

# LAPORAN PENELITIAN

## PERSEPSI TERHADAP IKLIM ORGANISASI DENGAN PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT SRI RATU MEDAN



OLEH:

KETUA : ISTIANA, S.PSI  
ANGGOTA : NURMAIZAR NII AWATI S. S.PSI  
NINI SRIWAHYUNI, S.PSI

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2003



# LAPORAN PENELITIAN

PERSEPSI TERHADAP IKLIM ORGANISASI DENGAN  
PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA  
PERAWAT RUMAH SAKIT SRI RATU MEDAN



OLEH:

KETUA : ISTIANA, S.PSI  
ANGGOTA : NURMAIZAR NILAWATI S. S.PSI  
NINI SRIWAHYUNI, S.PSI

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 0 3

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT atas segala karunianya, penulis dapat menuangkan pikiran dalam penelitian ini .

Selama mengerjakan penulisan ini banyak sekali penulis mendapat dorongan dan bantuan yang penulis peroleh dari semua pihak yang bertujuan untuk penyempurnaan penelitian ini, oleh sebab itu penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga.

Penulis menyadari bahwa apa yang disajikan dalam penelitian belum sempurna sebagaimana yang diharapkan, untuk itu penulis dengan segala rendah hati menerima berbagai kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan penelitian ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermamfaat bagi para pembaca, khususnya bagi penulis sendiri.

Medan

Penulis

## DAFTAR ISI

### Halaman

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Persepsi .....	9
1. Pengertian Persepsi .....	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi .....	12
B. Pengembangan Karir .....	14
1. Pengertian Karir.....	14
2. Pengertian Pengembangan Karir .....	17
3. Persepsi Terhadap Pengembangan Karir .....	18



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Dunia kerja merupakan satu sisi yang menarik untuk dibahas, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir individu sebagai pekerja atau karyawan di suatu perusahaan maupun instansi baik swasta maupun pemerintah.

Karir atau *career* dalam bahasa Inggris, pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau *personnel administration*. Menurut Handoko (dalam Martoyo, 1990) yang menyebutkan bahwa karir atau *career* adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipunyai (dipegang) selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut Flippo (1992) bahwa karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman, dan arti dalam hidup seseorang.

Istilah karir menurut French, Kast dan Rosenzweig (1985) adalah terdiri dari rangkaian aktivitas kerja yang berhubungan dengan perjalanan individu, perasaan dan tingkah laku selama waktu kehidupan. Dengan demikian pengalaman dan perasaan ini dipengaruhi dan mempengaruhi semua aktivitas kehidupan individu dalam organisasi atau lingkungan kerja.

Membahas mengenai karir tentunya terkait pula dengan pengembangan karir atau *career development* yang diartikan sebagai suatu kondisi yang

menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo dalam Irsaniah, 1996).

Lebih lanjut Costley dan Todd (1987) mengemukakan bahwa pengembangan karir berarti individu secara terus-menerus akan memperoleh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi sebagai hasil untuk dapat dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Terjadinya peningkatan karir dalam suatu bidang kerja biasanya harus melalui tahapan-tahapan tertentu dalam suatu kegiatan yang biasanya terjadi dalam suatu bidang kerja.

Penilaian dari atasan langsung merupakan suatu hal pokok yang dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam menentukan apakah seorang pekerja layak mendapatkan jabatan baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Dengan segala peraturan dan ketentuan yang ada, maka sebuah perusahaan membuat suatu sistem penilaian yang menuntun seluruh karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Pengharapan yang ada dalam diri setiap karyawan akan menentukan sikap kerja dari karyawan. Pengharapan yang dimaksud adalah adanya kemungkinan untuk menduduki jabatan baru yang lebih tinggi. Namun dalam berbagai kondisi, maka dapat saja suatu keinginan atau harapan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi tidak tercapai meskipun etos kerja yang ditunjukkan sudah cukup maksimal. Hal ini terpulang pada bagaimana kondisi iklim organisasi yang ada. Artinya iklim organisasi yang sedang berjalan



turut menentukan bagaimana persepsi atau penilaian karyawan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian persepsi atau penilaian terhadap pengembangan karir dari karyawan dipengaruhi oleh bagaimana karyawan mempersepsi iklim organisasi yang selama ini terlihat (Thoha, 1983).

Persepsi sebagaimana dikemukakan oleh Thoha (1983) merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap individu di dalam memahami, informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, perhayatan, perasaan dan penciuman.

Kemudian Atkinson dkk. (1991) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus di dalam lingkungan. Jadi dapat dipahami bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang terjadi dalam diri individu dimana individu dapat menerima, menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan suatu objek.

Selanjutnya sehubungan dengan pembahasan mengenai persepsi terhadap pengembangan karir, Flippo (1992) mengemukakan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir merupakan suatu tanggung jawab, pengembangan atau peningkatan status jabatan, peningkatan wewenang dan peningkatan kompensasi yang diperoleh dari perusahaan. Dengan kata lain dapat dikatakan di sini bahwa persepsi terhadap pengembangan karir merupakan suatu proses penilaian atau aktivitas kognitif individu dalam mengolah informasi mengenai suatu kondisi yang berkaitan dengan peningkatan karir dalam organisasi dimana individu bekerja.

Dengan demikian, apabila karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap pengembangan karir, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki pengharapan untuk menduduki jabatan baru yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Suatu kondisi yang ada atau berlangsung dalam sebuah organisasi atau perusahaan belum tentu menghasilkan penilaian yang sama oleh seluruh karyawan. Menurut Thoha (1993) hal tersebut ditentukan oleh penilaian masing-masing karyawan yang cenderung berbeda. Inilah yang dinyatakan bahwa persepsi setiap orang akan selalu berbeda. Persepsi terhadap pengembangan karir itu dibentuk oleh berbagai faktor, diantaranya adalah lamanya masa bekerja, tingkat pendidikan individu maupun bagaimana karyawan mempersepsikan kondisi iklim organisasi.

Iklim organisasi merupakan suatu elemen lingkungan organisasi yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan dapat merupakan suatu uraian yang spesifik dari suatu organisasi (Drexler, 1991).

Kemudian Campbell dkk (dalam Senoadi, 1984) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah suasana yang menggambarkan lingkungan atau situasi dalam perilaku organisasi. Berikutnya Davis (1984) menggunakan istilah iklim organisasi untuk menggambarkan mengenai motivasi, prestasi dan kepuasan kerja pekerja di dalam lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

Sedangkan La Follette (1975) mengemukakan bahwa iklim organisasi tidak dapat dilihat secara nyata, tetapi iklim organisasi ini dapat dirasakan oleh



individu bila individu tersebut memasuki lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tertentu.

Selanjutnya Handoko (1983) menggambarkan mengenai iklim organisasi ini sebagai suatu kondisi lingkungan kerja dimana individu dapat merasakan suasana yang ada dengan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Dengan pernyataan ahli di atas, maka iklim organisasi bila dikaitkan dengan persepsi berarti bagaimana tanggapan karyawan mengenai suasana atau kondisi hubungan yang ada di dalam lingkungan kerja di suatu instansi atau perusahaan. Iklim organisasi ini terkait dengan hubungan antar individu yang terjadi di dalam suatu instansi atau perusahaan, seperti suasana hubungan antar karyawan atau hubungan karyawan dengan atasan.

Persepsi memiliki sistem penilaian yang bersifat positif atau negatif. Hal ini berlaku untuk semua kondisi atau situasi dari objek yang dikenai persepsi. Dalam hubungannya dengan iklim organisasi ini, maka penilaian positif atau negatif biasanya muncul dari pihak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Seperti yang dinyatakan beberapa ahli (dalam Thoha, 1993) bahwa apabila seseorang yang berada dalam situasi tertentu, maka orang tersebut akan memberikan penilaian secara subjektif terhadap apa yang terlihat atau terjadi dalam lingkungan tersebut. Karena persepsi ini bersifat subjektif, maka penilaian antar individu akan berbeda terhadap situasi yang sama. Contohnya dalam dunia kerja, apabila seseorang merasakan bahwa iklim organisasi tempat individu tersebut berada dirasakan menyenangkan bagi dirinya, maka segala kondisi atau situasi yang berlangsung biasanya dipersepsi secara positif.

Sebaliknya apabila kondisi atau situasi yang terlihat tidak menyenangkan akan menimbulkan penafsiran atau persepsi yang negatif.

Selanjutnya dari penilaian atau persepsi terhadap iklim organisasi ini secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap persepsi seseorang tersebut terhadap hal lainnya, misalnya terhadap pengembangan karir. Handoko (1983) menjelaskan bahwa apabila seorang pekerja merasakan bahwa iklim organisasi tempat dia bekerja dirasakan menyenangkan, akan membawa dampak yang positif terhadap persepsi pengembangan karir. Artinya persepsi yang positif terhadap pengembangan karir bermula dari adanya persepsi yang positif pula terhadap iklim organisasi. Pengembangan karir yang dipersepsi positif oleh karyawan ini ditandai dengan adanya kesempatan untuk menduduki jabatan baru yang lebih tinggi. Disamping itu pengembangan karir akan terjadi apabila pihak perusahaan menilai objektif kinerja pada karyawannya. Apabila beberapa kondisi ini berlangsung atau ada di perusahaan, maka besar kemungkinan karyawan memiliki harapan untuk mendapatkan jabatan baru yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan di sini bahwa semakin positif persepsi perawat terhadap iklim organisasi, maka persepsi terhadap pengembangan karir cenderung akan semakin positif. Sebaliknya, apabila negatif persepsi perawat terhadap iklim organisasi, maka persepsi terhadap pengembangan karir juga cenderung semakin negatif.

Penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bersalin Sri Ratu Medan, dengan membuat judul penelitian sebagai berikut :



## **Hubungan antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dengan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir pada Perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan.**

### **B. Tujuan Penelitian**

Sebuah penelitian ilmiah harus memiliki tujuan tertentu, maka dalam penelitian ini penulis bermaksud ingin mengetahui hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan persepsi terhadap pengembangan karir di Rumah Sakit Bersalin Sri Ratu Medan.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis diharapkan dapat memperluas khasanah psikologi, khususnya yang membahas mengenai hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan persepsi terhadap pengembangan karir.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pustaka dan menjadi bahan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi para perawat, khususnya di lingkungan

Rumah Sakit Sri Ratu Medan. Dengan hasil penelitian ini nantinya diharapkan para perawat mampu bekerja sesuai dengan iklim organisasi yang berkembang di lingkungan kerjanya sehingga dengan demikian para perawat dapat mengembangkan karir secara optimal.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Persepsi

##### 1. Pengertian Persepsi

Persepsi berasal dari bahasa Inggris, dari kata *perception* yang artinya daya tangkap atau penglihatan dimana dalam hal ini dilihat dengan bagaimana seseorang melihat tentang sesuatu yang ada disekitarnya, contohnya dalam hal ini melihat tentang keberadaan homo dan lesbian (Walgito, 1980).

Menurut istilah, persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan sesuatu dalam lingkungan melalui indera-indera yang dimiliki, pengetahuan lingkungan yang diperoleh melalui interpretasi data indera untuk meneliti tentang adanya sesuatu, dalam hal ini tentang homo dan lesbian (Gulo, 1987).

Persepsi adalah suatu proses bagaimana seseorang menjadi sadar akan adanya rangsangan, apakah berupa benda, sifat atau hubungannya melalui alat indera. Dalam persepsi itu terkandung isi sensorik, namun apa yang dihayati akan dipengaruhi oleh pengalaman yang telah terbentuk dan pengetahuan masa lalu. Persepsi tidak hanya merupakan informasi secara pasif dari stimulus yang mengenai alat indera, tetapi secara aktif akan diolah sehingga dapat membentuk informasi baru dan merupakan suatu usaha atau proses bagaimana seseorang menjadi sadar akan adanya informasi (Atkinson dkk., 1983).



Selanjutnya ditambahkan Atkinson dkk. (1987) bahwa persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus di dalam lingkungan. Persepsi dipandang sebagai proses penggabungan sensasi.

Ahli lain Thoha (1983) mendefinisikan persepsi sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami, memformasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.

Kemudian Slameto (1995) menyatakan bahwa persepsi merupakan proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat indera yaitu indera penglihat, pendengar, peraba, perasa, dan mencium.

Selanjutnya menurut Kartono dan Gulo (1987) bahwa persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan sesuatu di dalam lingkungannya melalui indera yang dimilikinya, pengetahuan lingkungan yang diperoleh melalui interpretasi data indera.

Menurut Chung dan Megginson (1981), persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana seseorang menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan informasi sensoris yang mereka terima ke dalam gambaran mental yang berarti.

Sedangkan menurut Robbins (1984), persepsi adalah proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menafsirkan kesan yang berhubungan dengan panca indera supaya memberikan makna atau arti terhadap lingkungan mereka.

Ivancevich dan Matteson (1987) juga menyatakan bahwa persepsi adalah proses kognitif dimana seorang individu memberikan makna terhadap lingkungan. Sebab orang memberikan maknanya terhadap stimulus, individu yang berbeda akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Persepsi melibatkan penginterpretasian objek, lambang, dan orang-orang dalam keterangan yang berhubungan dengan stimulus (Ivancevich dan Matteson, 1987). Menurut Costtey dan Todd (1987), persepsi adalah proses yang berlanjut dimana kita secara aktif menyeleksi, mengorganisasikan dan menggunakan interpretasi informasi yang datang kepada kita agar supaya mengerti lingkungan yang kompleks di sekitar kita.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang terjadi dalam diri individu dimana individu menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, dan menginterpretasikan suatu objek. Objek persepsi adalah segala hal yang menarik perhatian individu untuk ditanggapi, seperti benda-benda, kejadian-kejadian, perilaku manusia, informasi verbal, situasi dan sebagainya. Setelah objek tertentu dipersepsikan maka akan dihasilkan suatu keterangan atau informasi yang bermakna bagi individu.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Persepsi yang merupakan suatu proses kognitif yang terbentuk pada individu dan hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Walgito (1991) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya

persepsi terbagi ke dalam dua faktor, yaitu faktor stimulus atau lingkungan (eksternal) dan faktor dari dalam diri (internal). Kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam diri individu. Sedangkan keadaan individu yang dapat mempengaruhi persepsinya ada dua sumber, yaitu yang berhubungan dengan kejasmanian (fisiologis) dan yang berhubungan dengan segi psikologis.

Thoha (1993) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi terbentuknya persepsi, yaitu :

a. Psikologis

Persepsi seseorang mengenai segala sesuatu dipengaruhi oleh keadaan psikologis. Penilaian terhadap suatu objek yang sama akan menghasilkan persepsi yang berbeda bila penilaiannya dalam kondisi psikologis yang berbeda. Kondisi psikologis yang sedang tenang akan selalu berfikir rasional, fikiran yang rasional akan menghasilkan persepsi yang benar.

b. Keluarga

Pengaruh yang paling besar terhadap individu adalah keluarga. Dari keluarga inilah individu pertama sekali belajar mempersepsi sesuatu yang merupakan hasil imitasi dari anggota keluarga yang dekat dengannya. Hasil belajar itu selalu bertahan hingga dewasa. Apabila dalam suatu keluarga kedua orang tua selalu memandang sesuatu masalah dari sisi yang positif terhadap anaknya, maka anak akan terbiasa memandang segala sesuatu juga bersifat positif dan objektif.



### c. Kebudayaan dan lingkungan

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi persepsi. Persepsi terhadap suatu objek selalu sama pada seluruh anggota masyarakat tertentu. Kesamaan persepsi itu merupakan hasil suatu kesepakatan seluruh anggota. Dalam suatu kebudayaan mempunyai norma dan nilai-nilai tertentu yang dianutnya. Seseorang yang berada dalam suatu kebudayaan tertentu akan selalu dipengaruhi oleh nilai-nilai atau norma yang dianut oleh kebudayaan setempat.

