

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, S. 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____, S. 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____, S. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, adisi 2, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bandura, A,1977. *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215.*
- Bandura, 1997. *Konsep Self Efficacy dan kemandiri*. a-research.upi.edu/s_a5051_0609109_cahpter2.pdf. Di akses tanggal 4 Juli 2015.
- Baron, 2000. *Self Efficacy*. saharpratama.blogspot.com/efikasi-diri-self-efficacy. Di akses tanggal 25 Juli 2015.
- Byrne, 2000. *Self Efficacy*. saharpratama.blogspot.com/efikasi-diri-self-efficacy. Di akses tanggal 25 Juli 2015.
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Edisi Pertama diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko. Jakarta: Prenada
- Corsini, R.J.1994. *Encyclopedia of Psychology, 2st edition, Vol 3. New York: Jhon Wiley and Sons. Di akses tanggal 25 April 2015.*
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia
- Dale Timpe (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Drucker, Peter F, 2001, *The Practise of the Executive*, New York, Harperd & Brother Publisher. Flippo, Edwin B, 2002, *Personnel Management*, International Edition, McGrawHill Book Company.
- Dzulkifli, 2013. *Manajemen Sistem Informasi*, PT.Gramedia Pustaka Utama. Tanggal akses 26 Juli 2015.
- Effendy, 2012. *Budaya Organisasi*. blog.fisip.uns.ac.id/2012/12/01/kebudayaan-organisasi-sosiologi-organisasi. Di akses tanggal 25 Juli 2015.
- Gary Yukl. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta. Di akses tanggal 20 Juni 2015

- George , 2005. *Library & Knowledge Center. library.binus.ac.id. Di akses tanggal 24 Juli 2015.*
- Hadi, S. 2000. *Methodology Research Jilid I, II, III, dan IV.* Yogyakarta: Andi
- Handayani, 2011. *Peranan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Akses tanggal 21 juli 2015.*
- Hasibuan, Melayu, SP., (1997). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta. Di akses tanggal 28 Juli 2015.*
- Herzberg Frederick, Mansner B, and Snyderman B (1959). *The Motivation of Work., New York (1959). The Motivation of Work., New York*
- Hidayat,2012. *Budaya Organisasi. hidayat.blogspot.com/2013/07/budaya-organisasi.html. Di akses tanggal 28 Juli 2015.*
- Ippho Santoso, (2012). *Memelihara Integritas. https://pengenbuku.wordpress.com. Di akses tanggal 2 Agustus 2015.*
- John M Ivancevich, 2007. *Pengaruh Kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. jurnal.widyamangala.ac.id. Diakses Tanggal 29 Juli.2015.*
- Kinicki, 1995. *Definisi Konsep Budaya Organisasi. http://teorionline.net/definisi-konsep-budaya-organisasi. Di Akses tanggal 28 Juli 2015*
- Kreitne, 1995. *Definisi Konsep Budaya Organisasi. http://teorionline.net/definisi-konsep-budaya-organisasi. Di Akses tanggal 28 Juli 2015.*
- Kenneth, (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta: Rineka Cipta. Di akses tanggal 20 Juni 2015.*
- Lucky,2011. *Analisis Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.akses 20 Juli 2015.*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), EdisiBahasa Indonesia, Yogyakarta*
- Marquis, B.L. & Huston, C.J. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen. Keperawatan: Teori dan Aplikasi. Edisi keempat. Jakarta: EGC.*
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Munandar, 1999. *Perkembangan Kreatifitas. library.um.ac.id/koleksi-digital-perpustakaan-2460. Di akses tanggal 20 Juli 2015.*
- Munandar, (2001).*Budaya Organisasi dan Manajemen. Strategik. Yogyakarta: Graha Ilmu.. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta: UI-Press.*

