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan- pernyataan yang terdapat dalam angket tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataaa yang diajukan.

STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

Contoh :

PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai kesuksesan	SS ☒	S ☐	TS ☐	STS ☐

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara member tanda ceklis (✓).

Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu atas waktu yang diluangkan untuk mengisi pertanyaan berikut ini. Selamat Mengerjakan !

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya datang lebih awal ke kantor dari jam yang telah ditetapkan	SS	S	TS	STS
2	Sebelum tugas selesai saya enggan untuk pulang kerumah	SS	S	TS	STS
3	Saya hanya bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada saya	SS	S	TS	STS
4	Saya sering terlambat pergi ke kantor	SS	S	TS	STS
5	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan lain diluar tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
6	Saya senang mengerjakan tugas tanpa di perintah atasan	SS	S	TS	STS
7	Saya biasa menunda pekerjaan yang diberikan atasan	SS	S	TS	STS
8	Tanpa intruksi dari atasan saya belum memulai pekerjaan.	SS	S	TS	STS
9	Saya menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah diberikan	SS	S	TS	STS
10	Bila ada tugas yang belum selesai saya kerjakan, saya akan melanjutkannya esok hari.	SS	S	TS	STS
11	Saya enggan bertugas diluar jam kerja	SS	S	TS	STS
12	Bekerja hanya rutinitas yang saya lakukan setiap hari	SS	S	TS	STS
13	Saya bersedia bekerja lembur di kantor	SS	S	TS	STS
14	Saya giat bekerja agar melebihi target yang telah ditetapkan	SS	S	TS	STS
15	Saya memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan tugas demi mencapai hasil kerja yang baik	SS	S	TS	STS
16	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk melakukan perubahan guna meningkatkan	SS	S	TS	STS

	produktivitas kerja saya				
17	Keinginan untuk menciptakan gagasan baru terhalang oleh kemampuan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
18	Perubahan dalam bekerja hanya saya lakukan jika di perintah oleh pimpinan.	SS	S	TS	STS
19	Saya kurang memiliki inisiatif dalam bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
20	Saya selalu memiliki dorongan semangat untuk menciptakan gagasan baru demi memajukan perusahaan	SS	S	TS	STS
21	Saya hanya memberikan pendapat apabila di perintah atasan	SS	S	TS	STS
22	Saya selalu aktif memberikan pendapat pada setiap forum diskusi yang dilakukan oleh pimpinan	SS	S	TS	STS
23	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun itu sulit saya rasakan.	SS	S	TS	STS
24	Saya kurang mampu dalam menangani masalah didalam pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
25	Kegagalan membuat saya menjadi pesimis dalam bekerja	SS	S	TS	STS
26	Pekerjaan tidak memberikan arti bagi saya	SS	S	TS	STS
27	Keinginan untuk memajukan perusahaan kurang ada didalam diri saya	SS	S	TS	STS
28	Saya sering merasa bahwa saya tidak akan bias melakukan pekerjaan dengan baik	SS	S	TS	STS
29	Jika saya gagal dalam bekerja, saya harus mencari cara agar pekerjaan saya selesai dengan baik.	SS	S	TS	STS
30	Saya sulit menyelesaikan tugas diluar pekerjaan yang diberikan	SS	S	TS	STS
31	Saya merasa ngantuk apabila bekerja di pagi hari.	SS	S	TS	STS
32	Saya terdorong untuk menciptakan ide-ide baru dalam bekerja	SS	S	TS	STS
33	Saya senang bila waktu saya habis dengan	SS	S	TS	STS