Rakhmat (1996) melihat ada tiga faktor yang mempengaruhi persepsi individu, yaitu :

#### a. Karakteristik

Karakteristik setiap manusia berbeda-beda. Oleh karena itu dalam melihat suatu objek yang sama kemungkinan akan berbeda dalam memberikan persepsi, karena cara pandangnya berbeda.

#### b. Suasana Emosional

Leuba dan Lucas (dalam Rakhmat, 1996) melakukan eksperimen untuk mengungkapkan pengaruh suasana emosional terhadap persepsi dengan menciptakan tiga gambar dari suasana emosional, yakni gambar dengan suasana bahagia, kritis dan suasana hati yang gelisah. Leuba dan Lucas pada akhirnya menyimpulkan bahwa pada suasana hati yang berbeda, meskipun diberikan objek (gambar) yang sama akan menimbulkan persepsi yang berbeda. Dengan demikian suasana emosional berpengaruh terhadap pembentukan persepsi individu.

### c. Usia

Faktor usia juga mempengaruhi persepsi. Rakhmat (1996) menyatakan bahwa orang yang masih muda belum dapat menyesuaikan diri terhadap situasi yang baru disebabkan mereka memiliki harapan yang terlalu tinggi dan mudah kecewa bila harapannya tidak terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi yang terbentuk pada individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagai berikut yaitu kondisi psikologis, latar belakang keluarga, latar belakang kebudayaan dan lingkungan, karakteristik individu, suasana emosional dan usia individu.

## **B. Pengembangan Karir**

### **1. Pengertian Karir**

Pada waktu dulu, hanya beberapa profesi saja yang populer di masyarakat, diantaranya ialah dokter, pengacara, menteri dan negarawan. Tetapi saat ini, konsep karir telah meluas mencakup banyak peran yang berhubungan dengan dunia kerja tertentu.

De Cenzo dan Robbins (1988), Carell dan Kuzmits (1986), Cascio (1986) mendefinisikan karir sebagai suatu rangkaian atau urutan posisi yang dijabat oleh seorang selama seumur hidup.

Karir atau *career* dalam bahasa Inggris, pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau *Personnel Administration*. Menurut Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*

menyebutkan bahwa suatu karir atau *career* adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipunyai (dipegang) selama kehidupan kerja seseorang (dalam Martoyo, 1990).

Sedangkan istilah karir menurut French, Kast dan Rosenzweig (1985), adalah terdiri dari rangkaian aktivitas kerja yang berhubungan dengan perjalanan individu, perasaan dan tingkah laku selama waktu kehidupan. Dengan demikian pengalaman dan perasaan ini dipengaruhi oleh dan mempengaruhi semua aktivitas kehidupan orang lain dalam organisasi atau lingkungan kerja.

Dalam bahasa yang modern, kadang-kadang istilah karir dipergunakan sebagai jalan kehidupan profesional atau pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk memajukan atau kemajuan di dunia (Goldschmidt, 1990).

Menurut Flippo (1992), bahwa karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman, dan arti dalam hidup seseorang.

Burack dan Mathyas (1983), mengatakan bahwa karir merupakan serangkaian pekerjaan atau satu jabatan yang tidak dibedakan berdasarkan baik atau kurang baiknya pekerjaan atau jabatan tersebut.

Sementara Shadly (dalam Budhana, 1990) mengatakan bahwa istilah karir digunakan untuk beberapa pengertian, yaitu :

- a. untuk kemajuan seseorang dalam suatu lapangan kerja yang diperolehnya selama bekerja.



- b. kegemaran seseorang dalam suatu bidang.
- c. Beberapa rangkaian pekerjaan yang hubungannya satu sama lain tidak demikian erat.

Super dan Hall (1978) sepakat menyatakan bahwa karir adalah suatu keurutan kerja berhubungan dengan posisi jabatan oleh seseorang pada waktu hidup. Bagaimanapun, karir juga terdiri dari sikap-sikap dan tingkah laku yang merupakan bagian dari pekerjaan yang sama, mendapatkan dan mengembangkan keterampilan dan memiliki karir yang berhasil tanpa pernah dipromosikan (Sherman dan Wood, 1978).

Tulus (1992) berpendapat bahwa suatu karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karir dalam hal ini menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa karir adalah serangkaian aktivitas kerja yang berhubungan dengan perjalanan pengalaman individu, perasaan dan tingkah laku kerja atau jabatan yang dipunyai (dipegang) selama kehidupan kerja yang dipengaruhi serta mempengaruhi semua aktivitas kehidupan orang lain dalam organisasi atau lingkungan kerja yang menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya dalam suatu organisasi.

## 2. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir atau *career development*, adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo, dalam Irsaniah 1996).

Pengembangan karir adalah perencanaan karir seseorang dan pelaksanaan rencana karir dengan memakai pendidikan, pelatihan, penyelidikan jabatan, kemahiran dan pengalaman kerja. Jika dilihat pada proses dari perspektif organisasi, lalu pengembangan karir adalah suatu proses yang menuntun penempatan, perpindahan, dan pertumbuhan pegawai melalui penilaian, tindakan pelatihan terencana dan penugasan kerja yang terencana (Beach, 1980).

Gagasan dalam proses pengembangan karir menurut Greenhaus dan Parasuraman (1985) adalah berkenaan dengan masalah waktu. Menurut mereka pengembangan karir mengharuskan individu untuk membuat keputusan dan menyatukan dalam tindakan untuk mencapai sasaran karir. Masalah waktu ini ditegaskan oleh Daft (1988) bahwa pengembangan karir berkenaan dengan kemajuan atau pertumbuhan pada waktu-waktu tertentu secara terus menerus sebagai karir yang berkembang.

Pengembangan karir biasanya menurut Costley dan Todd (1987) berarti secara terus-menerus memperoleh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan

kompetensi sebagai hasil menjadi dipromosikan berturut-turut ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Pengembangan karir ini adalah proses penyesuaian yang terus-menerus antara organisasi dan individu. Seperti yang dikatakan oleh French, Kast dan Rosenzweig (1985) organisasi perlu mencari, melatih, mendorong, mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia supaya memelihara keefektifan organisasi terus bertahan hidup dan tumbuh. Saat yang bersamaan, individu perlu mencari situasi kerja yang memberikan tantangan, keamanan dan kesempatan untuk berkembang sepanjang seluruh siklus kehidupan mereka.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang secara sistematis dan berkelanjutan dalam organisasi. Pengembangan karir bisa tampak dalam bentuk promosi dari pekerjaan yang sekarang ke tingkat yang lebih tinggi.

### **3. Persepsi Terhadap Pengembangan Karir**

Sebagaimana diketahui bahwa persepsi merupakan suatu proses kognitif yang terjadi dalam diri individu dimana seorang individu tersebut menerima, menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan suatu objek yang dipersepsinya.

Selanjutnya yang dimaksud dengan pengembangan karir sesuai dengan uraian di atas ialah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang secara sistematis dan berkelanjutan dalam suatu organisasi.



Pengembangan karir ini tampak dalam bentuk promosi dari pekerjaan yang sekarang ke tingkat yang lebih tinggi.

Sesuai dengan pengertian di atas maka setiap individu dalam mempersepsi suatu objek, tentunya memiliki suatu bentuk persepsi tertentu, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif sesuai dengan kondisi yang ada dan dialami oleh individu saat mempersepsi suatu objek tersebut. Persepsi terhadap pengembangan karir yang dialami atau dilakukan oleh individu memiliki dinamika sesuai dengan faktor-faktor atau kondisi yang dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap pengembangan karir.

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap pengembangan karir maka di sini penulis beranggapan bahwa iklim organisasi merupakan satu faktor yang dapat mempengaruhi individu dalam persepsi terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan uraian dan pendapat yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan di sini bahwa persepsi terhadap pengembangan karir adalah suatu proses kognitif yang dialami oleh individu dalam menerima, menyeleksi, mengorganisasi dan menginterpretasi suatu kondisi yang berkaitan dengan adanya peningkatan status seseorang secara sistematis dan berkelanjutan dalam suatu organisasi.

### **C. Iklim Organisasi**

#### **1. Pengertian Iklim**

Iklim diartikan sebagai 2 (dua) pengaruh yang menyelimuti kondisi individu dalam proses interaksi terhadap lingkungan, yaitu :

- a. Secara fisik, yaitu pengaruh interaksi individu terhadap lingkungan luar yang berupa suhu udara, tekanan udara dan benda-benda material lainnya untuk mempertahankan diri. Gilmer (1984) menyatakan bahwa iklim mempunyai pengertian dalam hal-hal fisik yang disebut *atmospheric climate* dan digunakan untuk menggambarkan hal seperti suhu dan tekanan udara.
- b. Secara psikis, yaitu iklim digambarkan sebagai keadaan atau suasana suka dan tidak suka dalam pengaruh interaksi individu terhadap lingkungan luar. Dalam hal-hal psikologik, iklim menggambarkan lingkungan internalnya yang disebut juga iklim organisasi (Gilmer dalam Isnanto, 1984).

Hellrigel dan Slocum (1974) mendefinisikan iklim sama dengan suatu cara untuk catatan orang-orang yang akan menggunakan organisasi amatir sebagai sub sistem dan cara itu akan digunakan untuk mengadakan hubungan antara yang satu dengan yang lainnya dalam mendapatkan daftar keanggotaan di lingkungannya. Dalam pandangan psikologik perlu kiranya diperhatikan kondisi psikis dari suatu iklim dimana faktor fisik juga mempengaruhi.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa pandangan tentang iklim meliputi kondisi fisik dan psikis, dimana keduanya berpengaruh terhadap individu untuk mempertahankan diri terhadap lingkungannya. Iklim adalah sebuah hubungan komponen yang diidentifikasi dari sebuah sistem sosial.

## **2. Pengertian Organisasi**

Berbagai definisi telah dicoba dikemukakan oleh para ahli, namun semakin banyak definisi, semakin banyak terlihat ketidaksamaannya, walaupun pada akhirnya diperoleh kesimpulan dari pengertian yang sama. Schein (1991)

menyatakan bahwa suatu organisasi adalah sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud dan tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab.

White (dalam Sarwoto, 1991) mendefinisikan organisasi sebagai pola hubungan yang ditetapkan secara formal oleh hukum dan oleh top manajemen serta sejumlah tata hubungan kerja yang terjelma dari hubungan kerjasama antara sejumlah orang dalam suatu jangka waktu yang panjang. Sedangkan Sarwono (1991) menyatakan organisasi adalah wadah serta proses kerjasama sejumlah manusia terkait hubungan formal dalam rangkaian hirarki untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Selanjutnya Sheldon (dalam Sutarto, 1987) mengemukakan bahwa organisasi adalah sebagai proses penggabungan pekerjaan dimana para individu atau kelompok-kelompok harus melakukannya dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian alat-alat yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinir.

Gibson, dkk (1989) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. Selanjutnya Wexley dan Yukl (1988) berpendapat bahwa organisasi adalah sebagai hubungan yang terpolakan diantara orang-orang yang berurusan dengan aktifitas-aktifitas ketergantungan yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu.

### **a. Azas-azas Organisasi**

Prinsip-prinsip umum dari azas-azas organisasi antara lain adalah sebagai berikut :

#### a) Azas Koordinasi

Dengan adanya pengelompokan tugas-tugas sehubungan dibentuknya unit-unit dalam organisasi, maka ada kecenderungan timbulnya suatu kekuatan yang memisahkan diri dari induknya. Masing-masing unit yang memiliki tugas khusus cenderung hanya untuk memberikan perhatian besar terhadap usaha dari unitnya masing-masing, sehingga cenderung melupakan tujuan organisasi secara umum. Oleh karena itu perlu adanya suatu kekuatan lain untuk mengembalikan gerak yang memisahkan kelompok ke dalam organisasi.

#### b) Azas Hirarki

Azas hirarki adalah suatu rangkaian anak tangga dari pembatasan wewenang dan tugas masing-masing, tingkatan derajat tinggi rendah dari wewenang, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Adanya hirarki adalah untuk merealisasikan azas pertama dari organisasi, yaitu sebagai koordinator. Dengan demikian agar hirarki dapat berjalan lancar, maka perlu adanya pimpinan, delegasi kekuasaan dan penentu serta pembagian tugas yang jelas.

### **b. Tujuan Organisasi**

Wexley dan Yukl (1988) mengatakan bahwa tujuan organisasi adalah melaksanakan daur ulang yang berkaitan dengan adanya input-transformasi-output seoptimal mungkin. Selanjutnya Gibson (1989) mengatakan bahwa tujuan organisasi adalah agar dapat dicapai lebih efisien dan efektif melalui tindakan-



tindakan individu dan kelompok yang diselenggarakan dengan persetujuan bersama.

Terry (dalam Winardi, 1986) mengatakan bahwa tujuan organisasi adalah tindakan yang mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang hingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dan dengan demikian mereka memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan organisasi adalah bagaimana menggerakkan orang-orang yang berada dalam organisasi bertindak secara efektif dan efisien secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang optimal.

### **3. Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim organisasi menurut Drexler (1991) merupakan suatu elemen lingkungan organisasi yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Campbell dkk. (dalam Senoadi, 1984) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah suasana yang menggambarkan lingkungan atau situasi dalam perilaku organisasi.

Davis (1984) menggunakan istilah iklim organisasi untuk menggambarkan mengenai motivasi, prestasi dan kepuasan kerja di dalam lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

Handoko (1983) menggambarkan mengenai iklim organisasi ini sebagai suatu kondisi lingkungan kerja dimana individu dapat merasakan suasana yang ada dengan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan La Follette (1975) mengemukakan bahwa iklim organisasi tidak dapat dilihat secara nyata, tetapi iklim organisasi ini dapat dirasakan oleh individu bila individu tersebut memasuki lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tertentu.

Gibson (1984) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah kondisi psikologis, sosial dan kepribadian dalam suatu organisasi. Sejalan dengan pendapat di atas Steers (1988) mengatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu lingkungan kerja yang bersifat psikis yang tidak terlihat nyata tetapi dapat dirasakan oleh para anggota organisasi, dimana dapat membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya sehingga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Iklim organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Litwin dan Stringer (1984) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah sebagai berikut :

- a. *Structure*, ialah perasaan adanya pembatasan (peraturan, prosedur, kebijaksanaan) yang dikenakan atasan atau organisasi kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas.
- b. *Responsibility*, ialah perasaan adanya tantangan, tuntutan dan kesempatan merasakan prestasi dalam bekerja sehingga menumbuhkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi.
- c. *Standart*, ialah perasaan adanya kualitas pelaksanaan dan mutu hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau pimpinan kepada anggotanya.
- d. *Rewards*, ialah perasaan adanya hadiah atau penghargaan dan hukuman atau kritikan dalam situasi kerja.
- e. *Organizational Clarity*, ialah perasaan adanya usaha untuk mengorganisasikan segala sesuatunya dengan baik serta merumuskan tujuan organisasi secara jelas oleh pimpinan.
- f. *Organizational Identity*, ialah perasaan adanya loyalitas kelompok diantara para anggota organisasi sehingga menumbuhkan atau terlihat adanya identitas kelompok pada diri anggota organisasi.
- g. *Team Spirit*, ialah perasaan adanya kehangatan dan pemberian semangat kerja di dalam organisasi.
- h. *Risk Taking*, ialah perasaan adanya kesempatan atau kemungkinan bagi para anggota organisasi.
- i. *Conflick*, ialah perasaan adanya pertentangan diantara anggota organisasi atau pimpinan individu atau kelompok.