- Ridwan, 2014. *Motivasi guru mengajar di daerah terpencil*. Tanggal akses 28 Juli 2015.
- Ricardo & Jolly. (2003). *Organizational Culture teams*. Academy of Management Journal. Volume 13.
- Robbins, 1996, *Rangkuman Buku mata kuliah perilaku organisasi*. <https://gilangdawous.files.wordpress.com>. Di akses tanggal 24 Juli 2015.
- _____, 2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- _____, 2007. *Perilaku Organizational Behavior*. Edisi ke Dua Belas. Jakarta. Salemba Empat.
- _____, 2008. *Teori Manajemen*. blogharalazmi.blogspot.com/2012/.../motivasi-kerja. Di akses tanggal 28 Juli 2015.
- Timothy A Judge. 2007. *Perilaku Organizational Behavior*. Edisi ke Dua Belas. Jakarta. Salemba Empat.
- Pamardingsih, Y. 2000. Seri Program Statistik. Program SPS-2000.
- Prihayanto, 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro Semarang. Akses tanggal 24 Juni 2015.
- Shein, dalam Eugene Mckene, 1995. *Manajemen Organisasi*. <http://teknikpimpinan.blogspot.com/2010/08/modul-iii-budaya-organisasi.html>. Di Akses tanggal 25 Juli 2015.
- Schultz, 1994. *Self Efficacy Theory*. www.academia.edu/8897030/. Di akses tanggal 25 Juli 2015.
- Sugiarto. Siagian. Sunaryanto. dan Oetomo. 2001. *Teknik Sampling*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Uno, Prof.Dr. H. Hamzah B., M.Pd. (2008). *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Wexley, (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. Jakarta: Rineka Cipta. Di akses tanggal 20 Juni 2015

Widianto,2013. *Unimed Undergraduate*. digilib.unimed.ac.id/UNIMED-Undergraduate-318. Di akses tanggal 3 Juli 2015.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.tanggal akses 25 juli 2015.

Yeni Rachmawati, 2005. Strategi Pengembangan *Kreativitas*. repository.upi.edu. Di akses Pada Tanggal 27 Juli 2015.

Yudhawati, (2007). *Analysis of Influences of Motivation and Integrity Toward Performance of Forest Ranger in Forestry Department*. elibrary.mb.ipb.ac.id/gdl.php. Diakses Tanggal 28 Juli 2015.



Lampiran 1
Skala Penelitian
Bagian I



Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Saya adalah mahasiswi Magister dari Fakultas Psikologi yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir saya. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi skala ini dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Skala di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat

kesesuaian Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberi tanda silang (X) pada kotak jawaban yang Anda pilih. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Anda cukup

menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda.

Selamat mengisi

skala berikut!

Keterangan

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

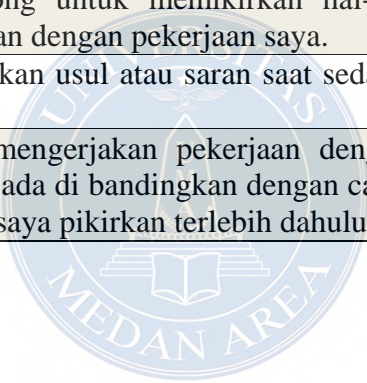
STS = Sangat Tidak Sesuai



Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Meskipun pekerjaan saya belum selesai, saya kurang bersedia untuk bekerja lembur bila tidak ada insentifnya.				
2	Apabila mengalami kesulitan dalam bekerja, saya tetap berusaha untuk dapat mengatasinya.				
3	Kesalahan dalam pekerjaan saya merupakan tanggung jawab atasan untuk menanggungnya.				
4	Saya tidak perlu harus memaksakan diri untuk dapat mengejar deadline kerja.				
5	Saya berusaha untuk dapat menuntaskan pekerjaan saya, meskipun harus bekerja lembur.				
6	Bila ada kesalahan dalam pekerjaan saya, sudah menjadi tanggung jawab saya untuk dapat memperbaikinya.				
7	Saya berusaha untuk mencapai target kerja yang telah diberikan perusahaan.				
8	Saya kurang terdorong untuk mencapai target kerja yang diinginkan perusahaan.				
9	Target yang diberikan perusahaan kepada saya tidak menjadi motivasi untuk saya mendapat hasil kerja yang baik.				
10	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan.				
11	Saya tidak suka apabila ada rekan kerja yang mengkritik hasil kerja saya.				
12	Apabila ada pelatihan pengembangan diri di kantor, saya rajin mengikuti.				
13	Bagi saya tidak penting untuk <i>sharing</i> bersama teman sekantor mengenai pekerjaan.				
14	Saya mampu untuk bekerja sendiri tanpa bantuan dari rekan lain.				
15	Saya menerima dengan senang hati segala kritikan dan saran dari rekan kerja.				
16	Apabila saya mengalami kendala dalam bekerja, saya tidak mampu untuk menyelesaikannya dengan baik.				
17	Saya sering meminta bantuan rekan kerja untuk mengerjakan pekerjaan.				

