

kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012). Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan bagian operasional PT. 1914 Surabaya untuk dijawab.

Kuesioner terdiri atas dua skala ukur psikologis, yaitu skala iklim organisasi dan skala motivasi kerja. Skala yang digunakan adalah model skala likert, skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932 untuk mengukur sikap masyarakat. Skala sikap berisi pernyataan sikap (*Attitude Statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri dari dua macam, yaitu pernyataan Favourable (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan Unfavourable (tidak mendukung objek sikap). Setiap kategori respon kemudian diberi skor, untuk item positif adalah dimulai dari skor terbesar, selanjutnya diurutkan hingga terkecil. Untuk item negatif dilakukan hal sebaliknya.

Berkaitan dengan kategori respon (positif dan negatif). Berkowitz (dalam Singarimbun dan Effendi, 1998) mengatakan bahwa sikap seseorang terhadap suatu obyek adalah perasaan mendukung (*favorable*) maupun perasaan yang tidak mendukung (*unfavorabel*) pada obyek tersebut. Selanjutnya jawaban-jawaban dalam skala tersebut dibagi dalam kriteria jawaban yang mempunyai nilai sendiri. Jawaban-jawaban tersebut bergerak dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, jawaban ragu-ragu dihilangkan dengan alasan antara lain:

1. Memiliki arti ganda (belum memberi jawaban) dapat juga netral.
2. Jawaban ragu-ragu menyebabkan adanya *central tendency effect* (kecenderungan menjawab yang ada ditengah-tengah saja).

yang diperoleh dalam skala iklim organisasi berarti semakin baik pula iklim organisasi pada perusahaan, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka iklim organisasi pada perusahaan tersebut semakin rendah.

D. Validitas dan Reliabilitas Data

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2011).

Uji validitas pada penelitian menggunakan SPSS 16 dengan teknik *Corrected Item Total Correlation*. Dengan ketentuan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid (Ghozali, 2001). Uji Validitas penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian kepada 35 responden yang bekerja pada salah satu restaurant di Surabaya. Selanjutnya dari jumlah $N= 35$ responden dapat ditentukan r_{tabel} dengan melihat $df= (N-2)$ pada taraf signifikansi sebesar 0,05 pada tabel yaitu sebesar 0,3338. Dengan demikian jika $r_{hitung} > 0,3338$ maka butir pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < 0,3338$ maka butir pernyataan tidak valid.

9.	Pujian atasan atas kinerja saya yang bagus dan memuaskan membuat saya bersemangat bekerja.	0,374	0,3338	Valid
10.	Saya merasa tidak perlu bertanggung jawab atas kemajuan <i>outlet</i> dan perusahaan.	0,394	0,3338	Valid
11.	Saya tidak menyukai adanya perselisihan dalam bekerja.	0,100	0,3338	Tidak Valid
12.	Komunikasi dengan atasan saya kurang baik.	0,144	0,3338	Tidak Valid
13.	Saya senang memimpin sebuah diskusi dengan teman kerja.	0,328	0,3338	Tidak Valid
14.	Saya merasa belum bisa mengemban tanggung jawab yang berat dalam memimpin suatu team.	0,598	0,3338	Valid
15.	Saya senang dalam menciptakan ide kreatif dalam bekerja di perusahaan ini.	0,561	0,3338	Valid
16.	<i>Rewards</i> (hadiah dan penghargaan) menurut saya tidak begitu penting.	-0,040	0,3338	Tidak Valid
17.	Saya mampu memenuhi target atau standar perusahaan.	-0,347	0,3338	Tidak Valid
18.	Saya tidak akan tinggal diam dengan teman kerja yang menjengkelkan.	0,451	0,3338	Valid
19.	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.	0,422	0,3338	Valid
20.	Saya lebih menyukai diarahkan untuk melakukan tugas tertentu daripada harus memilih sendiri tugas apa yang harus dikerjakan.	0,211	0,3338	Tidak Valid
21.	Atasan saya memotivasi saya untuk dapat memimpin teman-teman dalam meningkatkan kinerja.	0,269	0,3338	Tidak Valid
22.	Saya merasa berfikir kreatif tidak dibutuhkan dalam pekerjaan saat ini.	0,380	0,3338	Valid
23.	Saya berusaha menuntut hak atas kinerja baik yang telah saya lakukan.	0,550	0,3338	Valid
24.	Saya tidak akan memaksakan diri untuk memenuhi standar dan target perusahaan.	0,269	0,3338	Tidak Valid
25.	Saya memilih diam dan mengalah jika terjadi perselisihan.	0,434	0,3338	Valid
26.	Saya merasa capek jika harus membantu pekerjaan teman yang belum selesai.	0,409	0,3338	Valid

	meningkatkan kinerja.			
19.	Karyawan diberikan kebebasan untuk berpendapat dalam menyelesaikan masalahnya.	0,643	0,3338	Valid
20.	Karyawan takut dalam berpendapat dan selalu mengikuti perintah.	0,353	0,3338	Valid
21.	Imbalan yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya.	0,110	0,3338	Tidak Valid
22.	Saya merasa dalam perusahaan ini kurang memperhatikan jenjang karir karyawannya (kenaikan pangkat).	0,767	0,3338	Valid
23.	Atasan saya mendorong kreativitas dan inovasi karyawannya.	0,622	0,3338	Valid
24.	Saya merasa hubungan dengan teman kerja di perusahaan ini kurang baik.	0,628	0,3338	Valid
25.	Saya merasa komplain dari <i>cutomer</i> merupakan kritik yang membangun.	0,210	0,3338	Tidak Valid
26.	Saya bekerja disini hanya karena tuntutan.	0,513	0,3338	Valid
27.	Saya tidak akan buru-buru pulang jika pekerjaan saya belum selesai.	0,137	0,3338	Tidak Valid
28.	Dalam perusahaan ini sering tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan.	0,376	0,3338	Valid
29.	Manajemen perusahaan terstruktur dan jelas.	0,612	0,3338	Valid
30.	<i>Job desk</i> yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya.	0,330	0,3338	Tidak Valid
31.	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan.	0,289	0,3338	Tidak Valid
32.	Saya tidak menerima kompensasi atas waktu lembur yang saya berikan.	0,462	0,3338	Valid
33.	Atasan saya selalu memperhatikan problem yang saya hadapi.	0,520	0,3338	Valid
34.	Saya berusaha mencari peluang kerja di perusahaan lain.	0,431	0,3338	Valid
35.	Saya tidak mengetahui struktur organisasi perusahaan.	0,210	0,3338	Tidak Valid
36.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan <i>job desk</i> dan kemampuan saya.	0,561	0,3338	Valid
37.	Masa bodoh dengan apa yang terjadi di perusahaan.	0,394	0,3338	Valid
38.	Kompensasi yang saya terima sebanding dengan kinerja saya saat	0,388	0,3338	Valid

dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini yaitu suatu data dikatakan normal jika nilai $p > 0,05$ (Field, 2000).

Suliyanto (2011) mengatakan bahwa uji linieritas ini diperlukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. *F-DEVIATION FROM LINEARITY* yang menunjukkan semakin signifikan nilai F nya maka semakin besar kasus devian. Jika ditemukan $(p) > 0,05$ pada kolom *deviation from linearity* maka data penelitian dapat dikatakan berhubungan secara linear. *F Linearity* sebagai informasi tambahan menunjukkan bahwa asumsi linieritasnya cukup kuat jika *F-Linearity* berada pada rentang signifikan $(p) < 0,05$ (Widhiarso, 2010).