Sementara Kottler (1988) menyatakan bahwa terdapat 7 sistem dalam organisasi yang mempengaruhi iklim organisasi, antara satu sistem dengan sistem yang lainnya saling berhubungan. Sistem yang ada dalam organisasi ini tidak berdiri sendiri tanpa adanya dukungan dari sistem yang lain. Ketujuh sistem tersebut adalah :

a. Proses-proses dalam organisasi

Sistem proses kunci organisasi ini adalah pusat organisasi. Hal ini mencakup cara organisasi mengumpulkan dan mengkomunikasikan informasi penting untuk mencapai tujuan utama, mencakup bagaimana keputusan dibuat, pengembangan produk dan pelayanannya.

b. Kemampuan karyawan

Ukuran dan ciri-ciri dalam kantor atau populasi organisasi para karyawan adalah nara sumber dimana organisasi bekerja.

c. Susunan organisasi resmi

Susunan organisasi resmi adalah pola yang membentuk tingkatan struktur dalam organisasi, dimana adanya komitmen individu dalam menentukan arah, kebijaksanaan dan norma peraturan yang berlaku untuk dicapai bersama, salah satu elemennya adalah iklim.

d. Sistem sosial

Sistem sosial terdiri dari norma-norma dan nilai-nilai yang diberikan oleh kebanyakan karyawan sesuai dengan yang mereka miliki, demikian pula perusahaan, sehingga untuk membina hubungan interelasi pada suatu organisasi perlu adanya interaksi dan adaptasi diantara individu tersebut.



a. Teknologi

Meliputi elemen teknik berupa perangkat keras dan lunak yang digunakan oleh para karyawan sesuai dengan kebutuhan dan yang tersedia oleh perusahaan dimana dalam penggunaan perlu adanya pengetahuan akan perangkat tersebut.

b. Penggabungan yang dominan

Iklm organisasi dipengaruhi oleh tujuan, strategi, ciri-ciri pribadi dan hubungan dalam azas manajer yang mengawasi organisasi dan mengontrol pembuta kebijaksanaannya.

c. Lingkungan luar

Lingkungan luar mempengaruhi variabel iklim organisasi yang lain, yaitu buruh, informasi, bahan-bahan, pesaing, alat pengatur, dan pelayanan-pelayanan organisasi.

Selanjutnya Seashore dkk (Steers dan Porter, 1985) menganggap bahwa struktur organisasilah yang mempengaruhi iklim organisasi dalam suatu perusahaan. Para ahli tersebut mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi, orientasi dan peraturan, maka lingkungannya akan terasa semakin kaku, tertutup dan penuh ancaman.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan disini bahwa iklim organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut, yaitu *Structure Organization*, *Responsibility*, *Standart*, *Rewards*, *Organizational Clarity*, *Organizational Identity*, *Team Spirit*, *Risk Taking* dan *Conflict*.

## 5. Persepsi Terhadap Iklim Organisasi

Seperti yang telah dinyatakan oleh Thoha (1993) bahwa suatu kondisi yang berlangsung dalam suatu organisasi, termasuk didalamnya sebuah perusahaan yang menyangkut sistem manajemen, peraturan yang ditetapkan, hubungan antara karyawan dengan atasan serta hubungan antara sesama karyawan akan dipersepsi oleh seluruh karyawan. Persepsi itu sendiri memiliki penilaian yang bersifat positif maupun negatif. Dengan demikian suatu kondisi yang berlangsung atau terjadi dalam sebuah perusahaan akan mendatangkan persepsi yang berbeda dari segenap karyawannya, karena persepsi lebih banyak dipengaruhi atau dibentuk oleh faktor internal, yakni faktor dari dalam diri.

Iklim organisasi dari sebuah perusahaan dalam aktifitasnya sehari-hari, seperti yang dinyatakan oleh Litwin dan Stringer (1984) dan Seashore dkk (Steers dan Porter, 1985) dipengaruhi oleh faktor *Structure Organization, Responsibility, Standart, Rewards, Organizational Clarity, Organizational Identity, Team Spirit, Risk Taking* dan *Conflict*. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, karyawan menilai bagaimana iklim organisasi tempat mereka bekerja.

Suatu prosedur maupun peraturan yang ditetapkan perusahaan akan mendatangkan penilaian dari pihak karyawan, demikian pula halnya dengan jenis pekerjaan yang mereka hadapi. Karyawan yang merasakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya membutuhkan tanggungjawab, akan memiliki persepsi yang positif terhadap iklim organisasi. Persepsi terhadap iklim organisasi juga dapat bersifat positif apabila pihak perusahaan memperhatikan kualitas kerja para karyawannya. Persepsi terhadap iklim organisasi juga akan bersifat positif

apabila perusahaan mampu merumuskan tujuan organisasi secara jelas, seluruh komponen perusahaan memiliki loyalitas kelompok, adanya pemberian semangat kerja dari pimpinan terhadap karyawannya, diberikannya kesempatan bagi seluruh anggota organisasi. Namun persepsi terhadap iklim organisasi akan bersifat negatif apabila didalam sebuah organisasi terjadi pertentangan diantara anggota organisasi atau pimpinan individu atau kelompok.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi akan dinilai positif oleh para karyawannya apabila karyawan merasakan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yang mendukung terciptanya suasana kerja yang menyenangkan. Sebaliknya iklim organisasi akan dinilai negatif oleh para karyawannya apabila karyawan merasakan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yang mendukung terciptanya suasana kerja yang menyenangkan.

#### **D. Hubungan antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dengan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir**

Salah satu tokoh yang membahas iklim organisasi adalah La Follette (1975) yang berpendapat bahwa iklim organisasi yang baik sangat berguna bagi setiap karyawan dalam suatu organisasi, dimana dengan demikian penampilan kerja karyawan juga akan semakin positif dan diharapkan menimbulkan semangat kerja dari para karyawan. Dengan pernyataan di atas, maka terlihat bahwa kondisi iklim organisasi yang ada di suatu perusahaan akan membuahkan penafsiran atau tanggapan yang berbeda dari setiap karyawan. Penafsiran atau

tanggapan dari karyawan ini mengenai kondisi iklim organisasi perusahaan disebut sebagai persepsi, dimana persepsi ini biasanya bersifat subjektif.

Disebabkan penafsiran atau tanggapan yang biasanya berbeda antar karyawan ini menyebabkan perilaku atau penampilan kerja karyawan ini berbeda-beda. Karyawan yang menilai bahwa iklim organisasi yang ada dirasakan menyenangkan akan menyebabkan karyawan tersebut memiliki harapan yang besar terhadap kemungkinan mendapatkan promosi jabatan. Sebaliknya karyawan yang tidak senang dengan kondisi iklim organisasi yang ada di suatu perusahaan tempatnya bekerja, akan menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki harapan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Dengan demikian iklim organisasi berhubungan dengan pengembangan karir.

Pengembangan karir biasanya melalui proses persepsi, artinya adanya harapan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik tergantung pada bagaimana karyawan mempersepsikan iklim organisasi perusahaan.

Pada beberapa perusahaan, iklim organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang bersifat nepotisme, yang didalamnya termasuk sistem kekerabatan. Perusahaan yang dikelola oleh satu keluarga biasanya mengutamakan kepentingan anggota keluarga yang menjadi karyawan daripada orang lain di luar anggota keluarga yang menjadi karyawan.

Kondisi-kondisi yang menyangkut iklim organisasi selalu harus melalui proses persepsi dari karyawan. Dengan demikian persepsi menjadi demikian



penting dalam mempengaruhi sikap kerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Thoha (1999) bahwa berbagai kondisi iklim organisasi yang dirasakan tidak menyenangkan oleh sebagian besar karyawan sebaiknya segera dihindari. Hal ini bertujuan agar seluruh karyawan dapat bekerja secara optimal. Selain itu dengan iklim organisasi yang dipersepsi secara positif oleh karyawan akan memperkecil jarak antara atasan dengan bawahan.

Ditambahkan oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (1994) bahwa pihak manajemen harus memperhatikan sistem atau struktur organisasi perusahaan. Sebab hal ini selalu dinilai atau menjadi bahan pembicaraan sekelompok karyawan yang pada akhirnya dapat mengganggu hubungan baik antar sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasannya.

Strauss dan Sayles (1990) menjelaskan bahwa iklim organisasi suatu perusahaan secara tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya dijelaskan bahwa semangat kerja itu merupakan indikasi dari adanya harapan dari karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dari yang selama ini dijalani.

Penjelasan di atas, seperti yang terjadi di dunia perawat dalam sebuah rumah sakit juga dapat dilihat dengan jelas. Bahwa sebuah rumah sakit yang merupakan sebuah perusahaan yang mempekerjakan karyawan, baik sebagai dokter, perawat, petugas administrasi maupun petugas keamanan, biasanya memiliki pola-pola organisasi yang berbeda. Tidak jarang sebuah rumah sakit didirikan atas prakarsa beberapa orang yang secara bersama-sama

menginginkan untuk mendirikan sebuah rumah sakit. Proses pendirian ini biasanya membawa pengaruh kepada tenaga kerja yang ingin dipakai. Masing-masing pemrakarsa memiliki orang-orang tertentu yang untuk dipekerjakan. Keberagaman latar belakang karyawan ini akan menimbulkan *gap-gap* tertentu. Bila kondisi-kondisi ini tidak dicermati oleh pihak pimpinan maka hal ini akan membuat para karyawan bekerja sendiri-sendiri menuruti perintah sebagian pimpinan saja dan terlepas dari tujuan utama perusahaan yang pada akhirnya sebagian besar karyawan merasa tidak memiliki harapan untuk mendapatkan peluang menduduki jabatan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang dinilai baik oleh karyawan akan menimbulkan persepsi pengembangan karir yang positif. Kemudian sebaliknya, bila iklim organisasi perusahaan dinilai buruk oleh karyawan akan menimbulkan persepsi yang negatif dari karyawan mengenai pengembangan karir.

### **E. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi : Ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan persepsi terhadap pengembangan karir pada perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan. Diasumsikan semakin baik iklim organisasi maka persepsi terhadap pengembangan karir cenderung semakin positif. Sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka persepsi terhadap pengembangan karir cenderung semakin negatif.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, serta metode analisa data.

#### **A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian**

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari

1. Variabel bebas : Persepsi terhadap Iklim Organisasi
2. Variabel tergantung : Persepsi terhadap Pengembangan Karir
3. Variabel kontrol : 1. Jenis kelamin  
2. U s i a

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Defenisi operasional varibel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu lingkungan kerja yang bersifat psikis yang tidak terlihat nyata tetapi dapat dirasakan oleh para anggota organisasi.

dimana dapat membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya sehingga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi. Data mengenai iklim organisasi dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan angket yang disusun sendiri oleh peneliti.

## 2. Persepsi terhadap Pengembangan Karir

Persepsi terhadap Pengembangan Karir merupakan suatu proses kognitif yang dialami oleh individu dalam menerima, menyeleksi, mengorganisasi dan menginterpretasi suatu kondisi yang berkaitan dengan adanya peningkatan status seseorang secara sistematis dan berkelanjutan dalam suatu organisasi. Data untuk mengetahui persepsi terhadap pengembangan karir ini diungkap dengan menggunakan angket yang disusun sendiri oleh peneliti.

## 3. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah karakteristik khusus yang membedakan individu pria dengan individu wanita. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah perawat wanita.

## 4. Usia

Usia merupakan kurun waktu berdasarkan kalender yang dihitung sejak individu lahir hingga penelitian dilaksanakan. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat yang berusia antara 21–45 tahun. Data mengenai usia subjek penelitian diketahui berdasarkan daftar isian subjek yang tertera pada angket.



### C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah individu yang bisa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian (Hadi, 1987). Populasi penelitian adalah para perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan yang berjumlah 123 orang.

Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang, sehingga dapat mewakili penggambaran secara maksimal keadaan populasinya. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

*Purposive sampling* menunjukkan bahwa subjek yang diperlukan sebagai sampel telah memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat yang berhubungan erat dengan populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 1987). Ciri utama sampel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan.
2. Jenis kelamin wanita.
3. Usia 21-45 tahun.

### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Angket adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1987), yakni :

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Hal-hal yang dinyatakan oleh subjek kepada penelitian adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Angket yang digunakan dalam penelitian terdiri dari dua angket yaitu :

1. Angket persepsi terhadap iklim organisasi

Angket persepsi terhadap iklim organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan faktor-faktor iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (1984) serta Seashore dkk (dalam Steers dan Porter, 1985) yakni *Structure, Responsibility, Standart, Rewards, Organizational Clarity, Organizational Identitay, Team Spirit, Risk Taking* dan *Conflict*

2. Angket persepsi terhadap pengembangan karir

Angket persepsi terhadap pengembangan karir disusun berdasarkan faktor-faktor pembentuk persepsi yang dikemukakan oleh Thoha (1993) dan Rakhmat (1989) yang terdiri atas 5 (lima) faktor, yaitu psikologis, keluarga, kebudayaan dan lingkungan, karakteristik pribadi, dan suasana emosional.

Kedua angket di atas disusun berdasarkan skala Likert dengan empat alternatif pilihan jawaban. Penilaian yang diberikan dari item yang *favourable* adalah nilai 4 untuk jawaban sangat setuju, nilai 3 untuk jawaban setuju, nilai 2 untuk jawaban tidak setuju dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Sementara untuk item yang *unfavourable*, nilai 1 diberikan untuk jawaban

sangat setuju, nilai 2 untuk jawaban setuju, nilai 3 untuk jawaban tidak setuju dan nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju.

### E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (angket) terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

#### a. Validitas Alat Ukur

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 1987). Ditambahkan oleh Azwar (1989) bahwa suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisa *Product Moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total (Hadi, 1987), dimana rumusnya adalah :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total.  
 $\sum XY$  = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total.  
 $\sum X$  = Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir.  
 $\sum Y$  = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek.  
 $n$  = Jumlah subjek.

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 1986). Teknik untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *part whole*. Adapun formula *part whole* adalah sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy}) (SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2 (r_{xy}) (SD_x) (SD_y)}}$$

Keterangan :

- $r_{bt}$  = Koefisien *r* setelah dikoreksi  
 $r_{xy}$  = Koefisien *r* sebelum dikoreksi (*product moment*)  
 $SD_x$  = Standar Deviasi skor butir  
 $SD_y$  = Standar Deviasi skor total

## b. Reliabilitas Alat Ukur

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1992).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Anava Hoyt (Hadi dan Pamardiningih, 2000) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{MKi}{MKs}$$

Keterangan :

- $r_{tt}$  = Indeks reliabilitas alat ukur
- 1 = Bilangan konstanta
- MKi = Mean Kwadrat antar butir
- MKs = Mean Kwadrat antar subjek

Alasan digunakannya teknik reliabilitas dari Anava Hoyt ini adalah :

- a. Jenis data kontinyu
- b. Tingkat kesukarannya seimbang
- c. Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

Menurut Hadi dan Pamardiningih (2000) teknik Hoyt ini lebih maju daripada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ingin ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik Hoyt dapat digunakan untuk butir-butir dikotomi dan non dikotomi, tidak lagi terikat untuk butir-butir yang tingkat kesukarannya seimbang atau hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji tes ataupun angket dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

## F. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang berorientasi korelatif, yaitu melihat hubungan antara iklim organisasi dengan persepsi terhadap pengembangan karir, maka digunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :



$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel bebas X dengan variabel tergantung Y.  
 $\sum XY$  = Jumlah hasil kali antara variabel X dengan variabel Y.  
 $\sum X$  = Jumlah skor variabel X.  
 $\sum Y$  = Jumlah skor Variabel Y.  
 $n$  = Jumlah subjek.

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

- Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah ada distr busi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah antara variabel persepsi terhadap pengembangan karir memiliki hubungan yang linier dengan iklim organisasi.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba angket sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer Program SPS (Seri Program Statistik), Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Versi IBM/IN, Hak Cipta © 2000, dilindung Undang-undang.

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pelaksanaan penelitian, berupa orientasi kancah penelitian dan segala persiapan yang telah dilakukan, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

#### **A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancah**

Rumah Sakit Sri Ratu Medan berdiri di bawah naungan Yayasan Nibung Raya, didirikan di atas tanah seluas 373,5 m terletak di Jalan Nibung Raya No. 204-212 Medan, dan saat ini dipimpin oleh Dr. M. Lumban raja, selaku direktur rumah sakit.

