

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Statistik Deskriptif

5.1.1 Indeks Variabel/Score Variabel Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui persepsi responden tentang gaya kepemimpinan digunakan batas-batas kategori score variabel agregate yang dibandingkan dengan skor total variabel untuk semua responden dengan cara sebagai berikut :

Skor minimum = Skor jawaban minimum x Jumlah indikator x Jumlah

$$\begin{aligned} & \text{Sampel} \\ & = 1 \times 12 \times 43 \\ & = 516 \end{aligned}$$

Skor maksimum = Skor jawaban maksimum x Jumlah indikator x Jumlah

$$\begin{aligned} & \text{Sampel} \\ & = 5 \times 12 \times 43 \\ & = 2580 \end{aligned}$$

Persentil 33 = Skor minimum + $\frac{(\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum})}{3}$

$$\begin{aligned} & = 516 + \frac{(2580 - 516)}{3} \\ & = 1204 \end{aligned}$$

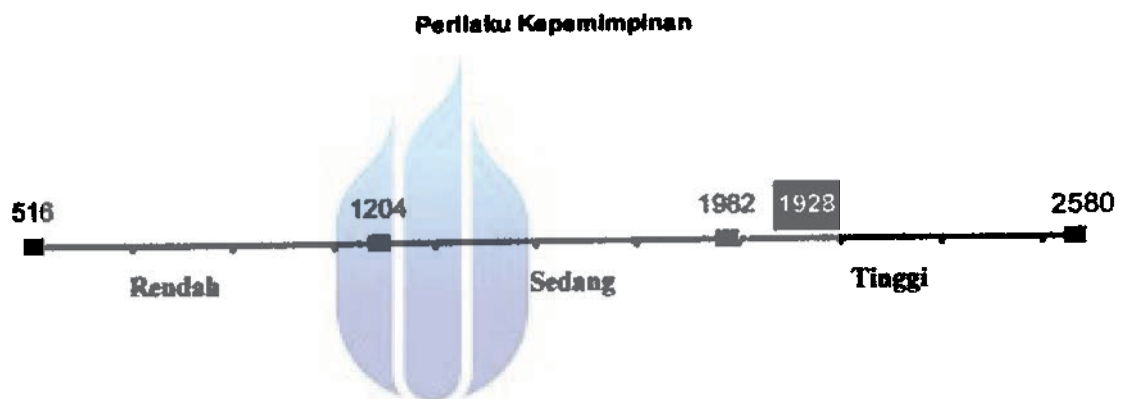
$$\text{Persentil 66} = \text{Skor minimum} + \frac{2 \times (\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum})}{3}$$

$$= 516 + \frac{2 \times (2580 - 316)}{3}$$

3

$$= 1892$$

Skor Total gaya kepemimpinan seperti dapat dilihat pada lampiran 1 adalah 1928. Jika skor-sekor di atas diplot ke dalam garis bilangan maka akan diperoleh diagram sebagai berikut :



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap Gaya kepemimpinan adalah tinggi.

5.1.2 Indeks Variabel/Score Variabel Iklim Organisasi

Untuk mengetahui persepsi responden tentang Iklim Organisasi digunakan batas-batas kategori score variabel agregate yang dibandingkan dengan skor total variabel untuk semua responden dengan cara sebagai berikut :

Skor minimum = Skor jawaban minimum x Jumlah indikator x Jumlah

$$\begin{aligned} & \text{Sampel} \\ & = 1 \times 7 \times 43 \\ & = 301 \end{aligned}$$

Skor maksimum = Skor jawaban maksimum x Jumlah indikator x Jumlah

$$\begin{aligned} & \text{Sampel} \\ & = 5 \times 7 \times 43 \\ & = 1505 \end{aligned}$$