	hanya bekerja				
34	Pekerjaan yang saya terima diluar tanggung jawab saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
35	Adanya hambatan didalam pekerjaan membuat saya tidak semangat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
36	Saya hanya mampu mengerjakan tugas yang telah ditetapkan oleh atasan	SS	S	TS	STS
37	Bekerja keras merupakan hal yang biasa saya lakukan	SS	S	TS	STS
38	Jika pekerjaan yang saya terima mengalami hambatan, maka saya terus berusaha mencari solusinya agar pekerjaan tersebut selesai dengan cepat.	SS	S	TS	STS
39	Bekerja di awal jam kerja membuat saya merasa bersemangat	SS	S	TS	STS
40	Saya yakin dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik	SS	S	TS	STS
41	Saya tidak mampu bekerja dengan melebihi jam kerja	SS	S	TS	STS
42	Saya tidak takut dengan kegagalan karena saya selalu optimis dalam bekerja	SS	S	TS	STS
43	Tuntutan pekerjaan yang ada membuat saya bekerja dengan sungguh-sungguh	SS	S	TS	STS
44	Perasaan akan gagal sering mempengaruhi usaha saya untuk memperoleh kesuksesan	SS	S	TS	STS
45	Saya akan meninggalkan suatu pekerjaan apabila tidak sesuai dengan keinginan saya	SS	S	TS	STS
46	Saya bekerja hingga melebihi jam kerja demi mencapai target	SS	S	TS	STS
47	Dengan bekerja saya dapat menyalurkan kemampuan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
48	Ketika saya mengetahui bahwa tugas yang saya kerjakan itu menemui kegagalan, maka saya jadi tidak tertarik lagi untuk meneruskannya	SS	S	TS	STS

49	Saya tidak ingin waktu yang saya miliki hanya digunakan untuk bekerja saja	SS	S	TS	STS
50	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki agar mencapai hasil kerja yang memuaskan	SS	S	TS	STS
51	Saya bekerja hanya sesuai dengan kewajiban saya saja	SS	S	TS	STS
52	Saya bersedia bila atasan meminta saya untuk bekerja lembur	SS	S	TS	STS
53	Saya merasa berat dengan tambahan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	SS	S	TS	STS
54	Saya senang diberi pekerjaan tambahan diluar tugas yang diberikan	SS	S	TS	STS
55	Apabila saya diberikan pekerjaan yang memiliki tingkat resiko yang besar saya yakin dapat menyelesaikannya dengan baik	SS	S	TS	STS
56	Saya akan berpikir terlebih dahulu jika diberi tugas oleh atasan	SS	S	TS	STS
57	Pekerjaan yang memiliki tingkat resiko sedang membuat saya dapat mencapai hasil kerja yang baik	SS	S	TS	STS
58	Saya tidak yakin mampu menghadapi pekerjaan yang memiliki tingkat resiko besar di perusahaan	SS	S	TS	STS

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
1	Peraturan yang fleksibel dari perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja	SS	S	TS	STS
2	Menurut saya tempat dimana saya bekerja kurang nyaman	SS	S	TS	STS
3	Saya merasa ruangan tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS

	kurang kondusif untuk bekerja				
4	Suasana kerja yang kondusif membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	SS	S	TS	STS
5	Perusahaan hanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah berjasa pada perusahaan	SS	S	TS	STS
6	Lalu lintas kendaraan yang berada di daerah kantor membuat saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja	SS	S	TS	STS
7	Hubungan dengan rekan kerja yang lain hanya membuat saya menjadi merasa terganggu dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
8	Tempat dimana saya bekerja membuat saya merasa betah berlama-lama dalam bekerja	SS	S	TS	STS
9	Banyaknya masalah membuat saya ingin pindah dari perusahaan ini	SS	S	TS	STS
10	Saya merasa nyaman dengan ruang kerja yang saya tempati	SS	S	TS	STS
11	Saya merasa cukup nyaman dengan situasi kerja yang ada	SS	S	TS	STS
12	Saya merasa kurang nyaman dengan keamanan yang ada diperusahaan.	SS	S	TS	STS
13	Saya merasa standar kualitas jam kerja ditempat saya bekerja membuat kinerja saya meningkat	SS	S	TS	STS
14	Saya tidak mengalami kesulitan beradaptasi karena solidaritas antar karyawan di perusahaan ini tinggi	SS	S	TS	STS
15	Kebisingan yang ada di lingkungan tempat saya bekerja membuat saya sulit berkonsentrasi	SS	S	TS	STS
16	Kondisi tempat kerja yang sempit membuat saya kurang nyaman dalam bekerja	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa khawatir dengan pekerjaan yang mengancam keselamatan jiwa saya di perusahaan ini	SS	S	TS	STS