Yayasan Nibung Raya dibentuk sesuai dengan Akte Notaris B. A. R. Pulungan, SG No. 58, tanggal 28 Oktober 1983 berkedudukan dan berkantor pusat di Medan. Pada tanggal 25 Februari 1985 Badan Pengurus Yayasan mendirikan sebuah rumah sakit, bernama "Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Sri Ratu". Guna pengadaan sarana dan prasarana Rumah Sakit Sri Ratu diperoleh dengan menyewa/meminjam gedung dan peralatan medis dari anggota yayasan.

Berdasarkan SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 445/1302, tanggal 25 Februari 1985 rumah sakit diberi nama "Klinik Spesialis Swasta Sri Ratu". Perkembangan selanjutnya sesuai dengan SK Kepala Dinas

Kesehatan Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 148 27/PK/RS/XII/1989 tanggal, 30 Desember 1989 namanya berubah menjadi "Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Sri Ratu Medan"

Rumah Sakit Sri Ratu Medan menyerap tenaga kerja sebanyak 117 orang, dengan perincian Tenaga Para Medis sebanyak 96 orang. Tenaga Pembantu Para Medis sebanyak 4 orang. Tenaga non Medis sebanyak 17 orang.

Rumah Sakit Sri Ratu Medan dalam rangka pelayanan kesehatan menyediakan sarana dan prasarana berupa : Ruang Rawat (setiap ruangan/kamar dilengkapi dengan AC dan TV/Video), Poloklinik (Umum, Anak, dan Kebidanan & Kandungan), Apotik (Kamar Obat), Kamar Bersalin, ICU, Labratorium (Sigma), Kamar Rawat Bayi, Ruang Rapat/Seminar, Kantor, Gudang & Dapur, Kenderaan Ambulan, Ruang Sholat, Kamar Suster (Asrama), Peralatan Medis dan Inventaris, Lift, serta Telephone/Airphone.

## **2. Persiapan Penelitian**

### **a. Persiapan Administrasi**

Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dengan menghubungi secara informil pihak Rumah Sakit Sri Ratu Medan guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian.

Setelah ada persetujuan dari pihak Rumah Sakit Sri Ratu Medan tersebut, peneliti mengurus surat pengantar perijinan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.

## b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni angket persepsi terhadap iklim organisasi dan angket persepsi terhadap pengembangan karir.

### 1) Angket Persepsi Terhadap Iklim Organisasi

Angket persepsi terhadap iklim organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan faktor-faktor iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (1984) serta Seashore dkk. (dalam Steers dan Porter, 1985) yakni *Structure*, *Responsibility*, *Standart*, *Rewards*, *Organizational Clarity*, *Organizational Identitay*, *Team Spirit*, *Risk Taking* dan *Conflict*.

**Tabel 1**  
**Distribusi Butir Angket Persepsi Terhadap Iklim Organisasi**  
**Sebelum Uji Coba**

Faktor-faktor iklim organisasi	NOMOR BUTIR		Jlh
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Structure</i>	1, 19, 37, 55, 73	10, 28, 46, 64, 82	10
<i>Responsibility</i>	2, 20, 38, 56, 74	11, 29, 47, 65, 83	10
<i>Standart</i>	3, 21, 39, 57, 75	12, 30, 48, 66, 84	10
<i>Rewards</i>	4, 22, 40, 58, 76	13, 31, 49, 67, 85	10
<i>Organizational Clarity</i>	5, 23, 41, 59, 77	14, 32, 50, 68, 86	10
<i>Organizational Identitay</i>	6, 24, 42, 60, 78	15, 33, 51, 69, 87	10
<i>Team Spirit</i>	7, 25, 43, 61, 79	16, 34, 52, 70, 88	10
<i>Risk Taking</i>	8, 26, 44, 62, 80	17, 35, 53, 71, 89	10
<i>Conflict</i>	9, 27, 45, 63, 81	18, 36, 54, 72, 90	10
JUMLAH	45	45	90

### 2) Angket Persepsi Terhadap Pengembangan Karir

Angket persepsi terhadap pengembangan karir disusun berdasarkan faktor-faktor pembentuk persepsi yang dikemukakan oleh Thoha (1993) dan

Rakhmat (1989) yang terdiri atas 5 (lima) faktor, yaitu psikologis, keluarga, kebudayaan dan lingkungan, karakteristik pribadi, dan suasana emosional. Tabel 2 di bawah ini merupakan distribusi penyebaran butir angket kecemasan sebelum uji coba.

**Tabel 2**  
**Distribusi Butir Angket Persepsi Terhadap**  
**Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba**

Faktor-faktor pembentuk persepsi	NOMOR BUTIR		Jlh
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Psikologis	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66	<b>14</b>
Keluarga	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67	<b>14</b>
Kebudayaan dan lingkungan	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68	<b>14</b>
Karakteristik pribadi	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69	<b>14</b>
Suasana emosional	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70	<b>14</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>70</b>

Kedua angket di atas (angket persepsi terhadap iklim organisasi dan angket persepsi terhadap pengembangan karir) disusun berdasarkan skala Likert dengan membuat item-item yang mendukung pernyataan (*favourable*) dan item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavourable*).

Kriteria penilaian untuk item *favourable* berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju, nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju, nilai 3 untuk jawaban Setuju dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Setuju. Penilaian untuk item *unfavourable*, nilai 1 untuk jawaban Sangat Setuju, nilai 2 untuk jawaban Setuju, nilai 3 untuk jawaban Tidak Setuju dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.



### 3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan uji coba angket persepsi terhadap iklim organisasi dan angket persepsi terhadap pengembangan karir dilakukan pada tanggal 25 sampai 28 Januari 2002 kepada para perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan.

Pada tahap uji coba, peneliti menghubungi bagian administrasi rumah sakit untuk melakukan koordinasi dengan para perawat yang akan dijadikan subjek penelitian. Angket yang disebar sebanyak 40 eksemplar dan kesemuanya dapat dianalisis, yaitu terdiri dari angket persepsi terhadap iklim organisasi dan angket persepsi terhadap pengembangan karir.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan uji coba angket ini adalah dengan menemui perawat saat bertugas dan memberikan informasi mengenai maksud dan tujuan peneliti menyebar angket.

Setelah mengerti dan paham dengan tata cara pengisian angket maka angket segera dibagikan untuk diisi, namun karena keterbatasan waktu yang dimiliki oleh para perawat saat bertugas dan harus pula mengisi angket, maka peneliti menganjurkan untuk dibawa pulang untuk diisi di rumah dan keesokan harinya dapat dikumpulkan kembali melalui seorang koordinator pada bagian administrasi rumah sakit.

Setelah angket yang disebar dapat dikumpulkan kembali, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap angket dengan cara membuat format penilaian sesuai dengan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya

Kemudian berdasarkan skor/nilai yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke kertas bergaris (milimeter) yang diformat

sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur/kolom untuk nomor pernyataan (butir item) dan baris untuk nomor subjek.

#### a. Hasil uji coba angket persepsi terhadap iklim organisasi

Berdasarkan hasil uji coba angket persepsi terhadap iklim organisasi, menunjukkan bahwa dari 90 butir, terdapat 18 butir yang gugur, yaitu butir nomor 11, 17, 19, 26, 28, 32, 34, 36, 40, 41, 42, 51, 56, 57, 58, 64, 73, dan butir nomor 76. Sebanyak 72 butir yang valid tersebut memiliki koefisien  $r_{bt} = 0,262$  sampai  $r_{bt} = 0,804$ . Tabel 3 berikut ini adalah distribusi butir-butir valid dari angket persepsi terhadap iklim organisasi setelah uji coba.

**Tabel 3**  
**Distribusi Butir Angket Persepsi Terhadap Iklim**  
**Organisasi Setelah Uji Coba**

Faktor-faktor iklim organisasi	NOMOR BUTIR		Jlh
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Structure</i>	1, 37, 55	10, 46, 82	6
<i>Responsibility</i>	2, 20, 38, 74	29, 47, 65, 83	8
<i>Standart</i>	3, 21, 39, 75	12, 30, 48, 66, 84	9
<i>Rewards</i>	4, 22	13, 31, 49, 67, 85	7
<i>Organizational Clarity</i>	5, 23, 59, 77	14, 50, 68, 86	8
<i>Organizational Identitay</i>	6, 24, 60, 78	15, 33, 69, 87	8
<i>Team Spirit</i>	7, 25, 43, 61, 79	16, 52, 70, 88	9
<i>Risk Taking</i>	8, 44, 62, 80	35, 53, 71, 89	8
<i>Conflict</i>	9, 27, 45, 63, 81	18, 54, 72, 90	9
JUMLAH	35	37	72

Setelah butir-butir dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas). Teknik uji reliabilitas angket persepsi terhadap pengembangan karir dengan menggunakan formula Hoyt. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar  $r_{tt} = 0.952$ . Dengan

demikian angket persepsi terhadap iklim organisasi yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap persepsi terhadap iklim organisasi .

#### b. Hasil uji coba angket persepsi terhadap pengembangan karir

Berdasarkan hasil uji coba angket persepsi terhadap pengembangan karir, menunjukkan bahwa dari 70 butir, terdapat 11 butir yang gugur, yaitu butir nomor 17, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 36, 40, 41, dan 44. Sedangkan butir yang valid sebanyak 59 butir. Butir-butir valid tersebut bergerak dari  $r_{bt} = 0,272$  sampai  $r_{bt} = 0,687$ . Tabel 4 berikut adalah distribusi butir-butir valid dari angket persepsi terhadap pengembangan karir setelah uji coba.

**Tabel 4**  
**Distribusi Butir Angket Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Setelah Uji Coba**

Faktor-faktor pembentuk persepsi	NOMOR BUTIR		Jlh
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Psikologis	1, 11, 21, 31, 51, 61	6, 16, 46, 56, 66	11
Keluarga	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62	7, 37, 47, 57, 67	12
Kebudayaan dan lingkungan	3, 13, 23, 43, 53, 63	8, 18, 38, 48, 58, 68	12
Karakteristik pribadi	4, 14, 24, 34, 54, 64	9, 19, 39, 49, 59, 69	12
Suasana emosional	5, 15, 35, 45, 55, 65	10, 20, 30, 50, 60, 70	12
JUMLAH	31	28	59

Setelah validitas butir-butir dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas) butir. Teknik uji reliabilitas angket persepsi terhadap pengembangan karir dengan menggunakan formula Hoyt. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar  $r_{tt} =$

0.942. Berdasarkan hasil tersebut, maka angket persepsi terhadap pengembangan karir yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkapkan persepsi terhadap pengembangan karir.

### **B. Pelaksanaan Penelitian**

Prosedur pelaksanaan penelitian ini sama dengan tahap yang dilakukan pada saat uji coba angket, yakni terlebih dahulu memberitahu akan maksud dan tujuan mengadakan penelitian serta memberi petunjuk akan tata cara pengisian angket.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 01 sampai 05 Pebruari 2003 pada perawat di Rumah Sakit Sri Ratu Medan. Jumlah perawat wanita yang ada di rumah sakit ini tercatat sebanyak 96 orang, sedangkan 40 orang di antaranya telah digunakan sebagai sampel uji coba angket. Oleh sebab itu jumlah subjek penelitian guna membuktikan hipotesis yang telah diajukan, digunakan 56 orang perawat wanita.

Angket persepsi terhadap iklim organisasi dan angket persepsi terhadap pengembangan karir yang disebar pada tahap penelitian ini dijadikan satu, yakni sebanyak 60 eksemplar. Setelah instruksi mengenai tata cara pengisian angket selesai diberikan, maka peneliti memberi kesempatan kepada para perawat untuk mengajukan pertanyaan apabila ada hal-hal yang kurang dimengerti.

Kemudian setelah seluruh perawat mengerti maka angket dipersilahkan untuk segera diisi, namun karena keterbatasan waktu maka angket boleh dibawa pulang untuk diisi di rumah dan dikumpulkan kembali keesokan harinya.

Berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap jawaban para perawat, kesemuanya telah mengerjakan sesuai dengan petunjuk pengisian yang telah ditentukan.

Langkah penyekoran untuk angket persepsi terhadap iklim organisasi dan angket persepsi terhadap pengembangan karir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membuat nilai setiap pernyataan (*favourable* dan *unfavourable*) pada lembar jawaban sebagai kunci penskoran sesuai dengan nomor urut pernyataan. Setelah diketahui nilai subjek untuk setiap pernyataan. Selanjutnya, nilai-nilai tersebut dijumlahkan untuk mengetahui nilai total setiap orang untuk angket persepsi terhadap iklim organisasi dan angket persepsi terhadap pengembangan karir.
2. Setelah diketahui nilai total subjek untuk kedua variabel, maka data ini menjadi data induk penelitian. Variabel bebas adalah persepsi terhadap iklim organisasi (X), sedangkan yang menjadi variabel tergantungnya adalah persepsi terhadap pengembangan karir (Y).

### **C. Analisis Data dan Hasil Penelitian**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *r product moment* dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana *r product moment*



digunakan untuk analisis hubungan antara 1 (satu) variabel bebas (persepsi terhadap iklim organisasi) dengan 1 (satu) variabel tergantung (persepsi terhadap pengembangan karir), dengan mengadakan pengontrolan terhadap variabel lainnya yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel tergantung dan ini biasanya disebut sebagai variabel kontrol. Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah jenis kelamin dan usia, karena jenis kelamin dan usia yang berbeda akan menimbulkan perbedaan dalam hal mempersepsi. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah perawat wanita yang berusia 21- 45 tahun.

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian, yakni persepsi terhadap iklim organisasi dan persepsi terhadap pengembangan karir.

## **1. Uji Asumsi**

### **a. Uji Normalitas Sebaran**

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurve normal.

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula *chi kwadrat*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa variabel persepsi terhadap iklim organisasi dan persepsi terhadap pengembangan karir, mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai dengan prinsip kurve normal Ebuing Gauss. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,050$  maka sebarannya dinyatakan

normal, sebaliknya apabila  $p < 0,050$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardingsih, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

**Tabel 5**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	RERATA	CHI <sup>2</sup>	SB	p	Keterangan
Persepsi terhadap iklim organisasi	196,818	11,757	19,502	0,162	Normal
Persepsi terhadap pengembangan karir	153,382	10,174	9,342	0,337	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

CHI<sup>2</sup> = Harga Kai Kwadrat

SB = Simpangan Baku (*Standart Deviasi*)

p = Peluang Ralat Alpha

### b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel tergantung. Artinya apakah persepsi terhadap iklim organisasi, dapat menerangkan timbulnya persepsi terhadap pengembangan karir dan hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan melihat garis linieritas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (persepsi terhadap iklim organisasi) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (persepsi terhadap pengembangan karir).

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel tergantung dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (persepsi terhadap iklim organisasi)

mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel tergantung (persepsi terhadap pengembangan karir). Sebagai kriterianya apabila p beda > 0,050 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi dan Pamardiningsih, 2000).

Harga-harga hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan**

KORELASIONAL	F BEDA	p BEDA	KETERANGAN
X - Y	3,057	0,083	Linier

Keterangan :

X = Persepsi terhadap iklim organisasi

Y = Persepsi terhadap pengembangan karir

F BEDA = Koefisien linieritas

p BEDA = Proporsi peluang ralat alpha untuk F Beda

## 2. Hasil Perhitungan Korelasi r *Product Moment*

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi r *product moment* diketahui bahwa “Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan persepsi terhadap pengembangan karir pada perawat RS Sri Ratu Medan ( $r_{xy} = 0,617$  ;  $p < 0,010$ )”. Artinya semakin tinggi atau positif persepsi terhadap iklim organisasi, maka semakin tinggi atau positif pula persepsi terhadap pengembangan karir.