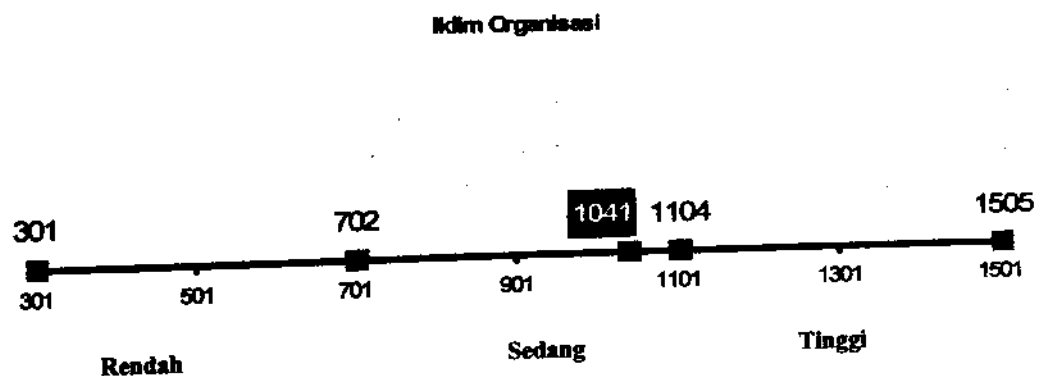
Persentil 33 = Skor minimum + $\frac{(\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum})}{3}$

$$\begin{aligned} & = 301 + \frac{(1505 - 301)}{3} \\ & = 702 \end{aligned}$$

Persentil 66 = Skor minimum + $\frac{2 \times (\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum})}{3}$

$$\begin{aligned} & U N = 301 + \frac{2 \times (1505 - 301)}{3} \\ & \text{MERCU BUANA} \\ & = 1104 \end{aligned}$$

Skor Total Iklim Organisasi seperti dapat dilihat pada lampiran 1 adalah 1041. Jika skor-skor di atas diplot ke dalam garis bilangan maka akan diperoleh diagram sebagai berikut :



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap Iklim Organisasi adalah sedang.

5.1.3 Indeks Variabel/Score Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui persepsi responden tentang Motivasi kerja digunakan batas-batas kategori score variabel agregate yang dibandingkan dengan skor total variabel untuk semua responden dengan cara sebagai berikut :

Skor minimum = Skor jawaban minimum x Jumlah indikator x Jumlah

Sampel

$$= 1 \times 11 \times 43$$

$$= 473$$

Skor maksimum = Skor jawaban maksimum x Jumlah indikator x Jumlah

Sampel

$$= 5 \times 11 \times 43$$

$$= 2365$$

$$\text{Persentil 33} = \text{Skor minimum} + \frac{(\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum})}{3}$$

$$= 473 + \frac{(2365 - 473)}{3}$$

3

$$= 1104$$

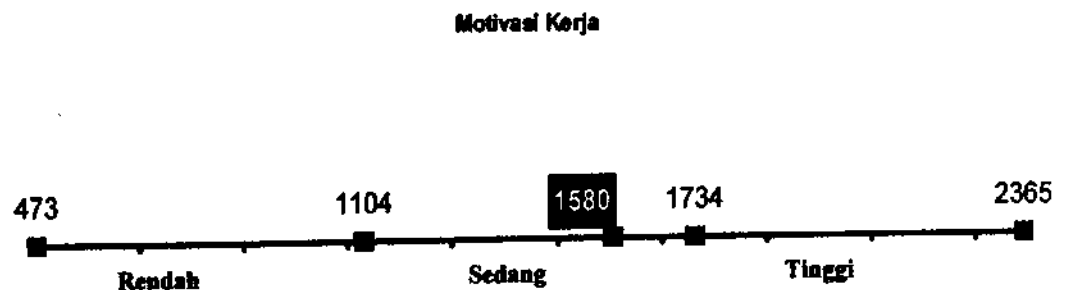
$$\text{Persentil 66} = \text{Skor minimum} + 2 \times \frac{(\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum})}{3}$$

$$= 473 + 2 \times \frac{(2365 - 473)}{3}$$

3

$$= 1734$$

Skor total Motivasi Kerja seperti dapat dilihat pada lampiran 1 adalah 1580. Jika skor-skor di atas diplot ke dalam garis bilangan maka akan diperoleh diagram sebagai berikut :