18	Saya dapat mengambil keputusan dengan baik ketika situasi yang sulit di dalam pekerjaan.				
19	Saya sering mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugas saya, bila tidak ada atasan yang membantu saya.				
20	Apabila terjadi kesalahan yang saya buat dalam bekerja, saya sering membiarkan pekerjaan tersebut tanpa saya selesaikan.				
21	Saya aktif mencari peluang untuk pengembangan diri saya melalui pelatihan-pelatihan.				
22	Saya senang mempelajari hal-hal baru yang belum saya ketahui yang berhubungan dengan pekerjaan.				
23	Saya sering introspeksi diri untuk perkembangan kinerja saya.				
24	Saya tertarik untuk melakukan pekerjaan atau tantangan baru.				
25	Saya kurang terdorong untuk memikirkan hal-hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan saya.				
26	Saya jarang memberikan usul atau saran saat sedang rapat.				
27	Saya lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan cara-cara yang sudah ada di bandingkan dengan cara-cara baru yang harus saya pikirkan terlebih dahulu.				



Lampiran 1I
Skala Penelitian
Bagian II



Self Efficacy

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Mempresentasikan hasil pekerjaan di hadapan seluruh staff adalah hal yang mudah saya lakukan.				
2	Saya dapat mengerjakan tugas- tugas kantor yang sulit hanya dengan bantuan orang lain				
3	Saya yakin setiap pekerjaan yang saya lakukan lebih banyak yng benar.				
4	Saya menikmati presentasi di depan rekan kerja karena saya terbiasa melakukannya				
5	Saya mengalami kesulitan apabila mempersentasikan laporan hasil kerja di hadapan seluruh staff.				
6	Mempresentasikan hasil kerja merupakan hal yang biasa saya hadapi, sehingga saya tidak canggung untuk tampil				
7	Meskipun sudah sering dilakukan, namun saya selalu merasa kesulitan ketika harus berbicara di depan atasan				
8	Saya hanya mau mengerjakan tugas-tugas kantor yang sudah biasa saya kerjakan				
9	Kesalahan pada suatu tugas membuat saya merasa tidak bersemangat lagi mengerjakan tugas				
10	Tugas kantor yang sulit semakin membuat saya bersemangat untuk menyelesaikannya				
11	Diskusi saat rapat dengan rekan-rekan kerja merupakan tantangan bagi saya.				
12	Saya pikir saya mampu untuk mengerjakan tugas-tugas baru yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya.				
13	Pekerjaan yang sulit semakin membuat saya malas untuk mengerjakannya				
14	Saya tidak mampu untuk mengerjakan tugas-tugas kantor yang sulit				
15	Saya pikir saya tidak mampu melakukan tugas-tugas yang menuntut ide-ide baru				
16	Saya merasa usaha yang saya lakukan adalah hal yang sia-sia.				
17	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik.				

18	Saya senang mengerjakan pekerjaan yang sulit				
19	Semakin tinggi tingkat kesulitan suatu tugas, saya semakin tertantang untuk mengerjakannya				
20	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik				
21	Saya dapat memberikan ide-ide baru untuk pengembangan perusahaan.				
22	Apabila ada pekerjaan yang menuntut deadline, saya dapat menyelesaikan dengan tepat.				
23	Saya hanya mau mempresentasikan laporan kerja yang mudah-mudah saja				
24	Semakin tinggi tingkat kesulitan suatu tugas, saya semakin tidak bersemangat untuk mengerjakannya				
25	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas baru yang belum pernah saya hadapi sebelumnya.				
26	Saya malas mencari jalan keluar untuk masalah-masalah yang belum pernah saya hadapi sebelumnya.				
27	Saya menganggap tugas kantor yang terasa sulit sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi				
28	Saya pikir saya mampu berhasil dalam mencoba hal-hal baru				
29	Saya dapat menyelesaikan laporan kinerja dengan baik				
30	Saya dapat berbicara lancar dengan rekan-rekan kerja, Sehingga saya dapat berdiskusi dengan baik saat rapat kerja.				
31	Saya tidak yakin saya telah melakukan presentasi laporan kinerja dengan baik				
32	Pembahasan yang sulit dapat saya sampaikan dengan baik saat melakukan presentasi kinerja.				
33	Saya mampu berbicara dengan lancar, baik dalam situasi formal maupun situasi yang tidak formal di kantor.				
34	Saya bersemangat ketika menghadapi tantangan yang belum pernah saya hadapi sebelumnya di kantor.				
35	Hal yang sulit bagi saya, apabila saya mempresentasikan laporan hasil kinerja saya di depan seluruh staff.				