Adapun koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan di atas adalah sebesar  $r^2 = 0,380$ . Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir dibentuk oleh persepsi terhadap iklim organisasi sebesar 38%. Tabel dibawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan r *product moment*.

**Tabel 7**  
**Rangkuman Perhitungan r Product Moment**

STATISTIK	KOEFISIEN (r)	KOEF. DET ( $r^2$ )	P	BE%	KET
X - Y	0,617	0,380	0,000	38	SS

Keterangan :

X-Y = Variabel persepsi terhadap iklim organisasi (X) dengan pengembangan karir (Y).

r = Koefisien hubungan antara X dengan Y

$r^2$  = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Proporsi peluang ralat alpha

BE% = Bobot efektif X terhadap Y dalam persen

SS = Sangat signifikan pada taraf signifikansi 1% atau  $p < 0,010$ .

**Tabel 8**  
**Statistik Induk**

SUMBER	N	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	RERATA	SB
X1	55	10825	2151095	196,818	19,502
X2	55	8436	1298642	153,382	9,342

Keterangan :

X1 = Persepsi terhadap iklim organisasi

X2 = Persepsi terhadap pengembangan karir

N = Jumlah subjek

$\Sigma X$  = Jumlah skor total

$\Sigma X^2$  = Jumlah kwadrat skor total

RERATA = Skor rata-rata tiap variabel

SB = Simpangan baku atau standart deviasi

### 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

#### a. Mean Hipotetik

##### (1) Persepsi terhadap iklim organisasi

Jumlah butir yang dipakai dalam mengungkap persepsi terhadap iklim organisasi adalah sebanyak 72 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(72 \times 1) + (72 \times 4)\} : 2 = 180$ .

## **(2) Persepsi terhadap pengembangan karir**

Jumlah butir pernyataan yang dipakai dalam mengungkap persepsi terhadap pengembangan karir sebanyak 59 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(59 \times 1) + (59 \times 4)\} : 2 = 147,5$ .

### **b. Mean Empirik**

#### **(1) Persepsi terhadap iklim organisasi**

Skor total keseluruhan subjek pada data persepsi terhadap iklim organisasi adalah sebanyak 10825 dengan jumlah subjek 55, maka mean empiriknya =  $10825 : 55 = 196,818$ .

#### **(2) Persepsi terhadap pengembangan karir**

Skor total keseluruhan subjek pada data persepsi terhadap pengembangan karir adalah sebesar 8436 dengan jumlah subjek 55, maka mean empiriknya adalah  $8436 : 55 = 153,382$ .

### **c. Kriteria**

Untuk variabel persepsi terhadap iklim organisasi, apabila mean hipotetik < mean empirik, maka subjek penelitian dinyatakan memiliki persepsi terhadap iklim organisasi yang positif. Apabila mean hipotetik > mean empirik, maka subjek penelitian memiliki persepsi terhadap iklim organisasi yang negatif.

Untuk pengembangan karir, apabila mean hipotetik < mean empirik, maka subjek penelitian dinyatakan memiliki persepsi terhadap pengembangan karir yang positif dan apabila mean hipotetik > mean empirik, maka subjek



penelitian dinyatakan memiliki persepsi terhadap pengembangan karir yang negatif.

Oleh sebab itu, berdasarkan perbandingan antara mean hipotetik dengan mean empirik, maka diketahui bahwa subjek penelitian : (a) memiliki persepsi terhadap iklim organisasi yang normal, dan (b) memiliki persepsi terhadap pengembangan karir yang normal juga.

#### **D. Pembahasan**

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan persepsi terhadap iklim organisasi dengan persepsi terhadap pengembangan karir pada perawat di RS Sri Ratu Medan ( $r_{xy} = 0.617$  :  $p < 0,010$ ). Artinya semakin tinggi skor persepsi terhadap iklim organisasi, maka skor persepsi terhadap pengembangan karir juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah skor persepsi terhadap iklim organisasi, maka skor persepsi terhadap pengembangan karir juga akan semakin rendah.

Iklim organisasi sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Campbell dkk (dalam Senoadi, 1984) merupakan suasana yang menggambarkan lingkungan atau situasi dalam perilaku organisasi. Sebuah iklim organisasi menurut Davis (1984) akan tergambar dari bagaimana motivasi, prestasi dan kepuasan kerja para karyawannya di dalam lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

Baik tidaknya suatu iklim organisasi akan dinilai oleh para karyawan yang sehari-harinya menjalani tugas rutin yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Oleh sebab itu suatu iklim organisasi belum tentu dinilai atau dipersepsi sama oleh seluruh karyawannya. Handoko (1983) menggambarkan iklim organisasi ini sebagai suatu kondisi lingkungan kerja dimana individu dapat merasakan suasana yang ada dengan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. La Follette (1975) mengemukakan bahwa iklim organisasi tidak dapat dilihat secara nyata, tetapi iklim organisasi ini dapat dirasakan oleh individu bila individu tersebut memasuki lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tertentu.

Berbagai akibat yang dapat ditimbulkan dari beragam persepsi terhadap iklim organisasi. Persepsi terhadap iklim organisasi dapat bersifat positif apabila pihak perusahaan memperhatikan kualitas kerja para karyawannya. Persepsi terhadap iklim organisasi juga akan bersifat positif apabila perusahaan mampu merumuskan tujuan organisasi secara jelas, seluruh komponen perusahaan memiliki loyalitas kelompok, adanya pemberian semangat kerja dari pimpinan terhadap karyawannya, diberikannya kesempatan bagi seluruh anggota organisasi. Namun persepsi terhadap iklim organisasi akan bersifat negatif apabila didalam sebuah organisasi terjadi pertentangan diantara anggota organisasi atau pimpinan individu atau kelompok.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa para karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap iklim organisasi juga memiliki persepsi yang positif terhadap pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Thoha (1999) bahwa berbagai kondisi iklim organisasi yang dirasakan tidak menyenangkan oleh sebagian besar karyawan sebaiknya segera dihindari. Hal

ini bertujuan agar seluruh karyawan dapat bekerja secara optimal. Selain itu dengan iklim organisasi yang dipersepsi secara positif oleh karyawan akan memperkecil jarak antara atasan dengan bawahan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Strauss dan Sayles (1990) bahwa iklim organisasi suatu perusahaan secara tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya dijelaskan bahwa semangat kerja itu merupakan indikasi dari adanya harapan dari karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dari yang selama ini dijalani. Harapan karyawan untuk menduduki jabatan baru yang lebih tinggi lebih sering disebut dengan pengembangan karir.

Hasil lain yang didapatkan dalam penelitian ini adalah diketahuinya bahwa para perawat di RS Sri Ratu Medan, memiliki persepsi yang tergolong normal terhadap iklim organisasi. Hal ini dilihat dari perbandingan nilai rata-rata hipotetik dengan nilai rata-rata empirik, dimana untuk variabel persepsi terhadap iklim organisasi, nilai rata-rata empirik yang diperoleh (196,818) berdekatan dengan nilai rata-rata hipotetik, yakni 180. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa para perawat memiliki persepsi yang tergolong normal terhadap iklim organisasi.

Dalam hal persepsi terhadap pengembangan karir, para perawat di RS Sri Ratu Medan tergolong memiliki persepsi terhadap pengembangan karir yang normal. Hal ini dilihat dari perbandingan nilai rata-rata hipotetik dengan nilai rata-rata empirik, dimana untuk variabel persepsi terhadap pengembangan karir,

nilai rata-rata empirik yang diperoleh (153,382) berdekatan dengan nilai rata-rata hipotetik, yakni 147,5. Berdasarkan perbandingan nilai rata-rata tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa para perawat memiliki persepsi yang tergolong normal terhadap pengembangan karir.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

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

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan persepsi terhadap pengembangan karir pada perawat RS Sri Ratu Medan ( $r_{xy} = 0,617$  ;  $p < 0,010$ ). Artinya semakin tinggi atau positif persepsi terhadap iklim organisasi, maka semakin tinggi atau positif pula persepsi terhadap pengembangan karir.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan oleh variabel persepsi terhadap iklim organisasi terhadap terbentuknya persepsi terhadap pengembangan karir sebesar 38%. Hal ini dapat diketahui melalui koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan kedua variabel penelitian di atas adalah sebesar  $r^2 = 0,380$ .
3. Melalui perhitungan mean empirik, mean hipotetik, dan kriteria yang telah dibuat maka dapat diketahui bahwa para perawat di RS Sri Ratu Medan, memiliki persepsi terhadap iklim organisasi yang tergolong normal (positif). Hal ini dilihat dari perbandingan nilai rata-rata hipotetik dengan nilai rata-rata empirik, dimana untuk variabel persepsi terhadap iklim organisasi, nilai rata-rata empirik yang diperoleh (196,818) berdekatan dengan nilai rata-rata hipotetik, yakni 180. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata



tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa para perawat memiliki persepsi yang tergolong normal terhadap iklim organisasi.

Selanjutnya untuk variabel persepsi terhadap pengembangan karir, para perawat di RS Sri Ratu Medan tergolong memiliki persepsi terhadap pengembangan karir yang normal. Hal ini dilihat dari perbandingan nilai rata-rata hipotetik dengan nilai rata-rata empirik, dimana untuk variabel persepsi terhadap pengembangan karir, nilai rata-rata empirik yang diperoleh (153,382) berdekatan dengan nilai rata-rata hipotetik, yakni 147,5. Berdasarkan perbandingan nilai rata-rata tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa para perawat memiliki persepsi yang tergolong normal terhadap pengembangan karir.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

### **1. Saran Kepada Subjek Penelitian**

Persepsi terhadap pengembangan karir merupakan suatu penilaian yang diberikan perawat terhadap sistem manajemen yang dijalankan. Dapat diinformasikan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir di RS Sri Ratu Medan tergolong sudah cukup baik (positif). Dengan kondisi seperti ini maka disarankan kepada para perawat untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya karena kesempatan dalam pengembangan karir terbuka seluas-luasnya bagi para perawat yang benar-benar memiliki dedikasi dan prestasi kerja yang tinggi.

## **2. Saran Kepada Pihak Rumah Sakit**

Persepsi terhadap pengembangan karir di RS Sri Ratu Medan yang tergolong positif merupakan pencerminan dari sistem pengembangan karir yang telah dijalankan selama ini. Dengan adanya penilaian positif terhadap pengembangan karir tersebut maka kepada pihak manajemen RS Sri Ratu Medan untuk dapat terus mempertahankan kondisi tersebut dan bila memungkinkan untuk dapat lebih ditingkatkan pada masa-masa yang akan datang.

## **3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya**

Secara umum hasil penelitian ini menggambarkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir para perawat sudah positif. Sehubungan dengan kondisi tersebut maka kepada peneliti selanjutnya bila ingin melakukan penelitian hendaknya dapat mencari variabel atau faktor-faktor lain yang berpotensi atau dapat mengganggu kinerja para perawat (sumber daya manusia), seperti moralitas perawat, sikap terhadap pekerjaan, dan tanggung jawab kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ardiana. 1996. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Sikap Kerja Wanita Karir di Kantor Walikotamadya Kdh. Tkt. II Medan . Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Atkinson, R . L., Atkinson, R. C., Hilgard, E. R. 1991. Pengantar Psikologi. Jakarta : Erlangga.
- Azwar, S. 1992. Reliabilitas dan Validitas : Seri Pengukuran Psikologi. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Beach, D. S. 1980. Personnel : The Management Of People At Work. Fifth Edition. New York : McMillan Publishing Company.
- Budhana, I. W. J. 1990. Perbedaan Persepsi terhadap Pengembangan Karir antara Karyawan Pria dan Wanita. Intisari Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Cascio, W. F. 1986. Managing Human Resources : Produktivity, Quality of Work Life, Profits. New York. McGraw-Hill, Inc.
- Carell, M. R. dan Kuzmitys, F. E. 1986. Personel : Human Resources Management . Second Edition. Ohio. Meril Publishing Co.
- Chaplin, C. P. 1993. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Chung, K. H., Megginson , L. C. 1981. Organizational Behavior : Developing Managerial Skills. New York : Harper and Row Publishers.
- Costley, D. L. , Tood, R. 1987. Human Relations In Organizations. Third Edition. St. Paul. West Publishing Co.
- Flippo, E.B. 1984. Personnel Management. Sixth Edition. New York : McGraw Hill.
- , 1992. Manajemen Personalia. Edisi Keenam. Terjemahan oleh Moh. Masud. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- French, W. L. , Kast, F. E. , Rosenzweig, J. E . 1985 . Understanding Human Behavior In organization . New York : Harper & Row Publishers
- Goldschmidt, W. 1990. The Human Career : The Self In The Symbolic Word. Cambridge : Black Well Publishers.
- Hadi, S . 1987. Metodologi Research Jilid I. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hadi, S & Pamardiyanto, S. 1994. Seri Program Statistik. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada.
- Haditono, S. R., Knoers, A..M., Monks, F.J. 1994. Psikologi Perkembangan : Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko, E.T. 1985. Psikologi Personalialia. Jakarta : Erlangga.
- Hurlock, E. B. 1992. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Edisi ke V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Irsaniah, L.H. 1996. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Wanita Bekerja dengan Persepsi terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan PT. Bank Bumi Daya Cabang Zainul Arifin Medan. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. 1987. Organizational Behavior and Management . Businnes Publishing inc.
- Kartono, K. 1992. Psikologi Wanita : Mengenal Gadis Remaja dan Wanita Dewasa. Jilid 1. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Kartono & Gulo. 1987. Kamus Psikologi. Bandung : Pionir Jaya.
- Martoyo, S. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Moelyono. 1990. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Bandung. Pionir Jaya.
- Munandar, S.C.U. 1985. Emansipasi dan Peran Ganda Wanita Indonesia . Suatu tinjauan Psikologis. Jakarta. Universitas Indonesia.