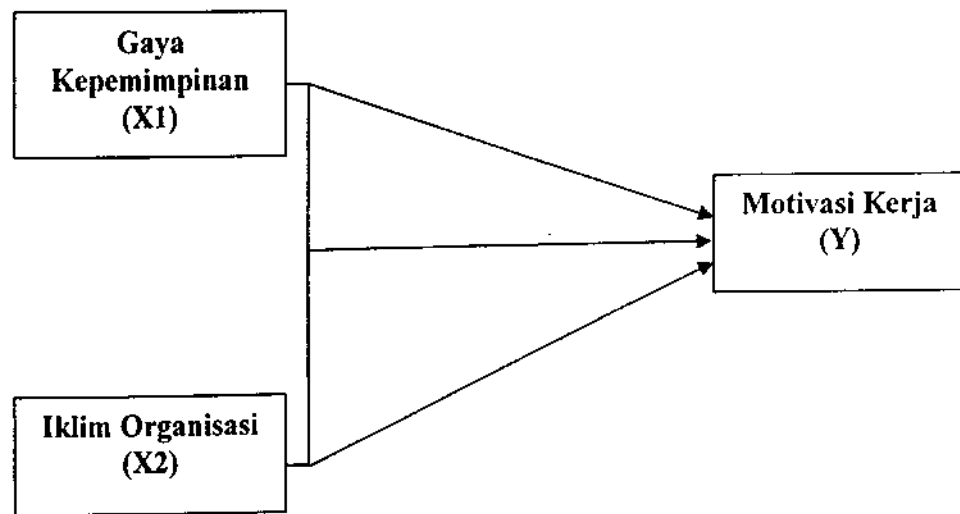
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap Iklim Organisasi adalah sedang.

5.2. Analisis Regresi

Berdasarkan Model Kerangka Pemikiran maka dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Iklim organisasi (X2)
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis penelitian dapat digambarkan dalam diagram regresi sebagai berikut :



Maka berdasarkan diagram regresi di atas dapat disusun persamaan-persamaan regresi yang menyatakan hubungan antara variabel Independen dengan variabel dependen sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana,

\hat{Y} = Motivasi Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Iklim Organisasi

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Iklim Organisasi

e = Variabel Error

Sebagai fokus perhatian dalam penelitian ini adalah parameter b yang besarnya harus dihitung dan diuji sedemikian rupa dengan menggunakan tehnik analisis regresi linier. Untuk mengetahui besaran pengaruh antar variabel tersebut maka dilakukan pengukuran terhadap 43 responden dengan menggunakan alat ukur kuesioner yaitu daftar pertanyaan terstruktur yang berisi pertanyaan tertutup, artinya responden hanya tinggal memberikan salah satu jawaban dari jawaban yang sudah tersedia. Jawaban yang disediakan berupa rating skala Likerts yang menyatakan derajat persetujuan terhadap pernyataan yaitu 1 = sangat setuju, 2 = setuju, 3 = tidak setuju dan 4 = sangat tidak setuju. Masing-masing pertanyaan digali dari teori sebagai indikator untuk mengukur variabel yang dimaksud, namun demikian kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel yang diukurnya akan diuji secara data empirik dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas item pertanyaan.

Uji validitas berfungsi untuk menelaah kemampuan setiap item pertanyaan dalam mengukur variabelnya yaitu dengan mengamati nilai koefisien validitas dari setiap item pertanyaan. Koefisien validitas diperoleh dengan cara mengkorelasikan antara skor pertanyaan dengan jumlah skor dari semua pertanyaan untuk variabel tersebut, agar nilai korelasi tidak *over estimate* sebagai akibat mengkorelasikan skor pertanyaan dengan skor total yang melibatkan pertanyaan itu sendiri maka digunakan faktor koreksi dimana skor total yang akan dikorelasikan dikurangi terlebih dahulu dengan skor pertanyaannya, cara demikian disebut sebagai korelasi item-total terkoreksi atau lebih dikenal dengan *corrected item-total correlation*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila

memiliki nilai koefisien validitas di atas 0.3. Perhitungan nilai *corrected item-total correlation* dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0.