18	Peraturan yang dibuat perusahaan membuat saya merasa kurang nyaman	SS	S	TS	STS
19	Adanya penghargaan di setiap tahun oleh perusahaan membuat karyawan giat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
20	Lingkungan kerja saya jauh dari suara bising kendaraan yang melintas.	SS	S	TS	STS
21	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan kurang maksimal karena kurang didukung oleh kelengkapan di kantor	SS	S	TS	STS
22	Pimpinan tidak memberikan pekerjaan yang berbahaya di kantor sehingga dalam bekerja saya merasa nyaman	SS	S	TS	STS
23	Keamanan yang terjaga dengan baik di perusahaan ini meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
24	Aturan jam kerja yang terlalu kaku membuat kinerja saya menurun	SS	S	TS	STS
25	Kenyamanan ruang kerja yang ada di perusahaan membuat saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
26	Perusahaan memberikan penghargaan kepada semua karyawan apabila memiliki kinerja yang baik	SS	S	TS	STS
27	Tidak adanya saling membantu dengan rekan kerja membuat saya sulit menyelesaikan tugas baru	SS	S	TS	STS
28	Menurut saya pimpinan mampu menciptakan suasana kekeluargaan di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
29	Pimpinan yang otoriter membuat hubungan atasan dengan bawahan terasa kaku	SS	S	TS	STS
30	Pimpinan kurang memperhatikan karyawan yang memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap kebersihan lingkungan tempat ia bekerja	SS	S	TS	STS
31	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS

	dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja saya				
32	Rekan kerja yang ada diperusahaan ini sangat mengerti dan mau membantu saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
33	Saya merasa pimpinan memiliki sikap yang kurang menyenangkan sehingga membuat kinerja saya menjadi menurun	SS	S	TS	STS
34	Saya merasa hubungan kerja antara bawahan dengan atasan berjalan dengan lancar	SS	S	TS	STS
35	Masalah kerja yang timbul tidak lebih besar dari kenyamanan yang saya rasakan	SS	S	TS	STS
36	Pimpinan memberikan apresiasi yang baik terhadap karyawan yang menjaga kebersihan lingkungan tempat ia bekerja	SS	S	TS	STS
37	Sikap adil yang ditampilkan pimpinan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja	SS	S	TS	STS
38	Pimpinan bersedia membantu karyawannya apabila karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
39	Suasana kerja diperusahaan ini tidak mendukung kinerja karyawan	SS	S	TS	STS
40	Sikap otoriter dari atasan membuat saya kurang leluasa dalam bekerja	SS	S	TS	STS
41	Saya merasa rasa persahabatan diperusahaan ini terjalin kurang baik.	SS	S	TS	STS
42	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
43	Dalam lingkungan kerja kami semua saling membantu	SS	S	TS	STS
44	Perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik	SS	S	TS	STS
45	Saya merasa perusahaan hanya memberikan fasilitas yang lengkap kepada karyawan yang memiliki jabatan tinggi di perusahaan.	SS	S	TS	STS

46	Tidak adanya kerja sama yang baik diantara karyawan yang berada diperusahaan ini	SS	S	TS	STS
47	Rekan kerja bersedia membantu apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
48	Saya merasa pimpinan hanya memberikan bantuan kepada karyawan tertentu saja	SS	S	TS	STS





LAMPIRAN B

DATA MENTAH PENELITIAN











LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA VARIABEL BEBAS

Scale : IKLIM ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	48

Item-Total Statistics

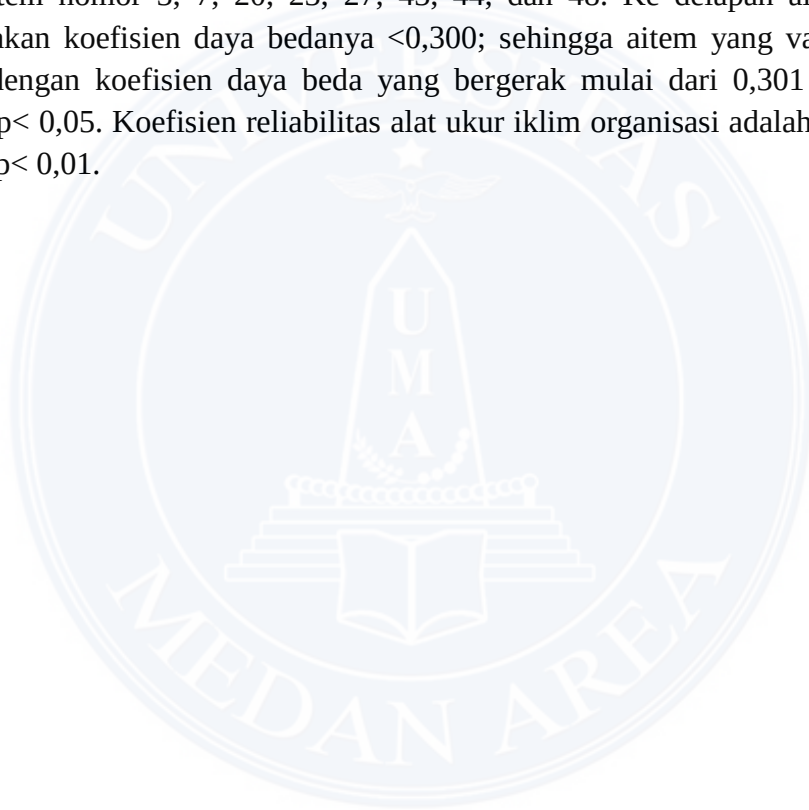
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	120,0333	517,137	,572	,941