- Poerwadarminta, W. J. S. 1996. Kamus Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rahyati, S.D. 1992. Hubungan antara Konsep Diri dengan Konflik Peran Ganda pada Isteri yang Bekerja di Ambarrukmo Palace Hotel Yogyakarta. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Rakhmat, J. 1993. Psikologi Komunikasi. Cetakan Kedelapan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sherman, H. J. dan Wood, J. L. 1979. Sosiologi : Traditional And Radical Perspectives. New York : Harper & Row Publishers.
- Tan, E .1991. Perempuan Indonesia Perimpin Masa Depan. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Thoha, M. 1993, Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Prilaku. Jakarta : Rajawali.
- Wolfman, M . 1991. Kepemimpinan Wanita dan karir (terjemahan). Jakarta : PT Bintang



# LAMPIRAN

LAMPIRAN A  
DATA UJI COBA

**LAMPIRAN A-1**  
DATA UJI COBA ANGKET PERSEPSI TERHADAP  
IKLIM ORGANISASI

\*\* Halaman 1

\*\* TABEL DATA BUTIR : WT-01

Kasus Nomor	Butir Nomor																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
6	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
8	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
9	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	
10	3	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	
11	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
13	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
14	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
15	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	1	2	3	3	3	2	
17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
18	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	
19	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
20	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
21	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2
22	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	
23	1	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	
24	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	1	
25	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	
27	1	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2
28	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
29	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
30	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3
31	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	1	3	
32	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	
33	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	
34	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	
35	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
36	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2
37	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	
38	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3
39	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2

(bersambung)

\*\* Halaman 2

(sambungan)

Kasus	Butir Nomor																																		
Nomor	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66		
1	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1		
2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2		
5	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2		
7	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3		
8	4	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3		
9	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2		
10	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3		
11	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3		
12	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
13	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1		
14	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3		
15	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	2		
16	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2		
17	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3		
18	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	
19	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
20	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
21	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1		
22	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2		
23	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1		
24	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3		
25	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
26	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	
27	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
28	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
29	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3	
30	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
31	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3		
32	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
33	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3		
34	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3		
35	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2		
36	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
37	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	4	1	2		
38	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3		
39	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	3	3		
40	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	1	

(bersambung)



\*\* Halaman 3

(sambungan)

Kasus Nomor	Butir Nomor																				Tot				
	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	
1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	185
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	201
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	258
4	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	4	3	3	4	4	3	2	4	2	2	4	2	4	2	234
5	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	236
6	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	238
7	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	249
8	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	1	4	2	4	3	3	4	3	4	3	254
9	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	242
10	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3	266
11	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	4	3	3	250
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	253
13	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	233
14	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	4	3	2	3	3	4	3	237
15	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	226
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	229
17	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	248
18	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	217
19	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	207
20	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	212
21	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	182
22	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	219
23	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	213
24	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	191
25	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	189
26	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	195
27	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	207
28	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	209
29	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	211
30	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	213
31	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	264
32	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	221
33	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	232
34	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	219
35	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	207
36	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	205
37	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	194
38	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	192
39	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	202
40	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	213

**LAMPIRAN A-2**  
DATA UJI COBA ANKET PERSEPSI TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR

\*\* Halaman 1

\*\* TABEL DATA BUTIR : WT-02

Kasus Nomor	Butir Nomor																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	
2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3		
5	2	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4
6	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
7	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3
8	3	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	1	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	
9	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	
10	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	4	3	3	
11	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	
13	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	
14	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	2	
15	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	
16	4	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	
17	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	
18	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4
19	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	
20	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	4	2	
22	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	
23	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	
24	2	2	1	2	1	3	4	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	
25	2	4	2	4	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	
26	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	3	2	
27	2	1	2	2	3	3	1	2	2	4	2	2	1	1	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	
28	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	
29	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	
30	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	
32	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	
33	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	
34	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	
35	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	
36	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	4	
37	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	
38	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	
39	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	3	
40	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	

(bersambung)

\*\* Halaman 2

(sambungan)

Kasus Nomor	Butir Nomor	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
5	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3		
6	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
7	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	
8	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
9	2	3	1	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
10	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
12	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	
13	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	
14	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
15	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	
16	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	
17	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
19	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	
20	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	
21	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3		
22	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3		
23	3	2	3	3	1	1	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2		
24	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2		
25	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	
26	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	
27	2	2	3	3	2	1	2	3	2	4	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
28	3	2	1	3	1	2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	
29	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
30	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	
31	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
32	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	
33	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	
35	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	
36	3	1	3	1	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	
37	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	
38	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	
39	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	1	1	
40	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	

(bersambung)

(sambungan)

```

=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  67 68 69 70 Tot
-----

```

1	1	2	3	2	139
2	2	1	2	2	150
3	3	2	3	3	201
4	3	2	4	3	201
5	3	3	3	2	191
6	2	2	2	3	180
7	3	3	3	2	183
8	3	3	3	3	193
9	3	4	4	3	202
10	3	3	4	4	215
11	3	2	4	3	202
12	3	3	3	2	205
13	3	3	3	2	182
14	2	2	3	2	156
15	4	2	4	3	209
16	3	2	2	4	200
17	3	3	3	3	203
18	3	3	3	3	175
19	2	3	2	2	159
20	3	2	2	1	159
21	2	2	2	2	149
22	3	3	2	2	172
23	3	2	4	1	160
24	2	1	4	2	150
25	2	3	1	2	159
26	2	4	2	2	162
27	3	2	3	1	159
28	3	2	4	2	167
29	3	2	3	2	176
30	3	2	2	3	168
31	3	3	3	3	212
32	2	2	2	3	177
33	3	3	3	3	192
34	3	3	2	2	178
35	2	2	3	2	160
36	3	3	3	2	162
37	1	3	3	2	155
38	2	2	2	3	157
39	3	2	3	2	171
40	3	3	2	2	177

```

=====

```



LAMPIRAN B  
HASIL UJI COBA

LAMPIRAN B-1  
UJI VALIDITAS BUTIR ANGKET PERSEPSI  
TERHADAP IKLIM ORGANISASI

\*\* Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)  
 Modul : Analisis Butir  
 Program : Analisis Kesahihan Butir  
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih  
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Agusnaidi  
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA  
 Alamat : Jl. Kolam No. 1, Medan

=====

Nama Peneliti : **ISTIANA**  
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA Medan  
 Tgl. Analisis : 31 Januari 2003  
 Nama Berkas : ISTIANA

Nama Konstrak : Persepsi Terhadap Iklim Organisasi

Jumlah Butir Semula : 90  
 Jumlah Butir Gugur : 18  
 Jumlah Butir Sahih : 72

Jumlah Kasus Semula : 40  
 Jumlah Data Hilang : 0  
 Jumlah Kasus Jalan : 40

\*\* RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.457	0.435	0.003	sahih
2	0.411	0.387	0.007	sahih
3	0.557	0.535	0.000	sahih
4	0.371	0.344	0.014	sahih
5	0.462	0.442	0.002	sahih
6	0.461	0.439	0.002	sahih
7	0.484	0.453	0.002	sahih
8	0.468	0.450	0.002	sahih
9	0.369	0.347	0.013	sahih
10	0.488	0.470	0.001	sahih

=====

(bersambung)

\*\* Halaman 2

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.253	0.230	0.075	gugur
12	0.526	0.502	0.001	sahih
13	0.476	0.453	0.002	sahih
14	0.287	0.262	0.050	sahih
15	0.573	0.551	0.000	sahih
16	0.465	0.442	0.002	sahih
17	-0.011	-0.033	0.417	gugur
18	0.544	0.522	0.000	sahih
19	0.025	-0.008	0.479	gugur
20	0.371	0.349	0.013	sahih
21	0.353	0.327	0.019	sahih
22	0.355	0.332	0.017	sahih
23	0.520	0.497	0.001	sahih
24	0.721	0.704	0.000	sahih
25	0.316	0.290	0.033	sahih
26	0.099	0.073	0.330	gugur
27	0.326	0.299	0.029	sahih
28	0.011	-0.019	0.451	gugur
29	0.522	0.501	0.001	sahih
30	0.649	0.633	0.000	sahih
31	0.484	0.465	0.001	sahih
32	0.281	0.257	0.053	gugur
33	0.566	0.547	0.000	sahih
34	0.020	-0.013	0.467	gugur
35	0.481	0.459	0.002	sahih
36	0.281	0.257	0.053	gugur
37	0.335	0.310	0.025	sahih
38	0.589	0.569	0.000	sahih
39	0.375	0.348	0.013	sahih
40	0.243	0.222	0.083	gugur
41	0.027	-0.002	0.493	gugur
42	0.194	0.169	0.148	gugur
43	0.479	0.458	0.002	sahih
44	0.461	0.431	0.003	sahih
45	0.511	0.488	0.001	sahih

(bersambung)

\*\* Halaman 3

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
46	0.448	0.429	0.003	ahih
47	0.436	0.417	0.004	sahih
48	0.580	0.557	0.000	sahih
49	0.646	0.627	0.000	sahih
50	0.596	0.573	0.000	sahih
51	0.252	0.228	0.077	gugur
52	0.509	0.486	0.001	sahih
53	0.695	0.680	0.000	sahih
54	0.552	0.536	0.000	sahih
55	0.335	0.309	0.025	sahih
56	0.191	0.169	0.148	gugur
57	0.151	0.121	0.269	gugur
58	-0.003	-0.026	0.433	gugur
59	0.439	0.417	0.004	sahih
60	0.318	0.297	0.030	sahih
61	0.458	0.433	0.003	sahih
62	0.487	0.463	0.001	sahih
63	0.359	0.339	0.015	sahih
64	0.005	-0.027	0.432	gugur
65	0.342	0.316	0.022	sahih
66	0.368	0.338	0.015	sahih
67	0.394	0.374	0.008	sahih
68	0.516	0.494	0.001	sahih
69	0.623	0.605	0.000	sahih
70	0.505	0.486	0.001	sahih
71	0.598	0.580	0.000	sahih
72	0.596	0.579	0.000	sahih
73	-0.066	-0.098	0.276	gugur
74	0.378	0.354	0.012	sahih
75	0.515	0.491	0.001	sahih
76	-0.062	-0.094	0.284	gugur
77	0.580	0.553	0.000	sahih
78	0.338	0.314	0.023	sahih
79	0.616	0.600	0.000	sahih
80	0.391	0.360	0.011	sahih

(bersambung)



\*\* Halaman 4

(sambungan)

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
81	0.571	0.547	0.000	sahih
82	0.467	0.443	0.002	sahih
83	0.440	0.417	0.004	sahih
84	0.544	0.520	0.000	sahih
85	0.424	0.403	0.005	sahih
86	0.334	0.310	0.024	sahih
87	0.435	0.403	0.005	sahih
88	0.549	0.526	0.000	sahih
89	0.668	0.648	0.000	sahih
90	0.410	0.385	0.007	sahih

=====

LAMPIRAN B-2  
UJI RELIABILITAS ANGKET PERSEPSI  
TERHADAP IKLIM ORGANISASI

\*\* Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)  
 Modul : Analisis Butir  
 Program : Uji-Keandalan Teknik Hoyt  
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih  
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Agusnaidi  
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA  
 Alamat : Jl. Kolam No. 1, Medan  
 =====

Nama Peneliti : **ISTIANA**  
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA Medan  
 Tgl. Analisis : 31 Januari 2003  
 Nama Berkas : **ISTIANA**

➤ Jumlah Kasus Semula = 40  
 Jumlah Data Hilang = 0  
 Jumlah Kasus Jalan = 40

Nama Konstrak : Persepsi Terhadap Iklim Organisasi

Jumlah Butir Semula = 90  
 Jumlah Butir Sahih = 72

\*\* TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Sumber	JK	db	RK
Subyek	264.344	39	6.778
Butir	23.564	71	--
Sisa	906.033	2769	0.327
-----			
Total	1,193.941	2879	--
-----			
r tt = 0.952	p = 0.000	Andal	
=====			

LAMPIRAN B-3  
UJI VALIDITAS BUTIR ANGKET PERSEPSI  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR

\*\* Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)  
 Modul : Analisis Butir  
 Program : Analisis Kesahihan Butir  
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih  
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Agusnaidi  
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA  
 A l a m a t : Jl. Kolam No. 1, Medan

-----  
 Nama Peneliti : **ISTIANA**  
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA Medan  
 Tgl. Analisis : 31 Januari 2003  
 Nama Berkas : **ISTIANA**

\* Nama Konstrak : Persepsi Terhadap Pengembangan Karir

Jumlah Butir Semula : 70  
 Jumlah Butir Gugur : 11  
 Jumlah Butir Sahih : 59

Jumlah Kasus Semula : 40  
 Jumlah Data Hilang : 0  
 Jumlah Kasus Jalan : 40

\*\* RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

-----  

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.704	0.687	0.000	sahih
2	0.487	0.451	0.002	sahih
3	0.558	0.533	0.000	sahih
4	0.454	0.425	0.003	sahih
5	0.436	0.406	0.005	sahih
6	0.303	0.272	0.043	sahih
7	0.345	0.309	0.025	sahih
8	0.319	0.285	0.036	sahih
9	0.324	0.292	0.032	sahih
10	0.338	0.304	0.027	sahih

-----  
 (bersambung)



\*\* Halaman 2

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.313	0.285	0.036	sahih
12	0.451	0.423	0.003	sahih
13	0.593	0.570	0.000	sahih
14	0.658	0.639	0.000	sahih
15	0.450	0.421	0.003	sahih
16	0.546	0.521	0.000	sahih
17	0.167	0.137	0.297	gugur
18	0.360	0.325	0.019	sahih
19	0.554	0.523	0.000	sahih
20	0.352	0.321	0.020	sahih
21	0.549	0.520	0.000	sahih
22	0.332	0.295	0.031	sahih
23	0.411	0.378	0.008	sahih
24	0.613	0.591	0.000	sahih
25	0.187	0.149	0.319	gugur
26	0.285	0.252	0.057	gugur
27	0.032	-0.001	0.495	gugur
28	0.183	0.153	0.326	gugur
29	0.207	0.176	0.138	gugur
30	0.347	0.318	0.021	sahih
31	0.392	0.354	0.012	sahih
32	0.463	0.431	0.003	sahih
33	0.285	0.254	0.055	gugur
34	0.386	0.354	0.012	sahih
35	0.554	0.523	0.000	sahih
36	0.058	0.025	0.436	gugur
37	0.427	0.402	0.005	sahih
38	0.628	0.608	0.000	sahih
39	0.713	0.696	0.000	sahih
40	0.062	0.027	0.431	gugur
41	0.246	0.212	0.093	gugur
42	0.332	0.308	0.025	sahih
43	0.408	0.373	0.008	sahih
44	0.289	0.249	0.059	gugur
45	0.476	0.452	0.002	sahih

(bersambung)

\*\* Halaman 3

(sambungan)

=====

Butir No.	r xy	r' bt	p	Status
46	0.491	0.463	0.001	sahih
47	0.310	0.286	0.035	sahih
48	0.592	0.566	0.000	sahih
49	0.508	0.480	0.001	sahih
50	0.577	0.556	0.000	sahih
51	0.405	0.383	0.007	sahih
52	0.445	0.421	0.003	sahih
53	0.607	0.585	0.000	sahih
54	0.667	0.650	0.000	sahih
55	0.449	0.422	0.003	sahih
56	0.447	0.419	0.004	sahih
57	0.423	0.392	0.006	sahih
58	0.641	0.621	0.000	sahih
59	0.660	0.641	0.000	sahih
60	0.704	0.687	0.000	sahih
61	0.518	0.490	0.001	sahih
62	0.566	0.545	0.000	sahih
63	0.321	0.286	0.035	sahih
64	0.536	0.510	0.001	sahih
65	0.457	0.429	0.003	sahih
66	0.497	0.473	0.001	sahih
67	0.652	0.632	0.000	sahih
68	0.324	0.292	0.032	sahih
69	0.373	0.338	0.016	sahih
70	0.688	0.668	0.000	sahih

=====

LAMPIRAN B-4  
UJI RELIABILITAS ANGKET PERSEPSI TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR

\*\* Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)  
 Modul : Analisis Butir  
 Program : Uji-Keandalan Teknik Hoyt  
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih  
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Agusnaidi  
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA  
 A l a m a t : Jl. Kolam No. 1, Medan

=====

Nama Peneliti : ISTIANA  
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA Medan  
 Tgl. Analisis : 31 Januari 2003  
 Nama Berkas : ISTIANA

Jumlah Kasus Semula = 40  
 Jumlah Data Hilang = 0  
 Jumlah Kasus Jalan = 40

Nama Konstrak : Persepsi Terhadap Pengembangan Karir

Jumlah Butir Semula = 70  
 Jumlah Butir Sahih = 59

## \*\* TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Sumber	JK	db	RK
Subyek	243.383	39	6.241
Butir	38.879	58	--
Sisa	824.918	2262	0.365

-----

Total	1,107.180	2359	--
-------	-----------	------	----

r tt = 0.942                      p = 0.000                      Andal

=====

LAMPIRAN C  
UJI ASUMSI

LAMPIRAN C-1  
UJI NORMALITAS SEBARAN



\*\* Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)  
Modul : Uji Asumsi / Prasyarat  
Program : Uji Normalitas Sebaran  
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih  
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Agusnaidi  
Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA  
A l a m a t : Jl. Kolam No. 1, Medan

=====

Nama Peneliti : ISTIANA  
Nama Lembaga : Fak. Psikologi UMA  
Tgl. Analisis : 07 Pebruari 2003  
Nama Berkas : ISTIANA  
Nama Dokumen : Norma

Nama Variabel Terikat X1 : Iklim Organisasi  
Nama Variabel Terikat X2 : Persepsi Terhadap Pengembangan Karir

Variabel Terikat X1 = Variabel Nomor 1  
Variabel Terikat X2 = Variabel Nomor 2

Jumlah Kasus Semula : 55  
Jumlah Data Hilang : 0  
Jumlah Kasus Jalan : 55

\*\* Halaman 4

\*\* TABEL DATA :