Lampiran III
Skala Penelitian
Bagian III



Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa karyawan PT Capella Medan rajin untuk bekerja lembur apabila ada pekerjaan yang belum selesai.				
2	Saya memandang, karyawan PT Capella Medan lebih mengutamakan urusan pribadi dari pada pekerjaan.				
3	Saya merasa para karyawan PT Capella Medan memiliki ide-ide yang positif dalam pekerjaannya.				
4	Saya memandang karyawan PT Capella Medan tidak perlu banyak menunggu arahan dari atasan dalam mengatasi masalah pekerjaan.				
5	Saya memandang karyawan PT Capella Medan berusaha menjaga citra diri dengan bekerja sebaik mungkin.				
6	Saya merasa karyawan PT Capella Medan sering terlambat hadir				
7	Menurut saya karyawan PT Capella Medan tidak memperhitungkan untung rugi kontribusi yang telah diberikan apabila sedang bekerja.				
8	Saya merasa karyawan PT Capella Medan dengan senang hati menerima tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.				
9	Saya memandang karyawan PT Capella Medan dapat mencari beberapa alternative solusi dalam mengatasi masalah.				
10	Saya memandang karyawan PT Capella Medan memiliki keinginan untuk mencari cara kerja yang lebih baik dari yang sudah ada saat ini.				
11	Menurut saya karyawan PT Capella Medan bekerja dengan gigih.				
12	Saya lihat karyawan PT Capella Medan sering tidak jujur apabila mengerjakan laporan kinerja bulanan.				
13	Menurut saya karyawan PT Capella Medan sering menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu untuk bekerja.				
14	Saya melihat karyawan PT Capella Medan sering tidak jujur dalam disiplin pakaian.				
15	Saya merasa karyawan PT Capella Medan dapat mencari ide-ide baru untuk mebgucapkan salam				

	kepada <i>customer</i> yang masuk ke kantor.				
16	Saya memandang para karyawan PT Capella Medan dengan sennag hati membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerjanya yang tidak hadir.				
17	Saya memandang bahwa karyawan PT Capella Medan memiliki komitmen yang tinggi untuk menjaga kedisiplinan mengenai kehadiran.				
18	Saya lihat karyawan PT Capella Medan mengerjakan pekerjaan apabila di arahkan oleh atasannya.				
19	Menurut saya karyawan PT Capella Medan tidak bersedia menyelesaikan pekerjaan yang tidak dimengeti karyawan.				
20	Saya merasa para karyawan PT Capella Medan tidak dapat mencari cara lain untuk memperbaiki cara kerja yang salah.				
21	Saya lihat para karyawan PT Capella Medan kurang memiliki solusi yang baik untuk setiap permasalahan yang dihadapi karyawan.				
22	Saya melihat karyawan PT Capella Medan mengumpulkan laporan kinerja berdasarkan kemampuan masing-masing.				
23	Saya lihat karyawan PT Capella Medan tidak berani memalsukan laporan keuangan .				

-----TERIMA KASIH-----

Lampiran 1V
Relibialitas



Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	20

Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	23

Self Efficacy

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	32

Lampiran V
Analisa Data



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.48070427
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.033
Kolmogorov-Smirnov Z		.621
Asymp. Sig. (2-tailed)		.836
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Matriks Interkorelasional Analisis Regresi

Correlations				
		MK	BDY	SE
MK	Pearson Correlation	1	-.040	.351**
	Sig. (2-tailed)		.694	.000
	N	98	98	98
BDY	Pearson Correlation	-.040	1	-.047
	Sig. (2-tailed)	.694		.649
	N	98	98	98
SE	Pearson Correlation	.351**	-.047	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.649	
	N	98	98	98
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Uji Linieritas Hubungan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MK * BDY	Between Groups	(Combined)	1210.191	29	41.731	.825	.712
		Linearity	7.507	1	7.507	.148	.701
		Deviation from Linearity	1202.684	28	42.953	.849	.678
	Within Groups		3438.625	68	50.568		
	Total		4648.816	97			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MK * SE	Between Groups	(Combined)	1441.715	25	57.669	1.295	.197
		Linearity	572.209	1	572.209	12.846	.001
		Deviation from Linearity	869.506	24	36.229	.813	.709
	Within Groups		3207.101	72	44.543		
	Total		4648.816	97			

Regresi Ganda & Regresi Secara Bersama-sama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.900	9.016		4.315	.000
	BDY	-.019	.077	-.024	-.249	.804
	SE	.327	.090	.350	3.637	.000

a. Dependent Variable: MK

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.862	2	287.431	6.703	.002 ^a
	Residual	4073.954	95	42.884		
	Total	4648.816	97			
a. Predictors: (Constant), SE, BDY						
b. Dependent Variable: MK						

Rangkuman Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.352 ^a	.124	.105	6.54857	.124	6.703	2	95	.002
a. Predictors: (Constant), SE, BDY									
b. Dependent Variable: MK									