VAR00002	119,8000	518,924	,583	,941
VAR00003	120,1000	527,748	<u>,247</u>	,943
VAR00004	119,9333	517,444	,649	,941
VAR00005	120,0000	513,586	,548	,941
VAR00006	120,0667	500,478	,824	,939
VAR00007	120,0667	531,168	<u>,244</u>	,943
VAR00008	120,2333	514,116	,564	,941
VAR00009	120,1333	523,982	,461	,942
VAR00010	120,1667	509,454	,625	,941
VAR00011	120,3667	518,378	,516	,941
VAR00012	120,2333	516,254	,558	,941
VAR00013	120,5000	521,638	,436	,942
VAR00014	119,9667	529,551	,372	,942
VAR00015	120,0000	521,103	,500	,942
VAR00016	120,1667	521,523	,452	,942
VAR00017	120,3000	525,666	,391	,942
VAR00018	120,3000	519,734	,493	,942
VAR00019	120,5333	523,223	,445	,942
VAR00020	120,5000	533,431	<u>,223</u>	,943
VAR00021	120,0333	517,137	,572	,943
VAR00022	119,8000	518,924	,583	,941
VAR00023	120,1000	527,748	<u>,247</u>	,943

VAR00024	119,9333	517,444	,649	,941
VAR00025	120,0000	513,586	,548	,941
VAR00026	120,0667	500,478	,824	,939
VAR00027	120,0667	531,168	<u>,236</u>	,943
VAR00028	120,2333	514,116	,564	,941
VAR00029	120,1333	523,982	,461	,942
VAR00030	120,1667	509,454	,625	,941
VAR00031	120,3667	518,378	,516	,941
VAR00032	120,2333	516,254	,558	,941
VAR00033	120,5000	521,638	,436	,942
VAR00034	119,9667	529,551	,372	,942
VAR00035	120,0000	521,103	,500	,942
VAR00036	120,1667	521,523	,452	,942
VAR00037	120,3000	525,666	,391	,942
VAR00038	120,3000	519,734	,500	,942
VAR00039	120,5333	523,223	,445	,942
VAR00040	120,5000	513,431	,373	,943
VAR00041	120,0333	517,137	,572	,941
VAR00042	119,8000	518,924	,583	,941
VAR00043	120,1000	528,748	<u>,247</u>	,943
VAR00044	120,9053	529,728	<u>,228</u>	,944
VAR00045	119,9333	517,444	,649	,941

VAR00046	120,0000	513,586	,548	,941
VAR00047	120,0667	500,478	,824	,939
VAR00048	120,0667	531,168	<u>,214</u>	,943

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa terdapat 8 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 3, 7, 20, 23, 27, 43, 44, dan 48. Ke delapan aitem itu gugur dikarenakan koefisien daya bedanya $< 0,300$; sehingga aitem yang valid tinggal 40 aitem, dengan koefisien daya beda yang bergerak mulai dari 0,301 sampai 0,625 dengan $p < 0,05$. Koefisien reliabilitas alat ukur iklim organisasi adalah sebesar 0,943 dengan $p < 0,01$.