Kasus	X1	X2	Kasus	X1	X2
1	192	165	41	244	163
2	250	180	42	201	150
3	226	168	43	203	148
4	226	163	44	199	148
5	221	166	45	178	147
6	192	148	46	179	140
7	203	166	47	168	156
8	213	159	48	182	155
9	217	165	49	178	165
10	216	163	50	180	151
11	219	147	51	173	147
12	227	170	52	182	159
13	207	161	53	178	147
14	202	151	54	167	146
15	197	166	55	180	156
16	178	147			
17	209	154			
18	203	148			
19	181	150			
20	179	147			
21	185	147			
22	197	155			
23	199	157			
24	202	156			
25	212	162			
26	166	147			
27	189	152			
28	179	143			
29	170	146			
30	190	149			
31	172	138			
32	205	138			
33	211	149			
34	182	145			
35	184	137			
36	195	148			
37	197	137			
38	208	149			
39	222	158			
40	210	161			

\*\* Halaman 2

\*\* TABEL RANGKUMAN - VARIABEL X1

```

=====
Klas         fo         fh         fo-fh         (fo-fh)2         (fo-fh)2
                           -----
                           fh
-----
9            2         0.54         1.46         2.12         3.89
8            0         2.07        -2.07         4.28         2.07
7            7         6.12         0.88         0.78         0.13
6            9        11.66        -2.66         7.08         0.61
5           14        14.22        -0.22         0.05         0.00
4           17        11.66         5.34        28.52         2.45
3            6         6.12        -0.12         0.01         0.90
2            0         2.07        -2.07         4.28         2.07
1            0         0.54        -0.54         0.30         0.54
-----
*
Total        55        55.00         0.00         --         11.76
-----

```

Kaidah :  $p > 0.050 \rightarrow$  sebarannya normal

Kai Kuadrat = 11.757      db = 8       $p = 0.162$   
 Sebarannya : normal

\*\* KECOCOKAN KURVE : VARIABEL X1

```

=====
Klas         fo         fh
-----
9            2         1.00   : 00*000000
8            0         2.00   :
7            7         6.00   : 000000000000000000000000*0000
6            9        12.00   : 0000000000000000000000000000000000000000000
5           14        14.00   : 0000000000000000000000000000000000000000000*
4           17        12.00   : 0000000000000000000000000000000000000000000*0000000000000000000000
3            6         6.00   : 000000000000000000000000*
2            0         2.00   :
1            0         1.00   : *
-----

```

Rerata = 196.818      S.B. = 19.502  
 Kai Kuadrat = 11.757      p = 0.162

\*\* Halaman 3

\*\* TABEL RANGKUMAN - VARIABEL X2

Klas	fo	fh	fo-fh	(fo-fh) <sup>2</sup>	$\frac{(fo-fh)^2}{fh}$
10	1	0.45	0.55	0.30	0.67
9	0	1.52	-1.52	2.32	1.52
8	8	4.36	3.64	13.28	3.05
7	8	8.76	-0.76	0.57	0.07
6	8	12.41	-4.41	19.48	1.57
5	13	12.41	0.59	0.34	0.03
4	12	8.76	3.24	10.52	1.20
3	5	4.36	0.64	0.41	0.10
2	0	1.52	-1.52	2.32	1.52
1	0	0.45	-0.45	0.20	0.45
Total	55	55.00	0.00	--	10.17

Kaidah :  $p > 0.050 \rightarrow$  sebarannya normal

Kai Kuadrat = 10.174      db = 9      p = 0.337  
 Sebarannya : normal

\*\* KECOCOKAN KURVE : VARIABEL X2

Klas	fo	fh	
10	1	0.00	: 00*00
9	0	2.00	: *
8	8	4.00	: 0000000000000000*00000000000000
7	8	9.00	: 000000000000000000000000000000 *
6	8	12.00	: 000000000000000000000000000000 *
5	13	12.00	: 0000000000000000000000000000000000*00
4	12	9.00	: 0000000000000000000000000000000000
3	5	4.00	: 0000000000000000*000
2	0	2.00	: *
1	0	0.00	: *

Rerata = 153.382      S.B. = 9.342  
 Kai Kuadrat = 10.174      p = 0.337

LAMPIRAN C-2  
UJI LINIERITAS HUBUNGAN

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)  
Modul : Uji Asumsi  
Program : Uji Linieritas  
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningisib  
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Agusnaldi  
Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA  
A l a m a t : Jl. Kolam No. 1, Medan

-----  
Nama Peneliti : ISTIANA  
Nama Lembaga : Fak. Psikologi UMA  
Tgl. Analisis : 07 Februari 2003  
Nama Berkas : ISTIANA  
Nama Dokumen : Linerita

Nama Variabel Bebas X : Iklim Organisasi  
\* Nama Variabel Terikat Y : Persepsi Terhadap Pengembangan Karir

Variabel Bebas X = Variabel Nomor : 1  
Variabel Terikat Y = Variabel Nomor : 2

Jumlah Kasus Semula : 55  
Jumlah Data Hilang : 0  
Jumlah Kasus Jalan : 55



\*\* TABEL DATA : WT-04

Kasus	X	Y	Kasus	X	Y
1	192	165	41	244	163
2	250	180	42	201	150
3	226	168	43	203	148
4	226	163	44	199	148
5	221	166	45	178	147
6	192	148	46	179	140
7	203	166	47	168	156
8	213	159	48	182	155
9	217	165	49	178	165
10	216	163	50	180	151
11	219	147	51	173	147
12	227	170	52	182	159
13	207	161	53	178	147
14	202	151	54	167	146
15	197	166	55	180	156
16	178	147			
17	209	154			
18	203	148			
19	181	150			
20	179	147			
21	185	147			
22	197	155			
23	199	157			
24	202	156			
25	212	162			
26	166	147			
27	189	152			
28	179	143			
29	170	146			
30	190	149			
31	172	138			
32	205	138			
33	211	149			
34	182	145			
35	184	137			
36	195	148			
37	197	137			
38	208	149			
39	222	158			
40	210	161			

\*\* TABEL RANGKUMAN ANALISIS LINIERITAS : X1 dengan X2

Sumber	Derajat	R <sup>2</sup>	db	Var	F	p
Regresi	Ke1	0.380	1	0.380	32.502	0.000
Residu		0.620	53	0.012	--	--
Regresi	Ke2	0.415	2	0.207	18.416	0.000
Beda	Ke2-Ke1	0.034	1	0.034	3.057	0.083
Residu		0.585	52	0.011	--	--

Korelasinya Linier

LAMPIRAN D  
ANALISIS DATA PRODUCT MOMENT

\*\* Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)  
 Modul : Analisis Dwivariat  
 Program : Korelasi Momen Tangkar Pearson  
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardiningsih  
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Agusnaidi  
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMA  
 A l a m a t : Jl. Kolam No. 1, Medan

=====

Nama Peneliti : ISTIANA i  
 Nama Lembaga : Fak. Psikologi UMA  
 Tgl. Analisis : 07 Pebruari 2003  
 Nama Berkas : ISTANA  
 Nama Dokumen : Hubungan

Nama Variabel Bebas X : Iklim Organisasi  
 Nama Variabel Terikat Y : Persepsi Terhadap Pengembangan Karir

Variabel Bebas X = Variabel Nomor : 1  
 Variabel Terikat Y = Variabel Nomor : 2

Jumlah Kasus Semula : 55  
 Jumlah Data Hilang : 0  
 Jumlah Kasus Jalan : 55

\*\* RANGKUMAN HASIL ANALISIS

=====

Jumlah Kasus : N = 55

Sigma X :  $\Sigma X$  = 10825  
 Sigma X Kuadrat :  $\Sigma X^2$  = 2151095

Sigma Y :  $\Sigma Y$  = 8436  
 Sigma Y Kuadrat :  $\Sigma Y^2$  = 1298642  
 Sigma XY :  $\Sigma XY$  = 1666424

Koef. Korelasi : r = 0.617  
 Koef. Determinasi :  $r^2$  = 0.380  
 Peluang Galat : p = 0.000

=====

TABEL DATA DAN OPERASINYA

=====

Kasus	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	192	165	36864	27225	31680
2	250	180	62500	32400	45000
3	226	168	51076	28224	37968
4	226	163	51076	26569	36838
5	221	166	48841	27556	36686
6	192	148	36864	21904	28416
7	203	166	41209	27556	33698
8	213	159	45369	25281	33867
9	217	165	47089	27225	35805
10	216	163	46656	26569	35208
11	219	147	47961	21609	32193
12	227	170	51529	28900	38590
13	207	161	42849	25921	33327
14	202	151	40804	22801	30502
15	197	166	38809	27556	32702
16	178	147	31684	21609	26166
17	209	154	43681	23716	32186
18	203	148	41209	21904	30044
19	181	150	32761	22500	27150
20	179	147	32041	21609	26313
21	185	147	34225	21609	27195
22	197	155	38809	24025	30535
23	199	157	39601	24649	31243
24	202	156	40804	24336	31512
25	212	162	44944	26244	34344
26	166	147	27556	21609	24402
27	189	152	35721	23104	28728
28	179	143	32041	20449	25597
29	170	146	28900	21316	24820
30	190	149	36100	22201	28310
31	172	138	29584	19044	23736
32	205	138	42025	19044	28290
33	211	149	44521	22201	31439
34	182	145	33124	21025	26390
35	184	137	33856	18769	25208
36	195	148	38025	21904	28860
37	197	137	38809	18769	26989
38	208	149	43264	22201	30992
39	222	158	49284	24964	35076
40	210	161	44100	25921	33810

=====

\*\* Halaman 3

(sambungan)

Kasus	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
41	244	163	59536	26569	39772
42	201	150	40401	22500	30150
43	203	148	41209	21904	30044
44	199	148	39601	21904	29452
45	178	147	31684	21609	26166
46	179	140	32041	19600	25060
47	168	156	28224	24336	26208
48	182	155	33124	24025	28210
49	178	165	31684	27225	29370
50	180	151	32400	22801	27180
51	173	147	29929	21609	25431
52	182	159	33124	25281	28938
53	178	147	31684	21609	26166
54	167	146	27889	21316	24382
55	180	156	32400	24336	28080
Total	10825	8436	2151095	1298642	1666424



LAMPIRAN E  
ANGKET

LAMPIRAN E-1  
ANGKET PERSEPSI TERHADAP IKLIM ORGANISASI

## I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri anda :

1. Nama (Inisial) : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
3. U s i a : \_\_\_\_\_ Tahun
4. Tingkat Pendidikan : \_\_\_\_\_
4. Status Perkawinan : Kawin/Belum Kawin
5. Masa Kerja : \_\_\_\_\_ Bulan/Tahun

## II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam dua bentuk angket (**Angket Tipe~A dan Angket Tipe~B**). Anda diminta untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kedua angket tersebut dengan cara memilih :

- SS** = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang tersebut.  
**S** = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.  
**TS** = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.  
**STS** = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Anda hanya diperbolehkan memilih satu alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan, dengan cara memberikan tanda silang (**X**) pada **Lembar Jawaban** yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

### Contoh :

1. Saya suka saling tolong menolong terhadap sesama rekan kerja.

~~SS~~ S TS STS

Tanda silang (**X**) menunjukkan bahwa anda, **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan tersebut.

2. Sulit bagi saya untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan.

SS S TS ~~STS~~

Tanda silang (**X**) menunjukkan bahwa anda, **SANGAT TIDAK SETUJU** terhadap pernyataan yang diajukan tersebut.

*Selamat Bekerja*

### Angket Tipe~A

No.	URAIAN PERNYATAAN
1	Saya suka bekerja dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini.
2	Saya merasa atasan suka menghargai hasil pekerjaan saya.
3	Teguran yang diberikan atasan saya rasa berguna untuk kualitas kerja saya.
4	Saya merasa mendapat kesempatan untuk meningkatkan keterampilan di perusahaan ini.
5	Pimpinan sudah menetapkan prosedur kerja sesuai dengan kebutuhan.
6	Karyawan pada umumnya bekerja dengan rajin dan tekun.
7	Pimpinan selalu memberi dorongan semangat para karyawan dalam bekerja.
8	Keselamatan dan kesejahteraan karyawan selalu menjadi perhatian pimpinan.
9	Saya tidak pernah mengalami pertentangan dengan pimpinan perusahaan.
10	Dalam bekerja, saya memilih untuk menyelesaikannya dengan cara saya sendiri.
11	Saya sering kecewa karena atasan kurang menghargai hasil kerja saya.
12	Pimpinan jarang sekali memberikan teguran kepada karyawannya.
13	Keterampilan yang saya miliki tidak berkembang selama bekerja disini.
14	Pimpinan selalu menetapkan prosedur kerja, yang kurang sesuai.
15	Kebanyakan karyawan kurang menunjukkan kesungguhan dalam bekerja.
16	Pimpinan kurang peduli dengan semangat kerja para karyawannya.
17	Keselamatan dan kesejahteraan karyawan kurang diperhatikan pimpinan.
18	Saya sering bertentangan pendapat dengan pimpinan perusahaan.
19	Saya merasa memiliki tugas yang jelas bekerja di sini.
20	Saya merasa bahwa suatu saat jabatan saya akan naik.
21	Atasan suka membantu mencari jalan keluar bila saya mengalami kesulitan dalam bekerja.
22	Saya yakin bahwa perusahaan ini menjamin masa depan saya.
23	Saya nilai tujuan organisasi yang dirumuskan pimpinan sudah jelas.
24	Saya berusaha untuk selalu bekerja dengan sungguh-sungguh.
25	Saya berusaha memotivasi diri untuk bekerja dengan penuh semangat.
26	Pimpinan sudah meminimalkan resiko kerja yang dilakukan karyawan.
27	Saya tidak merasa ada pertentangan dengan rekan kerja.

28	Banyak pekerjaan yang dibebankan kepada saya tetapi tidak sanggup saya selesaikan.
29	Saya merasa percuma saja bekerja dengan sungguh-sungguh, karena jabatan saya tidak mungkin naik lagi.
30	Atasan tidak mau tahu jika saya menemui kesulitan dalam bekerja.
31	Saya tidak yakin bahwa masa depan saya terjamin jika saya bekerja di sini selamanya.
32	Saya kurang memahami tujuan organisasi yang dirumuskan pimpinan.
33	Saya bekerja hanya sesuai dengan kewajiban saya saja.
34	Saya bekerja malas-malasan karena kurang diperhatikan pimpinan.
35	Pimpinan kurang peduli dengan dampak dari pekerjaan yang beresiko tinggi.
36	Saya sering mengalami pertentangan dengan rekan kerja.
37	Untuk kepentingan perusahaan, saya bersedia jika diminta untuk mengikuti pelatihan.
38	Tugas yang diberikan kepada saya selalu membuat saya merasa tertantang untuk menyelesaikannya.
39	Saya merasa senang karena hasil kerja saya selalu sesuai dengan harapan atasan saya.
40	Pimpinan suka memuji hasil kerja yang saya kerjakan.
41	Sudah sewajarnya setiap karyawan mematuhi prosedur kerja yang ada.
42	Saya siap kerja lembur bila pimpinan menghendaknya
43	Saya suka saling tolong menolong terhadap sesama rekan kerja.
44	Pekerjaan yang beresiko tinggi selalu dikerjakan dengan menggunakan alat pengaman.
45	Saya melihat bahwa sesama rekan kerja selalu terjalin keakraban.
46	Pelatihan yang diberikan pimpinan hanya akan membuang waktu saja.
47	Saya akan meninggalkan suatu pekerjaan, apabila tidak sesuai dengan keinginan saya.
48	Saya merasa kurang puas dengan hasil kerja saya selama ini.
49	Walaupun sudah bekerja dengan sungguh-sungguh, saya belum pernah dipuji atasan secara langsung.
50	aryawan sering tidak mematuhi aturan, karena tidak sesuai dengan kondisi karyawan.
51	Saya akan menolak bila diminta untuk bekerja lembur.
52	Saya enggan membantu rekan kerja meskipun saya dapat melakukannya.
53	Pekerjaan yang beresiko tinggi tetap dikerjakan oleh karyawan tanpa alat pengaman.
54	Saya melihat sering terjadi kesalahpahaman di antara rekan sekerja.