Setelah uji validitas maka pengujian dilanjutkan dengan menguji reliabilitas, yaitu untuk mengukur keberhasilan setiap item pertanyaan secara keseluruhan mampu menggambarkan variabel yang diukur, atau untuk mengukur apakah jumlah indikator pertanyaan sudah cukup atau perlu ditambah indikator atau pertanyaan lain agar variabel yang diukur lebih terjelaskan. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai reliabilitas di atas 0.7. Uji reliabilitas ditunjukkan dengan nilai koefisien alpha-cronbach dimana perhitungannya akan menggunakan bantuan program SPSS 15.00, Karena skor hasil pengukuran kuesioner menghasilkan data berupa skala ordinal dimana untuk skor skala ordinal tidak berlaku operasi aritmatika seperti penjumlahan, pengurangan, perkalian ataupun pembagian. Sementara kita perlu melakukan operasi penjumlahan untuk menghitung skor total dari setiap variabel.

1. Uji Validitas dan reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pengukuran variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diukur melalui indikator-indikator yang meliputi sub variabel gaya visioner, gaya pembimbing, gaya Afiliatif dan gaya demokratis. Sebuah indikator dikatakan valid dalam mengukur variabelnya jika indikator tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dengan variabel yang diukurnya. Tingkat keterkaitan indikator dengan variabel yang diukur diindikasikan dengan nilai koefisien validitas yang diambil dari nilai koefisien *corrected item-total correlation* (CITC).

Output program SPSS diperoleh nilai validitas variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut :

No	Item Pertanyaan	CITC	Ket
Gaya Visioner			
1	Pimpinan mendelegasikan tugas dengan jelas kepada petugas dan staf	0,664	valid
2	Pimpinan selalu menekankan hasil dan tujuan organisasi	0,824	valid
3	Pimpinan mengembangkan suatu pandangan organisasi yang kohesif sebagai dasar pengambilan keputusan yang ingin dicapai	0,804	valid
Gaya Pembimbing			
4	Pimpinan menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan organisasi dalam menyediakan perlengkapan kantor	0,767	valid
5	Pimpinan mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan khususnya yang berkaitan dengan proses kelancaran pekerjaan	0,809	valid
6	Pimpinan selalu memberikan saran atas masalah kerja yang terkait dengan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan	0,799	Valid
Gaya Afiliatif			
7	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan penghargaan kepada pegawai agar meningkat prestasinya	0,744	valid
8	Pimpinan selalu ramah dalam melakukan pendekatan kepada pegawai dan staf dengan kelancaran tugas administrasi	0,785	valid
9	Pimpinan selalu mendelegasikan tanggung jawab kepada pegawai dan staf.	0,800	valid
Gaya Demokratis			
10	Pimpinan selalu melaukan pendekatan akan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka terhadap persoalan di kantor	0,769	valid
11	Pimpinan senantiasa mencari masukan dalam menentukan kebijakan	0,612	valid
12	Pimpinan selalu bekerja secara aktif dengan perseorangan atau keleompok	0,686	valid

Besarnya koefisien validitas untuk indikator "Pimpinan mendelegasikan tugas dengan jelas kepada petugas dan staf" adalah 0,664, karena nilai koefisien validitas lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 maka indikator tersebut dinyatakan sebagai indikator yang valid untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan.

Besarnya koefisien validitas untuk indikator "Pimpinan selalu menekankan hasil dan tujuan organisasi" adalah 0,824 karena nilai koefisien validitas lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 maka indikator tersebut dinyatakan sebagai indikator yang valid untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan.

Besarnya koefisien validitas untuk indikator “Pimpinan mengembangkan suatu pandangan organisasi yang kohesif sebagai dasar pengambilan keputusan yang ingin dicapai” adalah 0,804 karena nilai koefisien validitas lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 maka indikator tersebut dinyatakan sebagai indikator yang valid untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan.

Besarnya koefisien validitas untuk indikator “Pimpinan menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan organisasi dalam menyediakan perlengkapan kantor” adalah 0,767 karena nilai koefisien validitas lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 maka indikator tersebut dinyatakan sebagai indikator yang valid untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan.

Besarnya koefisien validitas untuk indikator “Pimpinan mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan khususnya yang berkaitan dengan proses kelancaran pekerjaan” adalah 0,809 karena nilai koefisien validitas lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 maka indikator tersebut dinyatakan sebagai indikator yang valid untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan.

Besarnya koefisien validitas untuk indikator “Pimpinan selalu memberikan saran atas masalah kerja yang terkait dengan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan” adalah 0,799 karena nilai koefisien validitas lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 maka indikator tersebut dinyatakan sebagai indikator yang valid untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan.