LAMPIRAN D

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA VARIABEL TERIKAT

Scale : MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	184,6667	297,264	,319	,929
M2	184,7333	296,961	,333	,929

M3	184,7000	296,493	,394	,929
M4	185,0000	295,655	,455	,928
M5	184,9667	294,447	,571	,928
M6	185,0000	298,897	<u>,282</u>	,929
M7	185,1000	299,679	<u>,215</u>	,930
M8	184,8667	293,361	,440	,928
M9	184,8667	292,533	,474	,928
M10	185,0667	293,582	,545	,928
M11	185,0000	297,310	,328	,929
M12	184,8667	293,016	,492	,928
M13	184,7000	293,597	,491	,928
M14	184,9000	293,886	,424	,928
M15	184,8000	297,131	,301	,929
M16	184,9667	291,344	,478	,928
M17	184,7667	294,530	,499	,928
M18	184,9333	296,271	,524	,928
M19	184,8667	295,154	,396	,928
M20	184,8333	295,523	,410	,928
M21	185,3667	297,344	<u>,242</u>	,930
M22	185,0667	292,340	,551	,927
M23	184,9333	291,789	,625	,927
M24	185,4667	294,189	<u>,249</u>	,931

M25	184,8000	294,717	,494	,928
M26	184,9333	295,237	,449	,928
M27	185,0333	293,551	,526	,928
M28	184,8667	291,637	,554	,927
M29	184,9000	293,679	,516	,928
M30	184,8667	289,361	,568	,927
M31	185,1667	289,523	,595	,927
M32	184,9333	298,892	<u>,239</u>	,929
M33	185,0333	296,240	,355	,929
M34	184,8000	293,545	,372	,929
M35	184,9333	299,099	<u>,255</u>	,929
M36	184,8667	300,740	<u>,187</u>	,930
M37	184,9000	294,714	,465	,928
M38	184,9000	292,024	,503	,928
M39	185,1667	299,040	<u>,131</u>	,932
M40	185,0000	291,310	,434	,928
M41	184,9667	297,206	,360	,929
M42	185,0667	292,961	,415	,928
M43	185,0333	296,240	,392	,929
M44	185,0667	287,720	,582	,927
M45	184,9667	297,413	<u>,264</u>	,929
M46	185,0333	293,551	,526	,928

M47	184,8667	291,637	,554	,927
M48	184,9000	293,679	,516	,928
M49	184,8667	289,361	,568	,927
M50	185,0667	292,340	,551	,927
M51	184,9333	291,789	,625	,927
M52	185,4667	294,189	<u>,249</u>	,931
M53	184,8000	294,717	,494	,928
M54	184,9333	295,237	,449	,928
M55	185,1000	299,679	<u>,215</u>	,930
M56	184,8667	293,361	,440	,928
M57	184,8667	292,533	,474	,928
M58	185,0667	293,582	,545	,928

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa terdapat 11 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 6, 7, 21, 24, 32, 35, 36, 39, 45, 52, dan 55. Ke sebelas aitem itu gugur dikarenakan koefisien daya bedanya $< 0,300$; sehingga aitem yang valid tinggal 47 aitem, dengan koefisien daya beda yang bergerak mulai dari 0,301 sampai 0,625 dengan $p < 0,05$. Koefisien reliabilitas alat ukur motivasi kerja adalah sebesar 0,929 dengan $p < 0,01$



LAMPIRAN E

UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN

UJI NORMALITAS SEBARAN DATA

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MOTIVASIKERJA	62	100,0%	0	,0%	62	100,0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
MOTIVASIKERJA	Mean		144,90	1,165
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	142,57	
		Upper Bound	147,23	
	5% Trimmed Mean		145,22	
	Median		145,00	
	Variance		84,089	
	Std. Deviation		9,170	
	Minimum		122	
	Maximum		164	
	Range		42	
	Interquartile Range		11	
	Skewness		-,350	,304

Kurtosis	,482	,599
----------	------	------

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVASIKERJA	,086	62	,200 [*]	,968	62	,108

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil uji normalitas sebaran diketahui bahwa variabel motivasi kerja sebagai variabel tergantung berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh koefisien normalitas K-S sebesar 0,086 dengan $p > 0,05$.