55	Saya menyenangi pekerjaan ini, karena sesuai dengan saya.
56	Tuntutan pekerjaan yang ada membuat saya bekerja dengan sungguh-sungguh.
57	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya, karena tugas yang diberikan perusahaan dapat saya selesaikan dengan baik.
58	Saya siap dikritik jika hasil kerja saya kurang memuaskan.
59	Saya senang dengan adanya peraturan kerja yang dikeluarkan pimpinan.
60	Saya senang bekerja dengan rekan kerja karena umumnya mereka memiliki loyalitas yang tinggi.
61	Suasana kerja yang hangat di perusahaan ini menambah semangat kerja karyawan.
62	Saya dapat bekerja dengan tenang, karena pekerjaan saya tidak berbahaya.
63	Saya selalu mendukung gagasan yang baik dari sesama rekan kerja.
64	Banyak ketidaksesuaian antara minat saya dengan tugas yang saya kerjakan.
65	Saya selalu bekerja menurut keinginan saya sendiri.
66	Banyak pekerjaan yang tidak mampu saya selesaikan dengan kondisi kerja seperti sekarang ini.
67	Atasan hanya bisa mengkritik hasil kerja saya.
68	Saya sering menolak peraturan yang dikeluarkan pimpinan, karena tidak sesuai.
69	Saya tidak begitu peduli dengan sesama rekan kerja.
70	Suasana kerja di perusahaan ini tidak mendukung semangat kerja karyawan.
71	Saya selalu cemas karena pekerjaan saya mengancam keselamatan jiwa saya.
72	Saya merasa sulit untuk menyesuaikan pendapat dengan sesama rekan kerja.
73	Saya terbiasa bekerja dengan serius walaupun tidak ada yang mengawasi.
74	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit hanya untuk menguji kemampuan saya.
75	Saya merasa bangga dengan hasil kerja yang telah saya lakukan.
76	Pimpinan suka memberikan bonus terhadap karyawan yang berprestasi.
77	Saya berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada.
78	Kebijakan pimpinan di perusahaan ini selalu mendapat dukungan positif dari para karyawan.



79	Saya selalu memotivasi rekan kerja yang kurang bersemangat dalam bekerja.
80	Saya tidak pernah diberi tugas yang dapat mengancam keselamatan jiwa.
81	Saya berusaha mencari solusi bila terjadi pertentangan antara rekan kerja.
82	Bila ada pengawas, saya akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh.
83	Ketidakmampuan saya menyelesaikan pekerjaan, bukanlah merupakan tanggung jawab saya sendiri.
84	Saya merasa malu jika hasil kerja saya dibandingkan dengan karyawan yang lain.
85	Pihak perusahaan memberikan bonus pada karyawan tertentu saja.
86	Saya melaksanakan tugas sekedarnya saja, asalkan pimpinan senang.
87	Banyak kebijakan pimpinan di perusahaan ini yang bertentangan dengan kondisi karyawan.
88	Saya tidak peduli bila ada rekan kerja yang bermalas-malasan.
89	Saya sering diberi tugas pekerjaan yang menurut saya beresiko tinggi.
90	Saya tidak peduli dengan pertentangan antara sesama rekan kerja.

## LEMBAR JAWABAN

Nama : \_\_\_\_\_

No.	PILIHAN JAWABAN				No.	PILIHAN JAWABAN				No.	PILIHAN JAWABAN			
1	SS	S	TS	STS	31	SS	S	TS	STS	61	SS	S	TS	STS
2	SS	S	TS	STS	32	SS	S	TS	STS	62	SS	S	TS	STS
3	SS	S	TS	STS	33	SS	S	TS	STS	63	SS	S	TS	STS
4	SS	S	TS	STS	34	SS	S	TS	STS	64	SS	S	TS	STS
5	SS	S	TS	STS	35	SS	S	TS	STS	65	SS	S	TS	STS
6	SS	S	TS	STS	36	SS	S	TS	STS	66	SS	S	TS	STS
7	SS	S	TS	STS	37	SS	S	TS	STS	67	SS	S	TS	STS
8	SS	S	TS	STS	38	SS	S	TS	STS	68	SS	S	TS	STS
9	SS	S	TS	STS	39	SS	S	TS	STS	69	SS	S	TS	STS
10	SS	S	TS	STS	40	SS	S	TS	STS	70	SS	S	TS	STS
11	SS	S	TS	STS	41	SS	S	TS	STS	71	SS	S	TS	STS
12	SS	S	TS	STS	42	SS	S	TS	STS	72	SS	S	TS	STS
13	SS	S	TS	STS	43	SS	S	TS	STS	73	SS	S	TS	STS
14	SS	S	TS	STS	44	SS	S	TS	STS	74	SS	S	TS	STS
15	SS	S	TS	STS	45	SS	S	TS	STS	75	SS	S	TS	STS
16	SS	S	TS	STS	46	SS	S	TS	STS	76	SS	S	TS	STS
17	SS	S	TS	STS	47	SS	S	TS	STS	77	SS	S	TS	STS
18	SS	S	TS	STS	48	SS	S	TS	STS	78	SS	S	TS	STS
19	SS	S	TS	STS	49	SS	S	TS	STS	79	SS	S	TS	STS
20	SS	S	TS	STS	50	SS	S	TS	STS	80	SS	S	TS	STS
21	SS	S	TS	STS	51	SS	S	TS	STS	81	SS	S	TS	STS
22	SS	S	TS	STS	52	SS	S	TS	STS	82	SS	S	TS	STS
23	SS	S	TS	STS	53	SS	S	TS	STS	83	SS	S	TS	STS
24	SS	S	TS	STS	54	SS	S	TS	STS	84	SS	S	TS	STS
25	SS	S	TS	STS	55	SS	S	TS	STS	85	SS	S	TS	STS
26	SS	S	TS	STS	56	SS	S	TS	STS	86	SS	S	TS	STS
27	SS	S	TS	STS	57	SS	S	TS	STS	87	SS	S	TS	STS
28	SS	S	TS	STS	58	SS	S	TS	STS	88	SS	S	TS	STS
29	SS	S	TS	STS	59	SS	S	TS	STS	89	SS	S	TS	STS
30	SS	S	TS	STS	60	SS	S	TS	STS	90	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN E-2  
ANGKET PERSEPSI TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR

### Angket Tipe ~ B

No.	URAIAN PERNYATAAN
1	Saya selalu tetap semangat dalam bekerja, walaupun kurang sehat.
2	Saya suka membahas masalah-masalah yang ada di kantor bersama keluarga saya di rumah.
3	Masyarakat di lingkungan kerja saya terasa menyenangkan, sehingga membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.
4	Saya ingin karir saya dapat berkembang di perusahaan ini.
5	Saya akan bekerja dengan sepenuh hati dalam menjalankan tugas.
6	Saya menjadi malas bekerja karena kondisi kesehatan saya akhir-akhir ini kurang mendukung.
7	Keluarga saya hampir tak pernah menanyakan masalah pekerjaan saya.
8	Saya merasa tidak nyaman bekerja dengan kondisi lingkungan seperti sekarang ini.
9	Meskipun sudah bekerja keras, saya tidak yakin karir saya dapat maju.
10	Saya belum dapat menjalankan tugas dengan sepenuh hat.
11	Saya selalu berusaha bekerja dengan, agar prestasi kerja saya meningkat.
12	Keluarga saya sangat bangga dengan pekerjaan saya sekarang.
13	Saya senang bekerja disini, karena teman-teman kerja suka membantu bila saya menemui kesulitan.
14	Untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi, saya akan bekerja dengan rajin.
15	Saya berusaha untuk bersikap ramah dalam menjalankan tugas.
16	Saya bekerja tidak untuk mencapai prestasi.
17	Keluarga saya tidak mau tahu dengan pekerjaan saya sekarang.
18	Saya cepat merasa bosan dengan lingkungan kerja yang ada.
19	Percuma saja bekerja dengan rajibn, karena tidak dinilai oleh atasan.
20	Saya pikir tidak perlu bersikap ramah saat menjalankan tugas.
21	Saya selalu berusaha untuk tetap berkonsentrasi pada apa yang sedang saya kerjakan.
22	Keluarga saya banyak memberikan motivasi agar saya selalu bekerja dengan baik.
23	Dengan lingkungan kerja yang ada sekarang ini, saya yakin karir kerja saya dapat berkembang.
24	Saya merasa bahwa dalam waktu dekat saya akan mendapat jabatan baru yang lebih tinggi.
25	Saya merasa senang dengan karir yang saya jalani selama ini.
26	Saya merasa tidak perlu berkonsentrasi pada pekerjaan rutin yang



	menjadi tugas saya.
27	Keluarga saya tahu kalau saya masih bekerja pada saat saya menerima gaji.
28	Lingkungan kerja saat ini, kurang mendukung perkembangan karir saya.
29	Saya pesimis dapat menduduki jabatan baru dalam waktu dekat.
30	Saya menyesal dengan karir yang saya jalani selama ini.
31	Meskipun saya mempunyai masalah pribadi, saya akan tetap melaksanakan tugas saya dengan baik.
32	Saya suka menjalin hubungan dengan siapapun di lingkungan kerja.
33	Saya merasa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.
34	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya yakin bahwa saya pantas mendapat kedudukan baru.
35	Karir yang saya jalani saat ini sudah sesuai dengan harapan saya.
36	Bila saya ada masalah pribadi, saya akan bekerja dengan setengah hati.
37	Keluarga tidak mau tahu dengan kegiatan kerja saya.
38	Sulit bagi saya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.
39	Saya masih merasa tidak yakin bahwa golongan saya akan naik, meskipun kemampuan saya di atas yang lain.
40	Karir yang saya jalani saat ini belum sesuai dengan harapan saya.
41	Saya bersedia ditegur bila pekerjaan yang saya lakukan salah.
42	Do'a restu keluarga selalu mengiringi saya pada saat akan berangkat bekerja.
43	Masyarakat di lingkungan pekerjaan saya umumnya ramah-tamah.
44	Saya banyak belajar dari atasan, agar suatu saat siap untuk dijadikan pemimpin.
45	Saya merasa dapat mencukupi kebutuhan hidup saya dengan karir yang saya jalani sekarang ini.
46	Masalah pribadi seringkali menjadi penyebab saya malas bekerja.
47	Keluarga tidak pernah memberikan dorongan agar saya selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja.
48	Masyarakat di lingkungan pekerjaan saya umumnya bersikap sinis.
49	Bagi saya percuma belajar jadi pimpinan, karena hal tersebut tidak mungkin tercapai di perusahaan ini.
50	Saya belum dapat mencukupi kebutuhan hidup saya dengan karir yang saya jalani saat ini.
51	Saya berusaha untuk tetap hadir bekerja dalam kondisi yang bagaimanapun.
52	Keluarga akan menegur saya terlebih dahulu bila saya tidak hadir bekerja.
53	Keamanan di lingkungan tempat saya bekerja hampir tidak ada

	masalah.
54	Saya termotivasi bekerja keras, karena pimpinan memiliki karakteristik pekerja keras.
55	Saya menilai peningkatan karir sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan.
56	Bila suasana hati saya sedang buruk, saya memilih untuk tidak bekerja.
57	Keluarga lebih senang bila saya sesekali tidak hadir bekerja.
58	Lingkungan perusahaan tempat saya bekerja sangat rawan.
59	Saya tidak termotivasi untuk bekerja keras, karena penilaian atasan sama saja bagi yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi.
60	Saya menilai peningkatan karir belum sesuai dengan apa yang saya harapkan.
61	Saya selalu bekerja dengan rasa senang agar hasil kerja saya baik.
62	Keluarga suka mengingatkan agar saya berupaya meningkatkan prestasi kerja.
63	Masyarakat sangat senang dengan keberadaan perusahaan tempat saya bekerja.
64	Saya senang bekerja disini karena sesuai dengan karakteristik saya sebagai perawat.
65	Saya akan menilai positif bila ada rekan kerja yang dipromosikan menduduki suatu jabatan karena prestasi kerjanya.
66	Saya selalu bekerja dengan sesuka hati tanpa target apa-apa.
67	Keluarga tidak pernah menanyakan bagaimana pengalaman saya selama bekerja.
68	Masyarakat sering mengajukan rasa keberatan atas keberadaan perusahaan tempat saya bekerja.
69	Saya kurang senang bekerja di sini karena saya tidak sesuai dengan bakat dan kemampuan saya.
70	Saya pikir rekan kerja yang dipromosikan menduduki suatu jabatan di perusahaan ini karena ada isme tertentu (kolusi).



# LEMBAR JAWABAN

Nama : \_\_\_\_\_

No.	JAWABAN			
1	SS	S	TS	STS
2	SS	S	TS	STS
3	SS	S	TS	STS
4	SS	S	TS	STS
5	SS	S	TS	STS
6	SS	S	TS	STS
7	SS	S	TS	STS
8	SS	S	TS	STS
9	SS	S	TS	STS
10	SS	S	TS	STS
11	SS	S	TS	STS
12	SS	S	TS	STS
13	SS	S	TS	STS
14	SS	S	TS	STS
15	SS	S	TS	STS
16	SS	S	TS	STS
17	SS	S	TS	STS
18	SS	S	TS	STS
19	SS	S	TS	STS
20	SS	S	TS	STS
21	SS	S	TS	STS
22	SS	S	TS	STS
23	SS	S	TS	STS
24	SS	S	TS	STS
25	SS	S	TS	STS
26	SS	S	TS	STS
27	SS	S	TS	STS
28	SS	S	TS	STS
29	SS	S	TS	STS
30	SS	S	TS	STS
31	SS	S	TS	STS
32	SS	S	TS	STS
33	SS	S	TS	STS
34	SS	S	TS	STS
35	SS	S	TS	STS

No.	JAWABAN			
36	SS	S	TS	STS
37	SS	S	TS	STS
38	SS	S	TS	STS
39	SS	S	TS	STS
40	SS	S	TS	STS
41	SS	S	TS	STS
42	SS	S	TS	STS
43	SS	S	TS	STS
44	SS	S	TS	STS
45	SS	S	TS	STS
46	SS	S	TS	STS
47	SS	S	TS	STS
48	SS	S	TS	STS
49	SS	S	TS	STS
50	SS	S	TS	STS
51	SS	S	TS	STS
52	SS	S	TS	STS
53	SS	S	TS	STS
54	SS	S	TS	STS
55	SS	S	TS	STS
56	SS	S	TS	STS
57	SS	S	TS	STS
58	SS	S	TS	STS
59	SS	S	TS	STS
60	SS	S	TS	STS
61	SS	S	TS	STS
62	SS	S	TS	STS
63	SS	S	TS	STS
64	SS	S	TS	STS
65	SS	S	TS	STS
66	SS	S	TS	STS
67	SS	S	TS	STS
68	SS	S	TS	STS
69	SS	S	TS	STS
70	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN F  
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN

No : 010/II/2003.-

Medan, 06 Pebruari 2003.-

Hal :

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa

§                    N a m a : Istiana, SPsi

benar telah melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada para perawat yang bertugas di Rumah Sakit Ibu & Anak Sri Ratu Medan sejak tanggal 25 Januari 2003 s/d tanggal 05 Pebruari 2003. Adapun tujuan dilaksanakannya pengumpulan data tersebut adalah dalam rangka penyusunan ber judul : Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Persepsi Terhadap Pengembangan Karier pada Perawat di Rumah Sakit Ibu & Anak Sri Ratu Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sesuai keperluan mahasiswa yang bersangkutan.

R.S.I&A Sri Ratu,



(Dr. I. Lumbanraja)  
Direktur