Besarnya koefisien validitas untuk indikator “Pimpinan selalu memberikan dorongan dan penghargaan kepada pegawai agar meningkat prestasinya” adalah 0,744 karena nilai koefisien validitas lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 maka

koefisien validitas lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 maka indikator tersebut dinyatakan sebagai indikator yang valid untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan

Dengan demikian semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan telah dinyatakan valid, selanjutnya dihitung nilai reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai koefisien reliabilitas alpha Cronbach's sebesar 0.947 (seperti tampak pada output SPSS lampiran 4 validitas dan reliabilitas bag A) , karena nilai reliabilitas lebih dari nilai standar yaitu 0.70 maka variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan sudah terukur secara reliabel.

2. Uji Validitas dan reliabilitas Variabel Iklm organisasi (X₂)

Pengukuran variabel Iklm Organisasi (X₂) diukur melalui indikator-indikator yang meliputi sub variabel. Sebuah indikator dikatakan valid dalam mengukur variabel nya jika indikator tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dengan variabel yang diukurnya. Tingkat keterkaitan indikator dengan variabel yang diukur diindikasikan dengan nilai koefisien validitas yang diambil dari nilai koefisien *corrected item-total correlation*.

3. Uji Validitas dan reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Pengukuran variabel Motivasi Kerja (Y) diukur melalui indikator-indikator yang meliputi sub variabel kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Sebuah indikator dikatakan valid dalam mengukur variabelnya jika indikator tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dengan variabel yang diukurnya. Tingkat keterkaitan indikator dengan variabel yang diukur diindikasikan dengan nilai koefisien validitas yang diambil dari nilai koefisien *corrected item-total correlation*. Berdasarkan output program SPSS diperoleh nilai validitas untuk variabel Motivasi kerja sebagai berikut :

No	Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Ket
Prestasi yang dicapai			
1	Saya selalu semangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaan.	0,539	valid
2	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara langsung oleh atasan.	0,548	valid
3	Saya selalu berusaha maksimal dalam melaksanakan pekerjaan secara berkelompok.	0,533	valid
Pengakuan			
4	Saya selalu diberi gaji/upah yang layak	0,774	valid
5	Saya selalu diberi bonus	0,750	valid
6	Saya selalu diberi kompensasi kelebihan jam kerja	0,651	Valid
Tanggung Jawab			
7	Saya selalu diberi wewenang dalam mendukung kegiatan organisasi	0,669	valid
8	Saya selalu diberi tanggung jawab yang mendukung organisasi.	0,666	valid
9	Saya selalu meningkatkan pengetahuan mengenai hak dan kewajiban.	0,672	valid
Promosi			
10	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan atau meningkatkan kemampuan diri.	0,466	valid
11	Saya selalu diberi kebijaksanaan untuk peningkatan golongan yang lebih tinggi.	0,653	valid

Dengan demikian semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja telah dinyatakan valid, selanjutnya dihitung nilai reliabilitas untuk variabel motivasi Kerja. Berdasarkan hasil output SPSS seperti pada lampiran 4 Bag. C diperoleh nilai koefisien reliabilitas alpha Cronbach's sebesar 0.894, karena nilai reliabilitas lebih dari nilai standar yaitu 0.70 maka variabel motivasi Kerja dinyatakan sudah terukur secara reliabel.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap iklim organisasi (X_2)

Secara statistik pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap iklim organisasi (X_2) dapat dinyatakan dalam persamaan matematik sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana,

Y = Motivasi Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Iklim Organisasi

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Iklim Organisasi

e = Variabel Error

a. Uji Normalitas variabel residual

Untuk uji normalitas variabel residual dilakukan dengan menggunakan diagram Normal PP plot dan Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yaitu sebagai berikut :

Asumsi regresi klasik yang pertama adalah normalitas data, hal ini diperlukan karena dasar perhitungan untuk estimasi nilai koefisien regresi diasumsikan bahwa error harus berdistribusi normal. Distribusi variabel error akan identik dengan distribusi variabel dependen yang dalam hal ini adalah variabel iklim organisasi. Standar output analisis regresi dengan menggunakan SPSS 15.0 memberikan hasil pengujian normalitas secara visual dengan menggunakan Diagram PP-Plot untuk variabel error seperti diagram di atas. Apabila titik-titik data error berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas untuk persamaan regresi di atas sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas variabel residual