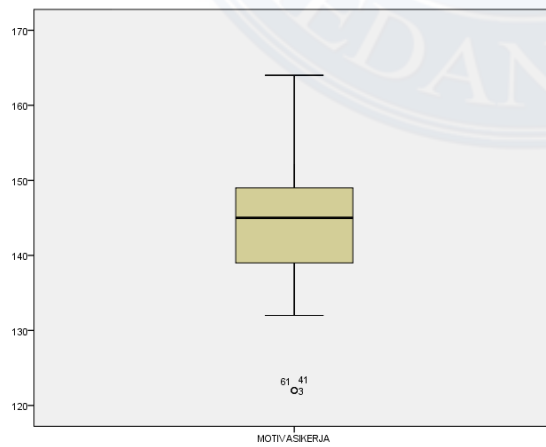
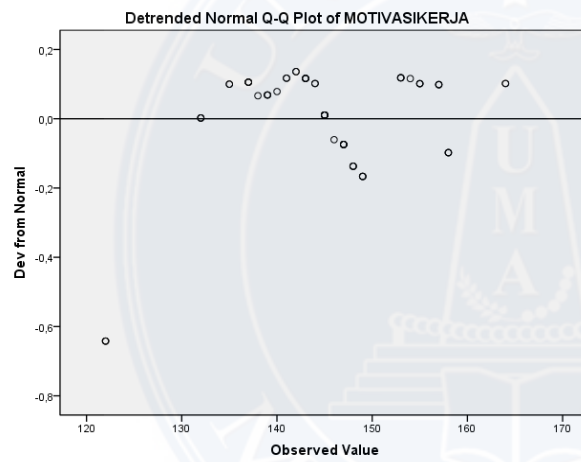
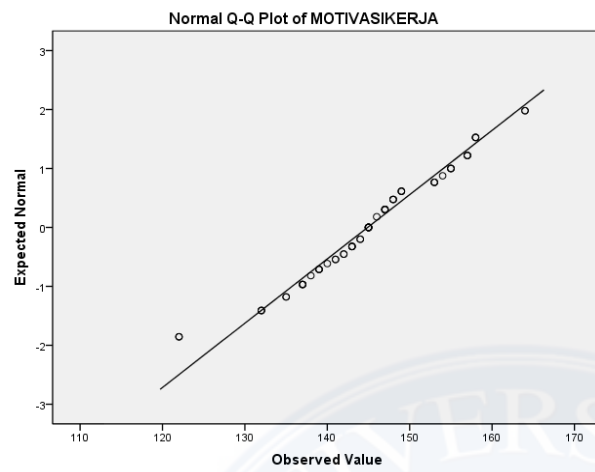
MOTIVASIKERJA Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

3,00 Extremes (= <122)
 3,00 13 . 222
 10,00 13 . 5577778999
 11,00 14 . 01122333344
 20,00 14 . 5555555677777888999
 4,00 15 . 3334
 9,00 15 . 555777888
 2,00 16 . 44

Stem width: 10

Each leaf: 1 case(s)



LAMPIRAN F
UJI LINERITAS VARIABEL PENELITIAN

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MOTIVASIKERJA * IKLIMORGANISASI	62	100,0%	0	,0%	62	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
MOTIVASIKERJA * IKLIMORGANISASI	Between Groups	(Combined)	3160,497	15
		Linearity	1381,273	1
		Deviation from Linearity	1779,224	14
	Within Groups		1968,923	46
	Total		5129,419	61

ANOVA Table

			Mean Square	F
MOTIVASIKERJA * IKLIMORGANISASI	Between Groups	(Combined)	210,700	4,923
		Linearity	1381,273	32,271
		Deviation from	127,087	2,969
		Linearity		
	Within Groups		42,803	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
MOTIVASIKERJA * IKLIMORGANISASI	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from	,003
		Linearity	
	Within Groups		
Total			

Dari hasil uji linearitas antara variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja diketahui bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier yang ditunjukkan oleh koefisien linieritas $F = 32,271$ dengan $p < 0,01$.

LAMPIRAN G
HASIL ANALISIS PRODUCT MOMENT

HASIL ANALISIS STATISTIK KORELASI PRODUCT MOMENT

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOTIVASIKERJA	144,90	9,170	62
IKLIMORGANISASI	138,15	3,879	62

Correlations

		MOTIVASI KERJA	IKLIMORGA NISASI
MOTIVASIKER JA	Pearson Correlation	1	,519**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
IKLIMORGANI SASI	Pearson Correlation	,519**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MOTIVASIKERJA * IKLIMORGANISASI	,519	,269	,785	,616

Hasil analisis statistik dengan korelasi product moment diketahui bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien = 0,519 dengan $p < 0,01$. Artinya semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat motivasi kerjanya, demikian sebaliknya.



LAMPIRAN H

SURAT KETERANGAN PENELITIAN