Uji multikolinearitas adalah menguji interdependensi antar variabel independen, jika ditemukan gejala multikolinearitas maka menyebabkan taksiran nilai koefisien regresi menjadi bias dan tidak efisien. Dalam persamaan regresi di atas model persamaan regresi hanya memiliki satu variabel independen yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, sehingga tidak diperlukan uji multikolinearitas.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi kerja (Y)

Secara statistik pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) dapat dinyatakan dalam persamaan matematik sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana,

\hat{Y} = Motivasi Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Iklim Organisasi

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Iklim Organisasi

e = Variabel Error

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan bantuan SPSS 15.0 diperoleh output untuk perhitungan besar nilai b_0 dan b_1 sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.707	.127		5.543	.000
	X1	.492	.098	.558	5.044	.000
	X2	.295	.080	.407	3.677	.001

a. Dependent Variable: Y

Sehingga diperoleh nilai $b_0 = 0,707$, $b_1 = 0,492$ dan nilai $b_2 = 0,295$, dengan demikian persamaan di atas dapat dituliskan sebagai :

$$Y = 0,707 + 0,492 X_1 + 0,295 X_2$$

Namun demikian, nilai b_1 dan b_2 pada persamaan di atas harus terlebih dahulu diuji signifikansinya untuk menguji apakah masing-masing pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) dan Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) benar-benar nyata atau $b_1 \neq 0$ dan $b_2 \neq 0$. Maka selanjutnya pengujian ini dapat dinyatakan dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

a) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja secara individual*

$H_0 : b_1 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja)

$H_1 : b_1 \neq 0$ (Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja)

Untuk mendapatkan suatu keputusan manakah diantara dua hipotesis di atas yang benar, yang sesuai dengan data sampel yang diperoleh maka diperlukan suatu ukuran kriteria yang disebut sebagai statistik uji. Dalam hal ini akan digunakan statistik uji t, Berdasarkan output SPSS tabel *coefficients* di atas diperoleh nilai t hitung untuk b_1 sebesar 5,044. Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh dari tabel t dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan derajat bebas $n-k = 43-3 = 40$, yaitu diperoleh nilai t tabel sebesar 2,021. Karena nilai t hitung lebih dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa data sampel memberikan informasi untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kemungkinan kesalahan sebesar 5% atau dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%

diyakini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Iklim Organisasi terhadap variabel Motivasi Kerja.

Untuk mengetahui besarnya persentasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja maka dihitung melalui nilai kuadrat koefisien regresi yang distandarisasi atau nilai b_2 yang distandarkan yaitu sebesar $0.407^2 = 16,6\%$. Dengan demikian pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 16,6%.

c) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja secara bersama-sama.*

$H_0 : R^2 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja)

$H_1 : R^2 > 0$ (Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja)

Untuk mendapatkan suatu keputusan manakah diantara dua hipotesis ini yang benar dan sesuai dengan data sampel yang diperoleh maka diperlukan suatu ukuran kriteria yang disebut sebagai statistik uji. Dalam hal ini akan digunakan statistik uji F, Nilai statistik uji F dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0 dengan output sebagai berikut :

Dengan demikian pengaruh Perilaku Pimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 86%. Sedangkan 14% lainnya dipengaruhi oleh variabel error atau variabel lain yang belum termasuk ke dalam model persamaan regresi.

6. Uji Normalitas variabel residual

Untuk uji normalitas variabel residual dilakukan dengan menggunakan diagram Normal PP plot.

Asumsi regresi klasik yang pertama adalah normalitas data, hal ini diperlukan karena dasar perhitungan untuk estimasi nilai koefisien regresi diasumsikan bahwa error harus berdistribusi normal. Distribusi variabel error akan identik dengan distribusi variabel dependen yang dalam hal ini adalah variabel iklim organisasi. Standar output analisis regresi dengan menggunakan SPSS 15.0 memberikan hasil pengujian normalitas secara visual dengan menggunakan Diagram PP-Plot untuk variabel error seperti diagram di atas. Apabila titik-titik data error berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas untuk persamaan regresi di atas sudah terpenuhi.

7. Uji Multikolinearitas variabel residual

Uji multikolenearitas adalah menguji interdependensi antar variabel independen, jika ditemukan gejala multikolinearitas maka menyebabkan taksiran nilai koefisien regresi menjadi bias dan tidak efisien.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai Varians Inflation Factor (VIF), apabila nilai VIF berada di atas 10 maka harus dilakukan langkah-

langkah penanggulangan agar nilai taksiran koefisien regresi tetap efisien dan akurat, tidak bias.

Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai VIF sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,707	,127		5,543	,000		
	X1	,492	,098	,558	5,044	,000	,288	3,491
	X2	,295	,080	,407	3,677	,001	,288	3,491

a. Dependent Variable: Y

Karena nilai VIF berada dibawah 10 maka dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

8. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji prasyarat bahwa varians dari distribusi error atau residu adalah homogen, apabila ditemukan bahwa varians distribusi error ini tidak homogen atau heteroskedastisitas maka nilai taksiran koefisien regresi dengan menggunakan metode kuadrat terkecil menjadi tidak efisien.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan plot data dari nilai standardisasi hasil taksiran variabel dependen (Motivasi Kerja) dari persamaan regresi dengan nilai studentized residual.

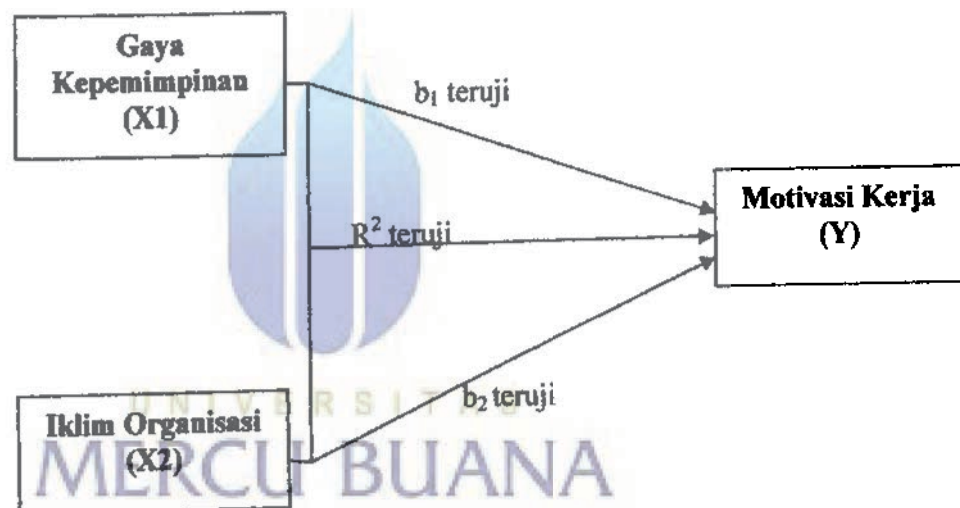
Pada diagram hasil plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola tertentu, dengan demikian secara visual dapat disimpulkan bawa asumsi homoskedastisitas dari persamaan regresi di atas sudah terpenuhi.

9. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi antara pengamatan ke t dengan $t-1$, dalam kasus ini tidak relevan dilakukan uji autokorelasi karena data merupakan jenis data *cross section* bukan data *time series* yang disusun berdasarkan deret waktu, sehingga antar pengamatan tidak saling berkorelasi.

5.3. Diagram Hasil Regresi Dan Hipotesis

Berdasarkan hasil dan analisis sebagaimana dikemukakan di atas, maka Diagram Hasil Regresi Dan Hipotesis dapat dijelaskan melalui gambar berikut ini:



Gambar di atas menjelaskan bahwa pengaruh X_1 terhadap X_2 adalah 71,4%; pengaruh X_1 terhadap Y adalah 31,1 %, pengaruh X_2 terhadap Y adalah 16,6%, sedangkan pengaruh secara bersama-sama X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 86%, dengan demikian masih terdapat 14% motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini misalnya : pemberdayaan, kepuasan kerja, reward, dan hubungan kerja baik antar staf maupun staf dengan pimpinan, serta lingkungan kerja.